

dişi business

EKİM 2023 / SAYI 12

Kıvılcım Kocabıyık

Yuvam Dünya Derneği'nin Kurucusu, iklim krizinin çözümlerini anlattı.

Negar Kolkar

"Sorunun temel kaynağı gerici geleneksellik ve dinci diktatörlüğün birleşmesi sonucu oluşan baskıcı rejim diyebiliriz."

Özlem Kalkan

Reeder'ın yeni CEO'sunun amacı, Türk kadınının dünyada ses getiren başarılarına ortak olmak.

**Kadınların yanında
durmayı bilen bir
erkeklik inşa ediyoruz**

SELEN OKAY AKÇALI



YENİ BİR ÇAĞIN ÖNCÜSÜ.

TAMAMEN ELEKTRİKLİ YENİ BMW iX.

Elektromobilité için tasarlanan yepyeni bir vizyon.

Yeni BMW iX olağanüstü tasarım çizgileri ve geleceğin teknolojileriyle yeni bir çağa hazır.

#bornelectric

Borusan Otomotiv

FIFTY FIFTY...

Merhaba, yeni bir sayıyla karşınızdayız. Öncelikle mutlaka duymuşsunuzdur, Turkcell Dergilik Aplikasyonu hizmet vermeyi durdurdu. Biz yaklaşık 6 ay önce bunu öngörerek web sitemizde dergimizi paylaşabilecek hazırlıkları yapmıştık. Bu sayıdan itibaren sadece **www.disibusiness.com/dergiler** sekmesinde dergiyi okuyabileceksiniz. Normalde bu sayıyı aynı zamanda baskı yaparak yayınlamayı planlamıştık. Fakat ekonomik göstergeler bu dileğimizi bir müddet daha ertelemek gerektiğini gösteriyor. Türkiye ekonomik olarak oldukça zor bir dönemden geçiyor. Biz de sürdürülebilir olmak adına bir müddet daha dijital olarak yola devam kararı aldık. Gelelim başlığa!

Eşit Günler Zirvesi'nin ikincisini 6-7 Haziran 2024 tarihinde yapmayı planlıyoruz. Eşit Günler Zirvesi kapsamında 'özel kurumların olumlu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' projeleri yarışacak. Sevgili Ufuk Tarhan başkanlığında saygın bir jüri oluşturuyoruz. Jüride toplamda 15 kişi olacak. 11 isim şimdiden belirlendi bile. Eşit Günler Zirvesi öncesi 'Fifty Fifty' isimli bir YouTube programı hazırlıyoruz. Programın içeriğinde kurumların kadın özlük haklarından tutun da istihdamda kadın-erkek oranına kadar her konuyu konuşacağız. Programın sunuculuğunu hepimizin 'Vajina Monologları'ndan tanıdığı sevgili Almula Merter Churm yapacak.

Eşit Günler Zirvesi 2024'te neler olacağını ve yarışmayı aralık ayında duyuracağız. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ni şiar edinmiş herkese duyurulur. Sevgiler.



İSMAİL BAYDAR
Genel Yayın Yönetmeni

[DIŞI BUSINESS'TA BU AY]



6 **MEME KANSERİ**
FEZA SENDEL



16 **KAPAK**
SELEN OKAY AKÇALI



26 **CEO SOHBETLERİ**
ÖZLEM KALKAN

34 **YAŞAM**
NAZ ARICI



40 **STK**
KIVILCIM KOCABIYIK



48 **TERAPÖTİK**
Prof. Dr. BİLGE UZUN





100 YIL
SHELL TÜRKİYE
1923 - 2023



1923'TE
CUMHURİYETİMİZLE BİRLİKTE
ÇIKTIĞIMIZ BU YOLDA
100 YILDIR GURURLA
TÜRKİYE'NİN HİZMETİNDEYİZ.



[DIŞI BUSINESS'TA BU AY]



54 **KÜLTÜREL MİRAS**
ZEHRA DEMİRAL



60 **ÖZEL RÖPORTAJ**
NEGAR KOLKAR



66 **SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK**
GÜNTÜLÜ PEKER

72 **STK**
ASLI ÖZDEMİR



80 **ZAMANSIZ**
AYLİN SATUN
OLSUN



84 **KADINA ŞİDDET**
AYŞE KAŞIKIRIK



Değişimin farkına var.

IONIQ 6. Awaken your world.



Yeni bir dünya uyanıyor. IONIQ 6, elektrikli mobilite dünyasında yeni bir dönem başlatıyor. Göz alıcı aerodinamik tasarımı, hayran bırakan iç dünyası, üst düzey donanımları ve gelişmiş motor teknolojisiyle IONIQ 6 otomotiv dünyasında fark yaratmak için geldi. Onunla her yolculuk dünyayı değiştiren bir deneyim.

Hyundai 2045 yılına kadar karbon nötrlüğe ulaşmak için çalışıyor.



5 100.000 km
Üretici Onarım Güvencesi

8 160.000 km
Batarya Garantisi

IONIQ 6'nın WLTP ölçüm standartlarına göre ortalama menzili 429-519 km, ortalama enerji tüketimi 13,9-16,9 kWh/100 km arasındadır. Hyundai modelleri 2 yıl ya da 60.000 km yasal garanti kapsamındadır. Ayrıca yasal garantinin dolmasından sonra, araçların ilk tüketiciye teslim tarihinden itibaren 5 yıl ya da 100.000 km'ye kadar üretim kaynaklı arızaların onarımları Hyundai Üretici Onarım Güvencesi kapsamındadır. Yüksek voltaj bataryası ise 8 yıl ya da 160.000 km'ye kadar garanti kapsamındadır. Detaylı bilgi garanti kitapçığında ve hyundai.com.tr'de bulunmaktadır. Görseldeki araç, Türkiye'de satışta olan araçların donanımlarıyla farklılık gösterebilir.

Meme Vakfı Kurumsal İletişim ve Proje Danışmanı **FEZA SENDEL**

Fiziksel tedavi terapiyle desteklenmeli



Meme kanseri olduğunuzu öğrendiğinizde ne hissederdiniz, tepkiniz nasıl olurdu? Sizi tedavi edecek hekime mi, içinde bulunduğunuz çöküntü durumundan çıkarıp gülümsetecek olan ailenize mi daha çok ihtiyacınız var? Ya da daha önce meme kanserine yakalanmış ve iyileşme başarısı göstermiş biriyle sohbet etmek mi sizi rahatlatır? Tüm bunları 'Meme Kanseri Farkındalık Ayı' kapsamında Meme Vakfı Kurumsal İletişim ve Proje Danışmanı Feza Sengel'le konuştuk.

Röportaj

Deniz Dalli deniz@d-shebusiness.com

Feza Hanım, ekim ayı 'Meme Kanseri Farkındalık Ayı' olarak belirlenmiş ve bu ayda önemli bilinçlendirme çalışmaları yapılıyor. Meme kanseri olduğunu öğrenmek, kişi için de her şeyin başlangıcı. Kişilerin hasta olduklarını duydukları o ilk anla başlayabilir miyiz, ilk duyduklarında reaksiyonları nasıl oluyor, hangi tepkileri veriyorlar?

Meme kanseri teşhisi alan kadınlar çok derinden etkileniyorlar. Zira genel sağlık durumlarında çok fazla bir değişiklik olmamasına rağmen kanser olduğunu duymak şok etkisi yaratabiliyor.

"Neden? Kanser olmama kim ve ne sebep olmuş olabilir?" sorusuna bir cevap alamamak onları kendi bedenine dair öfkelenirebiliyor. Özellikle sağlığına dikkat etmiş ve bedenine iyi bakmışken kansere yakalanmak sanki bedeninin ona ihaneti gibi gelebiliyor. Ancak bu noktada hekimin yaklaşımı büyük önem

taşıyor. Hastayı doğru bilgilendirmek, onun tedavideki rolünü iyi anlatmak ve tıbbi süreçleri iyi anlamasını sağlamak yolun yarısını katetmek anlamına geliyor. Teşhis alan kadınlar, doktorlarına güvenmek ve inanmak istiyorlar ve doğal olarak korkuyorlar.

Bu noktada aileleri ve arkadaşlarının haberi aldıklarında üzülecek oluşları, kadının üzerinde bir yük oluşturabiliyor. Acı çekmekten, kontrolü kaybetmekten, başkalarına bağımlı olmaktan ve küçücük bir ihtimal bile olsa ölmekten korkuyorlar. Bu nedenle kadının tedavisiyle

ilgili planı çok iyi anlaması ve bu süreci kabullenmesi çok önemli.

Ruh sağlığını dikkate almadan sadece bedeni tedavi etmeye çalışmak sonuç vermez elbette.

Kanser olduğunu duyduğu anda kişinin çöküntü haline girmemesi için onu nasıl hazırlamak gerekir?

Kanser, kadının kendi hikâyesini, ailesi ve arkadaşlarıyla olan yaşam kurgusuna dair akışı, iş ve boş zamanlarına dair planlarını ve hayalini kurduğu geleceğini bir anda yok etmiş hissi yaratabiliyor. Yani yaşamının merkezine



yerleşiyor. Bu noktada geleceğe dair yeni bir hikâye oluşturabilmesi önem taşıyor. Bunun için de başına ne geldiğini ve geleceğini tam olarak anlamak istiyor. Teşhis konduktan sonra çevresinden gelen her türlü yorum onu etkileyebiliyor. İşte bu noktada kendisiyle ilgili kontrolü elinde tutan tıbbi desteğin onun tek bir yere odaklanmasını ve süreci güven içinde geçirmesini sağlıyor. Bunu da bu süreçte en iyi şekilde hâkim olan hekimi sağlıyor. Kafasına takılan en ufak bir soruda danışabileceği, ona yeni hikâyesini oluştururken neler olacağını ve olması gerektiğini anlatmak için zaman ayıran bir kişinin olduğunu bilmek çok rahatlatıcı oluyor.

Meme kanseri olduğunu öğrenen kişinin sosyal hayatında ve çevresinde ne gibi değişiklikler oluyor? Kişinin hangi sosyal sorunları yaşaması muhtemel? Hangi korkuları ortaya çıkarıyor?

Kanser sadece ona yakalanan kişiyi etkilemiyor. Ailenin ve yakın arkadaşların da hayatını değiştiriyor. Ailenin günlük rutini değişiyor, mutfaktan başlayarak bambaşka bir hijyen düzenine geçip kimlerle görüşüp görüşmeyeceklerine kadar tedavi gören hastaya göre ayarlamak zorunda kalıyorlar. Pek çok sosyal faaliyetten geri kalmak, işine ara vermek gibi birçok yeni durum ve kural endişe yaratıyor.

Kanser olduğunu öğrenen kişiye, çekirdek ailenin desteği yeterli mi? Aileden beklentileri, doktor ve sağlık personelinin beklentileri neler?

Kadının çekirdek ailesinin ve yakınlarının vereceği tepki çok önemli oluyor. Zaten kanser olduğunu öğrenince endişe içinde oluyor. Bu endişenin yanı sıra en yakınında bulunan birinci derece halkada yer alan insanların bunu öğrendiklerinde üzülecek oluşları ayrı bir yük olabiliyor. En yakınlarının üzgün, korku ve endişe içinde olması kişiyi çok olumsuz etkiliyor. Tedavi sırasında hem fiziksel hem duygusal sıkıntılarla baş etmeye çalışırken kişiyi sıkı tutacak, bırakmayacak, her şeyi halleden bir ele ihtiyaç duyulmakta. Örneğin hayatı boyunca o 8 kişiden biri olmamak için elinden geleni yapmış bir kadının moralini kendi kendine yüksek tutmasını beklemek haksızlık olabilir. Oysa etrafında güçlü, neşeli insanların olması, onu güldürmesi ve ona moral vermek için zorla yataktan çıkarıp hava aldırılmaya götürmesi,



günlük işlerden bahsetmesi vs. çok iyi gelebilir.

Hastaların birbirleriyle tanışmaları, terapilere katılmaları nasıl bir etkiye yol açıyor? Vakıf olarak bu konuda neler yapıyorsunuz?

Meme kanseri bir kadını sadece fiziksel değil ruhsal olarak da çok etkiliyor. Bu süreçte fiziksel tedavinin terapi ile desteklenmesi tavsiye ediliyor. Kadının kendini yalnız hissetmemesi çok önemli. Hastaların birbirleriyle tanışmaları genel olarak faydalı olabiliyor. Kendilerini yalnız hissetmiyorlar. Benzer sorunları yaşayan başkalarının olduğunu bilmek rahatlatıcı olabiliyor. Yeni dostluklar ediniyorlar. Özellikle kadın destek gruplarının faydası oldukça fazla. Biz elimizden geldiğince onları buluşturmaya çalışıyoruz. Yeni teşhis almış bir kadının tedavi olmuş ve normal hayatına dönmüş bir diğer kadınla buluşması çok çok faydalı oluyor ve güç veriyor. Aklına takılan sorulara daha gerçek cevaplar almak onu rahatlatıyor.



BAHAR SOYSAL

baharinbinbirrengi

Bolluk-bereketin terminolojisi: Mümkün ve kolay

Kişisel gelişimin dünyaya hızla yayıldığı bu çağda, esen en moda sloganlardan biri de 'Mümkün ve Kolay'!

Spiritüel çalışmalarla ilgi duyanların neredeyse her an karşısına çıkan bu iki kelimeyi bu kadar sihirli yapan nedir?

Özellikle biz kadınların, kadın olmanın zorluğuyla ilgili bilinç altımıza işlemiş çokça inanç kalıbı varken bu alandan özgürleşmek, kolaylıkların ve mümkünlerin olduğu bir bakış açısına, anlayışa geçmek bizde ve tüm sistemi etkileyen kolektif hafızada nasıl bir açılım yaratır?

Kadın olmak zordur.

Kadınların paraya erişimi zordur.

Kadınlar işlerinde yükselmek için çok çaba sarf etmek zorundalar.

Kadınların yardım alması zordur.

Kadınların kabul görmeleri zordur.

Kadınların özgür olmaları zordur...

Bitmeyen, hücre hafızamıza işlemiş daha birçok inanç kalıbının listesini sıralayabiliriz. Bu inançları sistemimizde tuttukça bunların doğurduğu deneyimleri yaratırız hayatımızda. Kendini gerçekleştiren kehanet gibi.

Peki, bunlar yaşanıyor. Biz inkâr mı edeceğiz?

Elbette yaşandı, yaşanıyor ancak yeni hikâyeler yaratmak mümkün. Tam da bu satırları karalarken, 'Filenin Sultanları'ndan ilham alalım.

Onlar şampiyon olmanın 'mümkün' olduğuna inançlarını sarsılmaz bir bütünlükle, kararlılıkla korumuş olmanın sonucunda bir destan yazdılar. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunun 100'üncü yıldönümünde bize kim olduğumuzu, hem kadın olarak hem millet olarak hatırlattılar. Kadının rahminden doğdu ülkem yeniden. 'Mümkün' olduğunu bize yaşattılar. Tam da en çok kendimizi hatırlamaya ihtiyaç duyduğumuz anda. Bu ülkenin bir olma halini, yetkin olma, çalışkan olma, dosdoğru yolda olma, lider olma erdemlerini yeniden aktive ettiler. Kendi içlerinde birliği yakalayarak ekip olarak, kız kardeşler olarak, eril enerjiden tam bir destek olarak, sistemin kusursuz işleyişini, bütünselliğin hata aramadan, katan, kapsayan, iyileştiren ve yeniden doğuran dişil doğasını bize yaşattılar. Varlıklarına şükürle!

KURBAN BİLİNCİNİ TERK EDİŞ

İtiraf etmek gerek ki, kurban olmayı seven bir tarafımız var. 'Zavallı Ben Sendromu'na tutunan benliğimiz, ilerlememek için bahaneler yaratmaya, konformist alanında kalmaya ya da ilerlerken kendisine, empati başlığı altında acıyan, 'ah ah, vah vah' diyerek bağ kuran tipolojideki seyirciyi toplamayı seviyor. Bu neredeyse hepimiz için hayatımızın bir döneminde geçerli olmuş olan bir hal. Elbette insanız, halden hale geçeriz. Bu da

evrimleşmedeki bir halimiz. Buna da kabul deyip burada fazlaca mola verip vakit geçirmeden, bu hali terk etme, buradan geçme vaktidir dostlar. Bizi kurtaracak yok. Biz kendimizi kurtaracağız. Acıdan beslenip seyirci toplamanın, alkış almanın, yandaş bulmanın modası geride kaldı. Arabesk halimiz bizi acıda birleştirebilir ama öteye hep birlikte gitmek için daha fazlasına ihtiyacımız var. Şimdi sorumluluk almanın vaktidir. Bir yetişkinin bakış açısıyla 'makus talihin' melodramasından çoklu seslerin mükemmel orkestrasyonunda hem birey olma hem bir olma deneyimine açılma vaktidir. Bunu gerçekleştirmek için artık gücümüze sahip çıkmaya, gücümüzün sorumluluğunu almaya, seçimlerimizi yapmaya, kararlılıkla ilerlemeye, suçlu aramadan, hata yapmaktan korkmadan, cesaretle, yaşamın içinde kalarak ve güvenerek içsel fenerimizle ilerlemeye hazır mıyız? Evet, kesinlikle hazırız! Hazır olmasaydınız, bu satırlar asla önünüze düşmezdi!

KITLIK BİLİNCİNDEN VARLIK BİLİNCİNE GEÇİŞ

Kitlık yoktur. İsmi üzerinde, kıt olan yok olandır. Kit olan varken yok olansa, o zaman o her neyse, bir vakit varlık halinden haberdar olduğumuzdur. Yani artık varlığına şahitlik edemeyen halimizdir 'yok' diyen. O yok olduğundan değil, yok bilindiğinden, şahitlik edilemediğinden. Öyleyse, 'yok'luga yani 'kıt'lığa terk ettiğimiz zihnimiz, bizi 'kıt'lıkta olduğumuz zannına götürür. Ve bu bakış hali bizi var olma haline şahitlik etmekten alıkoyar. Elbette ki bu durumun atasal kayıtlarımız dahil olmak üzere, yaşam deneyimine dönüşmesinde bir çok kök sebebi vardır. Sebep ne olursa olsun o sebepleri anlamak, aşmak ve yeniden güneşle aydınlanmak dönemidir. Güneş ışıktır. Eril yönümüzdür. O görünür kılandır, kılavuzluk edendir. Ancak ışık olduğunu unutan bir eril, kendi karanlığında kalır, kör olur, kendi körlüğüne diğerlerini sürükler. Kaynaklarını

unutur. Kaynaklarla bağlantısını unutan lider, kendine güvenini yitirir. Kaynaklara olan erişimindeki kısıtlara odaklanır. Kaynakların sonsuzluğunu unuttur, panikler. Oysa ki içeride ve dışarıda kaynak hep vardır. Bir zan üzerine, 'yok'luk haline odaklananın şahitlik edebileceği tek gerçeklik 'yok'luktur. Siz şimdi neye şahitlik etmeyi seçiyorsunuz? Sonsuz kaynaklara erişim hakkınız olduğunu hatırlamaya ve sizi kör eden bakış açılarınızdan saflaşarak kaynaklara yeniden bağlı olduğunuzu hatırlamaya var mısınız!

DEĞERLİĞİMİZE KABUL, KOŞULSUZ ALMAYA İZİN BERABERİNDE GETİRİYOR

Hepimiz çok değerliyiz. Değerimizi belirleyen neyi ne kadar yaptığımız yapmadığımız, ne kadar başarılı olduğumuz değil. Bu sadece bizim inandırıldığımız koşulluluk hikâyeleri. Evren koşullarla çalışmıyor. Bize sunulan hediyeler koşullara bağlı değil. O koşulları önümüze koyup da kaynaklara erişimimizi kısıtlayan, engelleyen biziz. Ancak birtakım koşulları yerine getirirsek hediyeleri almaya hakkımız olacağına inanan biziz. Sistemin böyle bir ön ödemesi, böyle bir ön koşulu yok. Sistem yetkin, verimli ve doğurgan. Biz almadıkça sadece sıkılıyor, biriktiriyor ve üretime ara veriyor. Öyleyse, artık kendimizi almaya layık görelim. Çünkü biz çok değerliyiz.

'MÜMKÜN VE KOLAY' KAPISINI AÇIYORUZ

'Mümkün ve Kolay' enerjisinin çalışması için neredeyse temelde bilmemiz gereken tüm malzemeleri toplardık. Dedik ki şu kurban bilincinden bir çıkalım, gücümüzü başkasına teslim etmeyelim. Gücümüzün sorumluluğunu alıp hayatımıza yön veren ustalar olalım. Böylelikle mümkün kılma isteğimiz, kararlılığımız ve gücümüz olsun! Sonrasında, kıtlığa dair kanıt arayan zihin yapısından, varlık evreninden haberdar olan bilince geçtiğimizde, kolaylık kendiliğinden geldi sistemimize. Bir de üzerine kendimizi almaya layık gördüğümüzde, sunulan bolluk akar oldu yaşamlarımıza. Şimdi bu anahtarları alalım, bolluk kapılarını bir bir açalım. Ve hatırlayalım, kapı varsa kilitleyen de biziz açan da...





ESRA DOYUK

esra@esradoyuk.com

Girişimci liderler için dinleme becerileri

Girişimcilik, insan ilişkilerinin farklı konularında usta olmanızı gerektirir. Bu ustalıkların içerisindeki en önemli yeri 'dinleme' becerisi oluşturur.

Çoğu girişimci iyi dinlediğini zanneder. Halbuki kulağınızın duyuyor olması iyi bir dinleyici olduğunuz anlamına gelmez. Gerçek dinleme, konuşulandan ötesini fark ettirir.

NEDEN ETKİLİ DİNLEMELİSİNİZ?

Etkili dinleme, ekibinizle, ortaklarınızla ve müşterilerinizle olan ilişkilerinize değer kattığı gibi, işinizin verimli ilerlemesine de çok büyük destek verir.

Etkili dinlediğinizde, anlatıldığından çok daha fazlasının var olduğunu fark edersiniz. Söylenmediğini zannettiğiniz ama aslında derin anlamlarla söylenen birçok noktayı kavrayarsınız. Bu da işinizi kolaylaştıracak, sizi çözüme götürecek ve en önemlisi karşı tarafı iyi hissettirecektir. Çünkü anlaşılmayan insan eksiklik duygusu yaşar. Siz de anlaşılmayan insanlarla muhatap olmanın ne büyük zorluklar getirdiğini eminim biliyorsunuz. Anlaşılmamak daha çok zaman ve insan kaybı demektir. Bu da bir maliyettir. Bu sebeple etkili dinlemek etkili sonuçlar getirir.

Örneğin müşterilerinizin geri bildirimlerini veya

rakiplerinizin ne dediklerini dikkatle dinleyerek ürün veya hizmetimizde hangi iyileştirmelerin gerektiğini tespit edebilirsiniz. Veya sektörün eksiklerini hızlıca yakalayabilirsiniz. Dinlemek aradığınız bilgiye açılan en güzel yoldur. Aynı şekilde çalışanlarınızın görüşlerini dinlemek, onların daha motive ve tatmin olmuş hissetmesini sağlayabilir. Bu da şüphesiz ki çalışma performanslarına yansır.

"Dinlemek, düşüncenin terzisi gibidir. İyi bir terzi en ufak ayrıntıları bile dikkate alır."

Emily Dickinson.

ETKİLİ DİNLEMİYİ NASIL GERÇEKLEŞTİRİRSİNİZ?

1- Odaklanın

Öncelikle o anda her şeyi bırakabilme becerisi geliştirmelisiniz. Bu, durup karşı tarafa odaklanmak ve zihninizdeki her şeyi bir kenara park edip, kendinizi tüm azalarınızla konuşmaya vermek demek. Kritik nokta, konuşmayı bırakmak. Hem konuşup hem dinlemeniz mümkün değil çünkü.

2- Amacınızı belirleyin

Dinlerken bilinçli bir amacınız olsun ve dinlemeye farkındalıkla başlayın.

"Karşı taraf bana ne anlatmak istiyor?"

"Özellikle konuşmak istemesindeki temel sıkıntı,

İyi dinleyici olmanız zihninizdeki ön kabullü, fikirleri bir kenara bırakıp, dinlediğiniz kişiye açık bir zemin sağlamanızla olur. Bu daha tarafsız ve etkili bir dinleme sağlarken güven ortamı oluşturarak karşıdaki kişinin daha gerçekçi konuşmasını sağlar.



beklenti ne?"

Bu soruları kendinize sorun ve tüm konuşma boyunca bu sorunun cevabını arayın. Ayrıca konuşurken hangi duygulardan bahsediyor, hangi değerleri ön plana çıkarıyor, motivasyon kelimeleri neler? Bunları da fark edin. Gerekirse not edin. Konuşan kişinin söylediklerinin ötesinde ne ifade etmeye çalıştığını anlayabileceğiniz yöntemlerden biridir bu.

3- Beden diline dikkat edin

Dinlediğiniz kişinin beden diline periferik bakış çok önemli. Böylece bütünsel dinleme sağlarsınız. Görüşmeniz sadece sesli gerçekleşiyorsa, karşı tarafın ses tonunu, vurgularını fark etmek fırsatlar açar. Kelimeler kişinin bilinçli zihniyle daha çok çalışır. Fizyoloji ise bilinçdışı zihinle çalışır. Mikro mimikler bilinçli zihnin algısının çok ötesindedir. Bu sebeple bedensel bütün bir okuma beklenmedik bilgi akışı sağlar. Beden dili konusundaki başka önemli bir nokta ise size bakan taraf. Kendi beden diliniz ve ses tonunuzla da dinlediğinizi karşı tarafa hissettirmeniz iletişimi güçlendirir. Elinizde telefon varsa bırakmanız, not almanız, soru sormanız ve dinlediklerinizi küçük özetlemelerle teyit etmeniz karşı tarafa dinlendiğini hissettirir. Şöyle bir düşünün, biri sizi dinlerken kalem kâğıt çıkarıp not almaya başlarsa ne hissedersiniz?

Evet, konuştuklarınıza değer verildiğini. Peki, ne anladığını özetlerse? Ne kadar dikkatli dinlediğini değil mi. Sizi böyle dinleyen birine karşı konuşmaya ne kadar hevesli olursunuz? "Kim olmaz!" dediğinizi duyar gibiyim.

4- Önyargılarınızı bırakın

İyi dinleyici olmanız zihninizdeki ön kabullü, fikirleri bir kenara bırakıp, dinlediğiniz kişiye açık bir zemin sağlamanızla olur. Bu daha tarafsız ve etkili bir dinleme sağlarken güven ortamı oluşturarak karşıdaki kişinin daha gerçekçi konuşmasını sağlar. Özellikle öğüt ve fikir vermeden, alan açarak dikkatli dinlemek kendi doğrularınızı dayatmaktan öte, gerçekten anlama gayretinizi karşı tarafa hissettirir. Girişimci olarak bazen o kadar proaktif ve yoğunsunuzdur ki durup dinlemeye vakit ayırmakta zorlanabilirsiniz. Halbuki dinleme, işinizin daha ileri gitmesinde temel unsurlardan. O zaman önemini anlar ve üzerine pratik yaparsanız elde ettiklerinizden fazlaca tatmin olacağınızı görürsünüz. Filozof Diogenes, "Dinlemek, anlamak için sessizce konuşmaktır" der. Dinlerken sustuğunuzu değil belki daha da anlamlı konuştuğunuzu fark etmeniz sizi motive edebilir. Şimdi daha etkili dinleyerek işinizi büyültmeye var mısınız?



ALMULA MERTER CHURM

bio.site/almulamerteschurm

Ellerinin arasındaki sen

Bireysel danışmanlık yaptığım seanslarda veya verdiğim seminerlerde, çoğunluğun hâlâ büyük bir gölün içinde boğulmadan yaşamaya çalıştıklarını gördüm. Bazıları, yaşam karşılıklarına ne çıkarırsa çıkarsın, istedikleri gibi yaşayabiliyorlar da bazılarıysa ne kadar uğraşsalar da hata üstüne hata yapıyorlar. Hayatımızda nasıl yaşayabileceğimizi biz seçeriz. Çok kişi sevmediği şeyleri bilir ama bunları reddetmeyi beceremez. Oysa ne isteyip istemediğimizi bilmek, kararları kontrol altında tutabilmek, yaşamımıza anlam katabilecek renkleri saptayabilmek hayatımızda başka ufukları açacaktır. Siz başkalarının düşündüklerini önemsedikçe aklınızın sesini duymanız zorlaşacaktır. Kendiniz hakkında bilinçli olmak sizi daha güçlü yapacağı gibi, sizin kendiniz üstünde doğruları keşfetmeniz size pozitif başka güçler kazandıracaktır. Daha önce yapmayı düşünmediğiniz bir şeyleri yapmaya karar vermek çok zor gelebilir. Eliniz kolunuzu bağlı hissedebilirsiniz. Adım atabilmek en önemli karardır, sonra arkası çorap söküğü gibi gelecektir. Hayatınızda hep çok büyük hayalleriniz olmalıdır. Hayalleri olan insanlar asla yaşlanmaz. İnandiğiniz bir hedefe odaklandığınızda hayatımızın içindeki pek çok şeyi değiştirebildiğinizi göreceksiniz. Bazı şeyleri şans diye tanımlarız. Şans hazırlıklı olmak, fırsatlarla

karşılaşmak ve onları değerlendirebilmektir. Hayatın en büyük şartı, kendimizle barışık olabilmektir. İçimizde bir şeyleri değiştiremezsek, dışımızda değiştirme şansımız asla olamaz. Hayatımızda önce soruları sormak gerekir, cevaplar arkasından gelecektir. Hayatın içinde esnek olabilmek en önemli kurallardandır. Hedeflerimizi seçmeli ve bu hedeflere kilitlenmeliyiz. Bütün beyin hücrelerimiz sadece o hedefi düşünmelidir. Ulaşacağımıza inanmalıyız. Eğer başaramazsak bir kez daha, yine başaramazsak bir kez daha yapmalıyız. Ta ki olana dek... Zamanla her hedefimizde işimizin biraz daha kolay olduğunu göreceğiz. Kendimizi nasıl ve nerede görmek istiyorsak, orada hayal ettiğimizde ve öyle yaşadığımızda, bir süre sonra orada olduğumuzu mutlaka görürüz. Başarısızlık diye bir şey yoktur, sadece ortaya çıkan sonuçlar vardır. Başarı ve mutluluk göreceli bir kavramdır. Neye göre olduğu herkese göre değişir. Bunlar sadece bir durumdur, hiçbir şey başarısızlık değildir, asla üzülmemeliyiz. Sadece bu yaşananlardan ne öğrenebiliriz, onu sormalıyız. Ben bir gün ciddi bir ekonomik problem geçirdim ve en çok çalışan iş potansiyeli olarak, en yüksek yerde olan bir kişiyken evime giderken yürümek zorunda olduğumu gördüm ama bu da müthiş bir eğlenceydi ve renkti. Bunlar başarısızlık değil de çok iyi bir deneyimdi. Yani olumsuz bir



şeyler yaşamış olsak bile “Bana bunun hediyesi nedir? Bununla hangi erdemi kazandık?” diye sormalıyız kendimize.

“Maddi sıkıntılarım var, bu işi başarabilir miyim?” Bunlar hep bahanedir. Herkes amaçlarına ulaşmak için aslında yeterince kaynağa sahiptir. Sadece onların farkında olsun yeter.

Her davranışın altında mutlaka pozitif bir amaç vardır. Size biri yumruk atmaya kalktığı zaman, siz yumruğunuza hâkim olmaya veya o yumruğu açmaya ve bir daha olmamasını sağlamaya çalışmalısınız. O açılan her yumruk, sizin hayatınızda yeni bir iş ortaklığına neden olacaktır. Doğru, yanlış, iyi, güzel her şey insan beyninde oluşur. Sadece onları kendi beynimizde ayırtırmalı ve herkeste farklı olduğunu kabul etmeliyiz. Başarı her şeyin bir çözümü olduğunu bilmek ve ona odaklanmaktır. Olumsuz her şeyi değiştirmek mümkündür. Sadece “Hayatımı değiştirebilirim, değiştirmeliyim” sloganını

benimsemek önemlidir. İnsan bir şeyi çok istediği zaman mutlaka başarır.

Hayatımızdaki küçük değişiklikler, biz de büyük değişikliklere kapı açacaktır. Önce dilemeli, istemeli ve inanmalıyız. Hayatımızın çoğunu öğrenerek geçiriyoruz. Yaşadığımızı hissetmenin yerine mutsuz olmaya odaklanıyoruz.

Çünkü ne almamız gerektiğine o kadar çok zaman harcıyoruz ki, sonucu istediğimiz gibi bulmadığımız zaman mutsuz oluyoruz.

Dale Carnegie der ki: “Başarı istediğinizi elde etmektir, mutluluksa elde ettiğin şeyi istemektir. Mutluluk bir mumu üflemeye benzer. Bir şeylere fazla önem verdiğimiz zaman kontrolümüzün dışına çıkar. Mutsuzluk ruhun her tarafına dalgalar gönderebilir.”

Hepimiz hayatımızın içinde en büyük orduyuz. Tek başımıza her şeye ve herkese karşı ayakta durabiliriz. Başımıza her türlü olay gelebilir, sakın limanlar yerine, fırtınalar içinde kaybolabiliriz.



Ama hiçbir Şeyi felaket olarak görmeden yolumuza devam edebilirsek, sakın limanların ne kadar çoğaldığını görürüz. Geçmiş, sadece ders almak için hayatımızın içinde vardır. nemli olan Şimdi, bu bulunduğumuz yerde, yaŐadđımız Şeylerdir. Hayatı her zaman bir oyun gibi düŐünmeliyiz. Başımıza ne gelirse gelsin onu kazanç hanemize eklemeliyiz. Yaptđđımız işi yaŐadđđımız yeri sevmeliyiz. Hayata olumlu bakmayı ğrenmeliyiz. Biz olumlu oldukça hayatın içindeki her Şartı deđiŐtirebiliriz. Her zaman bir ringdeyiz, hayat her zaman bir msabakadır ve biz her zaman Şampiyon gibi düŐünmeliyiz. Dileklerimiz istek haline gelirse başarıya ulaŐırız. Bizim en büyük düŐmanımız, aslında kendimizdir. Başarısızlık için hiçbir Şey mazeret olamaz. Eğer biz ne istediğimizi bilirsek, karŐımızdakinin de ne istediğini biliriz. Herkesten

nce kendimizi inandırmalıyız. "Eğer Şöyle olsaydı mutlu olabilirdim" sözü sizi mutsuzlukla tanıŐtırır. Başarısızlık, baŐarısızlıklardan ders almadđđımız zaman başlar. Hayallerimizin hepsine okyanusta yüzmeyi öğretmeli ve sonra sakın limanlardan ayrılıp, kendimizi fırtınalara bırakmalıyız. Hayallerimizde aksama oldu mu zlmeden yolumuza devam etmeliyiz. GkkuŐađđı gördüğümüz zaman durup bakmak, hissetmek, yani evreni olduğu gibi kabul etmek. EleŐtiri yapmadan, keşke demeden... Şunu unutmayın; kendinizi başkalarıyla kıyaslamak gerçek bir mutluluk hırsızdır. Başkalarının sahip oldukları Şeyleri düşünerek bir ömür geçirebilirsiniz fakat sonunda hiçbir Şey elde edemezsiniz. Siz neye izin vererseniz, o gerçekleşir. Olumsuz insanların ve fikirlerinin kaderinizle oynamasına izin vermektense yalnız başına vakit geçirmek daha iyidir. Her



Şunu unutmayın; kendinizi başkalarıyla kıyaslamak gerçek bir mutluluk hırsızdır. Başkalarının sahip oldukları şeyleri düşünerek bir ömür geçirebilirsiniz fakat sonunda hiçbir şey elde edemezsiniz. Siz neye izin verirseniz, o gerçekleşir. Olumsuz insanların ve fikirlerinin kaderinizle oynamasına izin vermektense yalnız başına vakit geçirmek daha iyidir.

sabah uyandığında kendine şunları söylemeyi unutmayın lütfen. Bugün de uyandığım için şanslıyım çünkü değerli bir hayatım var ve bunu boşa harcamayacağım, tüm enerjimi kendimi geliştirmek, kalbimle başkalarına da ulaşmak, herkesin iyiliğini sağlayacak şekilde aydınlanmak için kullanacağım. Başkalarına karşı iyi niyetli olacağım, başkalarına sinirlenmeyeceğim veya onlar hakkında kötü düşünmeyeceğim. İyimserlik anlamlı bir yaşam için çok değerlidir. Mutlu bir yaşam yaratmak için mümkün olduğunca çok yol bulmak olumlu etkiler aramak ve olumlu duygularla hayattaki deneyimlerimizi geliştirmek. Bağlılık dolu bir hayat yaşamak güçlü yönlerinizin neler olduğunu bilmek ve bunları kullanmak, hayatı akış halinde yaşamak hepsi ellerinizin arasındaki dünyayı ışılatır. Mutluluk ve başarı, hayatınızı bildiğiniz gibi yaşamaktan geçer. Kendiniz olun.

Kimse size bunun yanlış olduğunu söyleyemez. Bizler penceredeki vitray cam gibiyiz. Güneş çıktığında ışıklar ve parıldarız. Ama karanlık çöktüğünde içten gelen bir ışık varsa gerçek güzelliğimiz ortaya çıkar ve mutluluk ışıltı saçar. Genç bir çift, yeni bir mahalledeki evlerine taşınırlar. Sabah kahvaltı yaparken kadın eşine, “Bak, komşunun astığı çamaşırlar yeterince temiz değil. Ya çamaşır yıkamayı bilmiyor ya da doğru sabunu kullanmıyor” der. Adam bir şey demez, bakar. Bu birkaç gün devam eder. Bir süre sonra kadın komşusunun çamaşırlarının tertemiz olduğunu görünce şaşırıp, “Bak” der, “Çamaşır yıkamayı öğrendi sonunda, merak ediyorum, kim öğretti acaba?” Bunun üzerine eşi, “Ben bu sabah kalkıp penceremizi sildim” diye cevap verir. Unutmayın, mutluluk ellerinizin arasında büyüyen bir dünyadır. “Mutluluğa giden bir yol yoktur; mutluluk yoldur. Mutluluk sizin içinizdeki dünyadır.”



SELEN OKAY AKÇALI

Erkeklerin daha iyi müttefikler olmasına ihtiyacımız var

Röportaj

Deniz Dalli deniz@d-shebusiness.com

“İş dünyası kadına göre yapılandırılmış bir dünya değil. Ben de tam bu nedenle bu sistemden çıkmayı tercih ettim ve dışarıdan müdahale edebileceğim alan olan sivil topluma geçiş yaptım” diyen Selen Okay Akçalı, YANINDAYIZ Derneği'nin yeni başkanı oldu. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kadınların bilinçlendirilmesi kadar erkeklerin tutum ve davranışlarının değiştirilmesinin gerektiğini belirten Akçalı, YANINDAYIZ Derneği'nin kadınların yanında durmayı bilen bir erkeklik anlayışını inşa ettiğini vurguluyor.

Selen Hanım sohbetimize hoş geldiniz. Bize kendinizden bahseder misiniz?

Kendimi sivil toplumcu olarak tanımlamayı seviyorum. Yedi seneyi aşkın süredir aktif olarak bu sektörün içerisindeyim. Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine çalışıyorum. Aynı zamanda yönetim danışmanlığı yapıyorum ve bir teknoloji girişiminin kurucu ortağıyım. Evliyim, İstanbul'da yaşıyorum ve iki kız çocuğu annesiyim. Yakın zamanda YANINDAYIZ Derneği Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini devraldım. Endüstri mühendisiyim. İş hayatına 2004'te Koçtaş Yapı Marketleri'nde pazarlama uzmanı olarak başladım, 2007'de Turkcell ticari pazarlama ekibine katıldım. 2013-2015 yılları arasında Turkcell Bireysel Satış biriminde Kategori Yönetimi Bölüm Müdürü olarak çalıştım. İşimi çok severek yaptım ancak 30'larımın başlarında iş yaşamımın dinamiklerini sorgulamaya başladım. İş dünyası kadına göre yapılandırılmış bir dünya değil. Ben de tam bu nedenle bu sistemden çıkmayı tercih ettim ve dışarıdan müdahale edebileceğim alan olan sivil topluma geçiş yaptım. Açıkçası sivil toplum sektörünü tanıımıyordum. Sadece kendi geçtiğim yollardan geçecek olanların aynı sıkıntılarla mücadele etmemesi için 'Ne yapabilirim?'i sorguluyordum. Örneğin ben kendimi bildim bileli bilimle, fizikle ve matematikle ilgiliydim, araştırmaya ilgi duydum. Hep mühendis olmak istedim, başka bir meslek düşünmedim. Ancak koşullar, rol model eksikliği, toplumsal önyargılar beni üretim alanında çalışmaktan uzak tuttu. Mesleğimi tam anlamıyla yapamadığımı hep hissettim. 12 senelik özel sektör deneyiminin ardından iş hayatında fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın liderliği konularını incelemeye başladım ve proje danışmanı

olarak Yönetim Kurulunda Kadın platformu için çalıştım. 2017 senesi başında platformun dernek statüsüne geçişinde aktif rol aldım, derneğin kurucu yönetim kurulu üyesi olarak beş seneyi aşkın süre ile Genel Sekreter görevini üstlendim. Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin (YKKD) 2019 senesi boyunca Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Dış İşleri Bakanlığı koordinasyonunda yürüttüğü Yerel STK'lar Avrupa Birliği projesinin koordinatörlüğünü yaptım. Genç nüfusun istihdamını destekleme amaçlı bir start-up olan Agenti'nin melek yatırımcısıyım. Forum İstanbul Enstitüsü Yönetim Kurulu Üyesi, SES Derneği YK Üyesi, Marmara Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi Danışma Kurulu Üyesiyim. Arya Women, IWF, TurkishWIN üyesiyim. Fırsat eşitliği, eğitim ve genç istihdamı konularında faaliyet gösteren platformlara gönüllü katkı sağlıyorum. Sivil toplumda bu çok katmanlı etkileşimin yarattığı sinerjiye çok inanıyorum.

YANINDAYIZ Derneği olarak toplumsal cinsiyet eşitliği için göstermiş olduğunuz mücadeleyi ve çabayı anlatır mısınız? Bu konuda kişisel ve/veya temsil ettiğiniz sivil toplum kuruluşunun durumuyla paylaşabilir misiniz?

Eşitsizliğin yok edilmesi için dünya üzerinde pek çok oluşum kadının güçlendirilmesi faaliyeti yürütüyor. YANINDAYIZ Derneği ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği meselesinin çözümüne bambaşka bir yerden yaklaşıyor. Dünya genelinde çok yeni bir akımın temsilcisi. Son 20 yıldır erkeklerin de "Toplumsal cinsiyet eşitliği nedir? İnsan hakları temelli eşitlik nedir?"i sorgulamaları, bu konuda aktif çalışmalar ortaya koymaları söz konusu. Erkekler de





“

Derneğimizin yürüteceği tüm proje, eğitim ve iletişim kampanyaları pro-feminizm farkındalığını artırmaya yönelik olacak. Erkekleri bilinçlendirirken önceliğimiz kadına ve çocuğa yönelik şiddeti sonlandırmak. Şiddetin her türlü insan yaşamına ve onuruna aykırı, eşit bir toplum ancak şiddetin sonlanmasıyla mümkün. Ataerkilliğin erkekler üzerine yüklediği en önemli rollerden biri güç. Bu nedenle erkeklerin şiddeti sonlandırmak için savunularını yapmaları ve birbirlerini ikna etmeleri bir o kadar değerli.

eşitlik için üstlerine düşen rolü yerine getirmeye hazırlar. Konuya dahil olup hem kendi içlerindeki ataerkilliği sorguluyor hem de toplumda bu anlamda bir dönüşümü sağlama konusunda öncü rol üstleniyorlar.

YANINDAYIZ Derneği, erkeklerin aktif katılımıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan Türkiye'deki ilk, dünyadaki sayılı sivil toplum kuruluşlarından biri. Promundo, Menengage, Champions of Change Coalition dünyada YANINDAYIZ ile aynı amaçla çalışan derneklerden.

Erkek egemenliğinin ortadan kaldırılması açısından pro-feminizmin önemli bir rol oynadığının toplum olarak daha fazla farkına varmamız gerektiğine inanıyor ve kadın-erkek eşitliği hareketinin yaygınlaştırılması ile YANINDAYIZ Derneği'ni Türkiye'de öncü konumuna getirmeyi hedefliyor. Dernek üyelerimiz toplumun her alanında -iş dünyası, siyaset, akademi, kamu, sanat, spor gibi- ülkenin önde gelen kurumlarında yer alan tanınmış, etkili temsilcilerinden oluşuyor. Kadınların yanında durmayı bilen bir erkeklik anlayışının inşa edildiği bir dernek olarak tanımlıyoruz YANINDAYIZ'ı.

Derneğimizin yürüteceği tüm proje, eğitim ve iletişim kampanyaları pro-feminizm farkındalığını artırmaya yönelik olacak.

Erkekleri bilinçlendirirken önceliğimiz kadına ve çocuğa yönelik şiddeti sonlandırmak. Şiddetin her türlü insan yaşamına ve onuruna aykırı, eşit bir toplum ancak şiddetin sonlanmasıyla mümkün. Ataerkilliğin erkekler üzerine yüklediği en önemli rollerden biri güç. Bu nedenle erkeklerin şiddeti sonlandırmak için savunularını yapmaları ve birbirlerini ikna etmeleri bir o kadar değerli. Bunun yanı sıra "Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı" ve "Kadınların iş hayatında varlığı ve karar alma süreçlerine katılımı", "Eğitimde, sağlıkta, sporda cinsiyet ve fırsat eşitliği", "Ev emeğinde ortaklık" başlıca çalışma alanlarımız. Derneğimiz, her anlamda savunduğu vizyonu kendi yapısına entegre edebilmiş bir yapı diyebilirim gönül rahatlığıyla. Ağırlıklı erkeklerin oluşturduğu alanında etkin üyeler bir kadın liderliğinde çalışmalarını sürdürüyor. "Kadınların ve her türlü ayrımcılığın YANINDAYIZ" diyorlar. YANINDAYIZ, toplumun her alanından toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini içselleştirmiş,

'YANINDAYIZ Erkekleri'nin bu meselenin çözümü için aktif katkı sağladığı bir hareket. Bu yönüyle toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE) alanında faaliyet gösteren oluşumlardan farklılaşıyor. Biz çözüme, kadının güçlendirilmesiyle değil 'erkeğin zihin dönüşümü' yoluyla ulaşmayı seçmiş bir oluşumuz. Hedefimiz aynı ama yolumuz ve yöntemimiz farklı. Dünyada da zaten çok yeni sayılabilecek bir akım bu.

'Pro-feminist bir erkek inisiyatifi' olarak nitelendirilen YANINDAYIZ Derneği'nin yaptıklarınızdan dinleyebilir miyiz?

Hayata geçirdiğimiz projelerde özellikle yerel yönetimler ve özel sektörün gücünü de yanımıza alarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasını ve bu yolla meselenin farkındalığını özellikle erkeklerde artırarak, etki alanı oluşturmayı önemsiyoruz.

Bu kapsamda 2023 yılında;

- İsveç Başkonsolosluğu tarafından desteklenen ve belediye çalışanları ile muhtarlarda toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı artırmayı amaçlayan 'Yerde eşitiz' projesiyle
- Fransa Büyükelçiliği tarafından desteklenen, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) bünyesindeki toplu taşıma ve taksi şoförlerinde taciz ve şiddet farkındalığı eğitimleri sağladığımız 'Şiddete yol verme' projelerimizle büyük ilgi uyandırdık.
- Bu yıl finalize ettiğimiz diğer projemiz ise İsveç Enstitüsü'nün destekleriyle gerçekleştirdiğimiz 'Global guy talk' oldu. Türkiye'deki uygulaması, ilk kez YANINDAYIZ yürütücülüğünde gerçekleştirilen 'Erkekler konuşuyor' projesiyle, özel sektörde hedef kitlemiz olan erkeklerle bir araya geldik ve farklı toplumsal cinsiyet serüvenlerinden yola çıkarak 'Erkeklik hallerine' ayna tuttuk. İsveç menşei firmalarla işbirliği içerisinde olduğumuz projeye ABB Türkiye, Atlas Copco, Astra Zeneca, Autolive Türkiye, Ericsson, H&M, Volvo çalışanları dahil oldu. Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının sağlanması, meselenin özellikle erkekler arasında konuşularak görünür olmasının yanı sıra, ilham vererek örnek teşkil eden projelerimizin toplumun her kesimine

dokunmasına özen gösteriyoruz.

- Bu yıl itibarıyla başlayan ve devam eden projelerimizin ilki ise Friedrich Naumann Vakfı tarafından ikinci kez desteklenen 'İşyerimde tacize ve şiddete yer yok!' oldukça ilgi gören projemizin ikinci faz saha uygulamasını tamamlamak üzereyiz. Bu proje kapsamında Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinden en az 10 tekstil üreticisine ulaşarak özellikle mavi yaka çalışanlarda işyerinde taciz ve şiddet farkındalığı sağlamayı hedefliyoruz.
- Devam eden diğer projemiz ise H&M in COS markası tarafından fonlanan 'Toplumsal dönüşüme katkı: Taciz ve şiddet farkındalığı' projesi. Proje kapsamında toplumun genelinde 5 bin kişiye ulaşmayı ve toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddet farkındalığı eğitimleri sağlamayı amaçlıyoruz.



YANINDAYIZ Derneği, sizin başkanlığınızdaki ilk bir yılda hangi faaliyetlere imza atacak?

Erkekleri hedef almaya devam edeceğiz. Yakın dönem için olgunlaştırdığımız birkaç projemiz var. Yaş skalasını genişletmek, çocuklara ve gençlere daha çok seslenmek istiyoruz. Eğitim ve farkındalık projeleri kurguluyoruz. İş dünyasının dışına çıkacağız, bu anlamda biraz da risk alacağız ses getirecek işler yapmak istiyoruz. Yerde daha aktif olmak, yerel yönetimlerle iş birliklerini artırmayı hedefliyoruz. Özel sektör daha deneyimli olduğumuz alan, yakın vadede bu defa kamu kurumlarıyla ortak proje planlarımız var. Daha önce deneyimli olmadığımız sektörlere girmek de önceliklerimiz arasında. Örneğin biz bugüne kadar daha çok tekstil sektöründe faaliyet gösterdik -ki büyüklüğünü düşünürsek çok doğru bir alan, devam da edeceğiz- ancak farklı uygulamaları farklı kurumlarla birlikte keşfedelim istiyoruz. STK işbirliklerimizi artırmak da yakın dönem planlarımız arasında.

Erkeklerin aktif katıldığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı ses çıkardığı YANINDAYIZ Derneği olarak #kadinerkekeşittirmokta konferansı düzenleyeceksiniz. Konferansla



İlgili detay verir misiniz? Neyi amaçlıyorsunuz bu konferans? Neler konuşacaksınız?

YANINDAYIZ Derneği'nin bu yıl 4'üncü kez düzenleyeceği #kadınerekeşittirnokta Konferansı'nı 11 Ekim 2023 tarihinde İş Kuleleri Salonu'nda gerçekleştireceğiz.

#kadınerekeşittirnokta Konferansı'nın ana temasını Cumhuriyet'in 100'üncü yılında 'Yaşasın Cumhuriyet, Yaşasın Eşitlik' olarak belirledik. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin dünyada ve Türkiye'de nasıl uygulanabildiğinin örneklerle gösterileceği konferansta, ilham verici oturumlar ve konuşmacılar yer alacak.

#kadınerekeşittirnokta Konferansı ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece kadın meselesi olmadığını, erkeklere de bir o kadar iş düştüğünü hatırlatmak istiyoruz. Konferansta Cumhuriyet'in 100'üncü yılında kadının dünyeye ve bugününe bakacak, değişen erkeklik hallerinin konuşacak, Cumhuriyet döneminde sanatçının yüzyılına dair sanatçılarımızla söz verecek, geleceğimizi şekillendirecek gençleri sahneye davet edeceğiz.

Türkiye'den birbirinden değerli konuşmacıları ve iş insanlarını buluşturan konferansın sunuculuğunu Oyuncu ve YANINDAYIZ Derneği Başkan Yardımcısı Mert Fırat ile Oyuncu Özge Borak üstlendi.

İş insanları ve fikir önderlerinin bir araya geleceği konferansta bu yıl 'Değişen Hayat - Değişen Erkek (Lik)', 'Cumhuriyet Bir Kadın Devrimidir',

'Yüzleşmeler', 'Erkekler Gerçekten Eşit Olmak İstiyor mu?', 'Kadın Voleybol Ülkesi Türkiye'de Bir Başarı Hikâyesi', 'Sanatçının Yüzyılı' ve 'İkinci Yüzyılda Gençlik Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' konu başlıklı oturumlar yer alacak. İş insanlarını, akademisyenleri, sivil toplum kuruluşlarından temsilcileri, sanatçıları, siyasi liderleri, girişimcileri ve gençleri ağırlayacak olan konferansımızın bu yıl ana sponsorluğunu aynı zamanda kurumsal üyemiz olan Arkas Holding üstlendi. #kadınerekeşittirnokta Konferansı'nın platin sponsorları BP, DFDS, İGDAŞ, NET Holding A.Ş., Sarp Intermodal ve QNB FinansBank oldu. Altın sponsorlar arasında ise Ajinomoto Türkiye, Esas Gayrimenkul, Faik Sönmez, Merit International ve TeknoSA yer aldı. Konferansın gümüş sponsorları ABC Lojistik, Barry Callebaut, Cemre Shipyard ve Universalis var. Bu yıl gençlerin biletlerini satın alarak konferansı ücretsiz, davetli olarak izleme olanağını sağlayacak olan kurumlar arasında ise Mavi, Ege Yat, Imperium, Kibar Holding, Suteks ve Tepe Emlak yer alıyor. Konferansımızla farklı bir uygulamayı da hayata geçiriyoruz. Üniversite öğrencilerini ücretsiz ağırlayacağız. Salonumuzun yarısını onların doldurmasını istiyoruz. Bu kapsamda üniversite kulüpleri, STK'lar ve spor kulüpleriyle işbirliği yapmaktayız. Gençlere yeni perspektifler sunmak, onların görüşleriyle bu tür iletişim etkinliklerimizi geliştirmek, ayrıca gençler ve iş



Cinsiyete dayalı istihdam politikaları nedeniyle işlerin tanımı bile eril olarak yapılıyor. İstihdamda ve terfilerde erkeklere öncelik veriliyor. Kadınların çalışma yaşamında üst düzey yönetime ulaşmalarındaki fırsatlardan yoksun kalmalarıyla ilgili bir kavram olan 'Cam Tavan', yalnızca örgütsel yaşamda değil, kadının bulunduğu siyaset, eğitim gibi alanlarda da görülmekte.

dünyası arasında köprü kurmayı amaçlıyoruz.

Kadınların Güçlenmesi Endeksi (WEI) ve Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nden çıkan sonuca göre küresel olarak kadınlar, tam potansiyellerinin yalnızca yüzde 60'ını hayata geçirebiliyor. Ülkemizde kadınların bu potansiyelinin artırılması için neler yapılabilir?

İş hayatında kadınlar ve erkekler eşit fırsatlara sahipler diyebilmemiz için uzun bir yapılacaklar listesi var. İşe alımdan performans değerlendirme kriterlerine, liderlik stiline kadar iş hayatına dair tüm önyargıların önüne geçmek, yeterince temsil edilmeyen her gruba aynı duyarlılıkla yaklaşan kapsayıcı şirket politikaları üretmek, kadın liderler yetiştirmek için özel çaba sarf etmek, kadınları iş hayatında tutabilmek için esnek çözümler üretmek bunlardan bazıları. Yapılması gerekenleri biliyoruz ancak asıl mesele bu reçetenin uygulanmasında. Devletin ve kurumların politikaları önemli, bir o kadar da bireylerin bu kuralları uygulamasına, cesaretine, harekete geçmelerine ihtiyacımız var. Artık "Bu bir kadın meselesi" deyip geçilmemesi gerekiyor. Özel sektörde şirket değerleri ve organizasyon kültürü toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde şekillenmeli, yönetim birimi kadın ve erkek eşitliğine duyarlı bir hale gelmeli, kapsayıcılık ilkesine dayanan stratejiler oluşturulmalı, kesinlikle cinsiyet kotası uygulanmalı, 'kadınlara özgü' veya 'erkekler için özgü' kabul edilen işlerde tam tersine erkeklerin veya kadınların çalışması teşvik edilmeli, kadınların annelik izinlerini kanunlara uygun bir şekilde kullanmaları, erkeklerin de babalık izinlerini kullanmaları teşvik edilmeli. Son dönemde farkındalık düzeyimizin arttığını düşünsem de uygulamaya geçirmede maalesef geride kaldığımız aşikâr. Bir an önce yapmamız gereken ancak yapmadıklarımızla yüzleşmeli ve

harekete geçmeliyiz. Karar mekanizmalarında ağırlıklı olarak erkekler yer aldığı için de harekete geçme sorumluluğu da ağırlıklı onlarda. Özetle önce yüzleşmeli sonra da zihinsel dönüşümü yaşamalı ki karar vericiler olarak bu toplumsal dönüşüme katkı sağlayabilsinler.

İş hayatında en tepeye çıkan kadın sayısı oldukça az. Türkiye'ye baktığımızda yüzde 5 oranında kadın genel müdür var. Tabii karar merciine kadın çıkamadıkça ücrette de aşağıda kalıyor. Bu sebeple kadınlar hem statü hem ekonomik olarak dezavantajlı durumda. Bunun için sağlamamız gereken temel şeyin fırsat eşitliği olduğunu düşünüyorum.

Cinsiyete dayalı istihdam politikaları nedeniyle işlerin tanımı bile eril olarak yapılıyor. İstihdamda ve terfilerde erkeklere öncelik veriliyor. Kadınların çalışma yaşamında üst düzey yönetime ulaşmalarındaki fırsatlardan yoksun kalmalarıyla ilgili bir kavram olan 'Cam Tavan', yalnızca örgütsel yaşamda değil, kadının bulunduğu siyaset, eğitim gibi alanlarda da görülmekte.

Ayrımcılık ve eşitsizliğin ortadan kaldırılması için her alanda tam eşitliğin sağlanması için oldukça çok kişiye eşitliği anlatmamız, eğitimler, atölyeler yapmamız ve bu farkındalığı sağlamamız gerektiğini düşünüyorum. Özellikle erkeklerin tutum ve davranış değişikliğini sağlayacak toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları çok çok önemli. Kadınlara da hakları konusunda farkındalık yaratmak oldukça önemli.

Yönetimde karar verici pozisyonlarda kadın çalışan sayısı elbette yeterli değil. Bugün hemen hemen tüm karar verici pozisyonlarda ataerkil zihniyetin egemenliğinden kaynaklı olarak erkekleri görüyoruz. Birçok firma sürdürülebilirlik açısından son 10 yıldır yönetimde kadın oranını artırmak için çalışmalar yapsa da ne yazık ki hâlâ istenilen eşitlik seviyesine gelmiş değiliz. Bugünü anlayabilmek için tarihsel süreci de iyi



analiz etmemiz gerekiyor. Kadının toplumdaki yapısı uzun yıllar boyunca aile ve ev olarak konumlandırılarak, iş hayatında bile olmaları engellenmiş. Oldu ki iş hayatına katıldılar, bu sefer de yönetici pozisyonuna ulaşmalarında cam tavanlarla karşılaşılıyorlar. Her ne kadar son yıllarda toplumlarda sosyoekonomik dönüşümler meydana gelerek kadınların istihdama katılmalarına yönelik çalışmalar yapılsa da maalesef geldiğimiz noktada pek memnun edici bir seviyede değil. Ne yazık ki yönetimde karar verici birimlerde her anlamda tam eşitlik sağlanmadığı sürece bir yeterlilikten de bahsedemeyeceğiz. Tüm bu olumsuz tabloya rağmen umutları da taze tutmak lazım. Gayret içinde olmaya devam etmeliyiz. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar yöneticilik pozisyonları için yeteri kadar talepkâr davranmıyor. Bu alanda yılmadan, usanmadan talep eden konumda olmak tek çare gibi görünüyor. Özgüvenli ve cesur kadınların sayısı arttıkça üst yönetimde istenilen seviyede kadın istihdamının sağlanacağına yürekten inanıyorum.

Selen Hanım, sohbetimizi erkeklere mesajınızla tamamlayalım. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda erkeklere ne söylemek istersiniz?

Herkes için daha adil bir dünya yaratmak

için erkeklerin daha iyi müttefikler olmasına ihtiyacımız var!

UNFPA ve Promundo ABD'de bir araştırma gerçekleştirmiş. Araştırma şunu söylüyor: Konu cinsiyet eşitliğini desteklemek olduğunda erkeklerin çoğunluğu hem siyasette hem de işyerlerinde liderlik pozisyonlarında daha fazla kadının olması gerektiğine inanıyor. Ancak ayrımcılığı azaltmaya yardımcı olmak için ellerinden gelen tüm adımları atmıyorlar.

Erkeklerin ve kadınların aynı sorumlulukları ve fırsatları paylaşmalarını sağlamak, politika ve kurumsal düzeyde ve bireylerin tutum ve davranışlarında gerçek, sürdürülebilir bir değişim gerektiriyor. Bu araştırmadan 7 maddelik bir reçete çıkmış. Bunları paylaşmak isterim:

- 1 Kadınların bakış açılarını aktif olarak dinleyin, hikâyelerini dinleme fırsatlarını arayın, endişelerini ciddiye alın.**
- 2 Bir erkek olarak kendi gücünüzü ve ayrıcalığınızı düşünün. Cinsiyetiniz, hayatınızda karşılaştığınız fırsatları nasıl etkiledi? Sadece erkek olduğun için ne yapılabiliyorsun?**
- 3 Kadın iş arkadaşlarınızın fikirlerine adil bir şekilde itibar edin.**
- 4 İşyerinde cinsiyet eşitliğine dayalı politikaları savunun. Niyet ve eylem arasındaki uçurumu kapatın, eşitliği ilerleten politikalar için sesinizi yükseltin.**
- 5 Cinsiyetçiliğe meydan okuyun ve cinsiyetçi bir dil duyduğunuzda sesinizi yükseltin.**
- 6 Evde harekete geçin, ev işleri ve çocuk bakımı konusunda üzerinize düşenin tamamını üstlenin. Kadınların işyerinde ilerlemesi, evde üstlenmeye devam ettikleri orantısız sorumluluklar nedeniyle engelleniyor: Ev işleri, çocuk bakımı ve perde arkasında her şeyin sorunsuz ilerlemesini sağlayan görünmez işler şu anda ağırlıklı kadınlarda.**
- 7 İnanıldığınız kadın liderleri destekleyin.**

DİLE VE YAŞAM PRATIĞİNE YERLEŞMİŞ ÖNYARGILAR TEMİZLENMELİ

YANINDAYIZ Derneği Başkanı Selen Okay Akçalı'nın vurguladığı müttetiklerden biri de Fuat Pamukçu. YANINDAYIZ Derneği Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olan Pamukçu, 'Kadın pilot', 'erkek hemşire' gibi zaman içinde dile ve bilinçaltına yerleşmiş damgalamalardan kurtulmak gerektiğini belirtiyor.

Fuat Bey yeni dönemde YANINDAYIZ Derneği'nde Yönetim Kurulu Başkan olarak görev aldınız. Sizi tebrik ediyoruz ve başarılar diliyoruz. Sizi tanıyabilir miyiz?

22 Şubat 1983 tarihinde New York'ta (ABD) doğdum. Lise eğitimini Robert Koleji'nde tamamladım. Sonrasında Northwestern Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği ve Ekonomi bölümlerinde çift ana dal yaptım. DFDS Akdeniz İş Biriminde Satış, Pazarlama, İş Geliştirme ve Strateji Başkan Yardımcısıyım. İtalya'da Samer Seaports Terminals srl iştirakinde 2013 yılından beri Yönetim Kurulu Üyesiyim. Öncesinde 2005-2007 yılları arasında Londra'da Citigroup'ta Yatırım Bankacılığı bölümünde analistlik yaptım. Mesleki temsilciliklerim: 2011 yılından beri YASED Uluslararası Yatırımcılar Derneği Temsilcisi ve Temmuz 2017'ye kadar Intermodal Taşımacılar Alt Çalışma Grubu Başkanlığı görevini yürüttüm. Uluslararası Kombine Taşımacılar Derneği (UTIKAD), Türkiye Liman İşletmecileri Derneği, Demiryolu Taşımacıları Derneği, TÜSİAD ve 17'inci dönem başkanlığını yaptığı GYİAD'ın üyesiyim. YANINDAYIZ Derneği Başkan Yardımcısı, SEDEFED, TÜRKONFED ve CILT (The Chartered Institute of Logistics and Transport) Yönetim Kurulu Üyesiyim. Bir kız çocuğu babasıyım.

Fuat Bey, bir erkek neden toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan tarafta olmalı? Sizi YANINDAYIZ Derneği yanında yer almaya iten duygular nelerdi?

Kadın ve erkeğe sosyal olarak verilen roller nedeniyle hak, fırsat ve kaynakları kullanmada cinsiyetler arası



FUAT PAMUKÇU



Kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımları, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi büyük önem taşıyor. Ve bu amaç doğrultusunda erkeklere de büyük görev düşüyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, öncelikle toplumda bu eşitsizliğe ve adaletsizliğe neden olan tüm unsurların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekir.

ayrımcılık yapılması global bir sorun. Toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek, ekonomik büyümeden, sağlıklı toplumların ve nesillerin yetişmesine ve toplumsal barışı ve refahı sağlamaya kadar daha birçok alanda toplumsal kalkınmaya destek oluyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarının ve temel özgürlüklerin gerektiği şekilde uygulanması açısından da hayati öneme sahip. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetten bağımsız olarak tüm bireylerin mücadele etmesi, adım atması gereken bir hedef.

Kadınları toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmek önemli. Ama erkeklerin ve 'erkeklığın' dönüşümü için neler yapılmalı?

Öncelikle hayatın her alanında karşımıza çıkan cinsiyet eşitsizliğinin toplumsal bir sorun olduğunu kabul etmeliyiz. Dolayısıyla bu eşitsizliğin giderilmesinde erkeklere de çok ciddi görevler düşüyor.

Cinsiyete toplum tarafından biçilen rol, sorumluluk ve bazı davranış beklentilerinin, belli görevlerin kadınlara ait olduğu önyargısının ortadan kaldırılması gerekiyor. Bunun için de hem zihniyet hem de dilde bu yaklaşımdan kurtulmak gerekiyor. 'Kadın pilot', 'erkek hemşire' gibi zaman içinde dile ve bilinçaltına yerleşmiş damgalamalardan kurtulmak gerekiyor. Dile yer etmiş 'elinin hamuru', 'adam gibi', 'iş adamı' gibi kalıpları ve bu bakış açısını temizlemek çok önemli.

Erkekler, toplumda üstlendikleri farklı roller çerçevesinde de toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele edebilir. Örneğin bir baba figürü, kız çocuklarına da eşit eğitim imkânlarını tanımalı ya da çocuklarını yetiştirirken eril bir dil kullanımından aile içinde erkek ve kız çocuklara biçilen rollere kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini körükleyecek kalıp ve davranışlardan uzak durabilir. Aynı şekilde

iş hayatında bir erkek yönetici benzer kalıp ve davranışlarla mücadele ederek toplumsal cinsiyet eşitliğine hizmet edebilir. Özetle, cinsiyet farkları üzerinden kurgulanan hiyerarşik ilişkilerin ortadan kaldırılması için toplumun her kesiminden erkeklerin bakış açısını değiştirmek gerekli diye düşünüyorum.

Kısacası, ancak tüm önyargıları yıkarak ve gerek dile gerekse de yaşam pratiğine yerleşmiş önyargıları temizleyerek bu dönüşümü gerçekleştirmek mümkün olabilir. YANINDAYIZ Derneği de bu dönüşüm sürecinde çok kilit bir rol oynuyor.

Sürdürülebilir bir toplumsal hayat için erkeklere ne mesaj verirsiniz?

Kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımları, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi büyük önem taşıyor. Ve bu amaç doğrultusunda erkeklere de büyük görevler düşüyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, öncelikle toplumda bu eşitsizliğe ve adaletsizliğe neden olan tüm unsurların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekir. Kadınlara ve kız çocuklarına uygulanan ayrımcılık ve bunların toplum içinde normalleştirilmiş olması, bu ayrımların artık fark edilmez olmasına yol açıyor. Erkeklerin bu normalleştirme ile mücadele etmesi gerektiğini düşünüyorum.

Toplumsal cinsiyet eşitliği demek, fırsat eşitliği demektir. Atatürk'ün hedef koyduğu münhasır medeniyetler seviyesine ulaşmış güçlü bir Türkiye demektir. Geleceğin bilim insanlarının, rekortmen sporcularının, başarılı iş insanlarının, akademisyenlerinin, siyasetçilerinin yetişmesi demektir. Yarınlara güvenle bakan nesiller demektir. Toplumsal barışın sağlanması demektir. Bu amaca giden yolda hemcinslerime büyük sorumluluklar düşüyor.



ÖZLEM KALKAN

Düştüğünde kalkarken gülümseyen Amazon kadını

Röportaj

Deniz Dalli deniz@d-shebusiness.com

Teknoloji sektöründe erkek egemenliği var denilebilir. Şimdilik... Zira "Her sektörün akademik zorluğu insandan insana değişir, akademik başarı cinsiyet bağımsız insanın düşünce ve analiz yeteneklerine bağlıdır" diyor Reeder'ın yeni CEO'su Özlem Kalkan. "Amacımız; çalışkan, üretken, teknolojiyi takip eden Amazon Türk kadınlarının tüm dünyada ses getiren başarılarına ortak olmak, köprü olmak" diyen Özlem Kalkan, kısaltmalarda kalan 'A'ları 'İ' yapmaya kararlı!



“

"Dünyadaki oranlara göre ülkemizde çok az olmasını kültürümüze, genel olarak dünyada eşit temsiliyet olmamasını ise genetik kodlamalara bağlıyorum. Coğrafyamızda kadının kendi tercihlerinin önüne geçen toplumsal ve ailesel sorumlulukları var. Bu sorumluluklar hayatlarının öncül 'KPI' setini oluşturduğundan sergiledikleri performansları hem kendileri hem de çevreleri için elzem

Özlem Hanım sohbetimize hoş geldiniz. Kısa süre önce Reeder CEO'su oldunuz. Diş Business ailesi olarak sizi tebrik ediyoruz ve başarılarınızın devamını diliyoruz. Başarı demişken, kariyeriniz başarılarla dolu. Ancak kariyerinizden önce hayat yolculuğunuzdan başlayabilir miyiz; nerede, ne zaman başladı? Nasıl bir aile ortamında büyüdünüz?

Öncelikle siz hoş geldiniz ve teşekkür ederim güzel sözleriniz için... Ayrıca özenli ve detaylı ön araştırmanız için de teşekkürler. Geçenlerde yaptığım TEDx konuşmamda da belirttiğim gibi, ben memur bir ailenin ilk çocuğu, akademik başarılarıyla anılan geniş ailemin ilk torunuyum. Hikâyem doğumumla başlamış adeta: 1980 ihtilali sonrası bir ailenin en iyi projesi olarak dünyaya gelerek ailemin çocuk 'özlem'ini bir kız olarak dindirdim sanıp 6 yıl sonra erkek kardeşimle 'murat'larına eren aileme 1981 Haziran ayında bir şoku da ben yaşattım. Şaka bir yana bekleğimden itibaren cinsiyetsiz oyunlarla, arkadaşlıklarla, hayallerle yaş almış; çok küçük yaşta kendime hedefler koyup onları gerçekleştirmek için 12 yaşında ailemden uzakta yaşamayı göze almış ve ailemin de hayallerimin peşinden gitmem için teşvik ettiği bir gençlik yaşadım ben.

Daha 12 yaşındayken ailenizden ayrılmışsınız. Bu sizi nasıl etkiledi?

Çocuğum doğana kadar övündüğüm, sonrasında doğruluğunu çok sorguladığım bir karardı bu benim için. Bir düşününce, şu an 42 yaşındayım ve babamla 30 yıl içerisinde birlikte akşam yemeği yediğim gün sayısı 300 değil, üstelik babama ve tüm aileme çok düşkün bir insanım. Son 20 yıldır cep telefonu kullandığımı düşünürsek, karşılıklı sohbetlerimiz bile bir elin parmaklarını geçemeyecek kadar sınırlı. Kısacası şu anda benim evden ayrıldığım yaşta olan oğluma bakınca 'eksik' hissettiren bir şeyler var içimde bu kararlar ilgili... Ama tabii her şerde bir hayır aramayı seven Özlem'in yaptığı gibi buna da 'şükür'le yaklaşıp hayatımdaki o 'eksik' sıfatları 'kaliteli an'larla değiştirmeye çalıştım.

Teknolojiye olan merakınız nereden kaynaklanıyor? Üniversiteye endüstri mühendisi olmak için girdiniz ancak



mikroelektronik mühendisi olarak mezun oldunuz. Kendi döneminiz ve gözlemlerinizden yola çıkarsanız, teknoloji bölümünü okumak ve onunla ilgilenmek zor oldu mu? Zira bu bölüm erkeklerin egemen olduğu bir alan da...

Ben daha 3 yaşındayken hayal arkadaşlarımla oynarken bile elimde fotoğraf makinesi, sessiz çekim yapabilen video kameralar eksik olmazdı... Elektronik her aletin çalışma prensiplerini hep anlamaya çalışırdım. Mucitlere ve onların yaşantılarına olan merakım da yükseldi. Ama ben bunların farkında değildim, ta ki dönüp "Ben neredeyim? Ne yapıyorum?" dediğim yaşa kadar. Kierkegaard'ın o çok sevdiğim sözünü icra edene kadar; "Hayat, geriye doğru anlaşılır fakat ileriye doğru yaşanır" dediğim zamana kadar! Üniversite sınavında derece yapmama rağmen henüz hiç lisans öğrencisi almamış Sabancı Üniversite'sini tercih etmemin en

önemli nedeni sadece Sabancı'da olan ilk bölüm seçmeme özgürlüğü idi. İyi ki de bu neden seçim kriterlerimin ilki olmuş. Çünkü bu sayede ben aslında 'ne istediğimi' ve 'neyi sevdiğimi' anlayabilmişim. Çeşitlilik, seçim özgürlüğü getirdiği kadar sorumluluklar da getiriyor insana. Bu nedenle ilk iki sene bir sürü farklı bölüme ait ders seçme ve geçme sorumluluğunu da beraberinde aldım. Bölümler arasında en az kadın nüfusu mikroelektronik bölümünde olsa da anlamıştım ki beni cezbeden toplumsal kalıplar, genel kurallar veya suyun doğal akış yönü değil, bir şeyin 'ilklerinin ve risklerinin' mimarı olmaktı. Bence her bölümün akademik zorluğu insandan insana değişir, akademik başarı cinsiyet bağımsız insanın düşünce ve analiz yeteneklerine bağlıdır. Bu nedenle beni asıl mikroelektronik bölümünde cezbeden kız öğrenci sayısının azlığı değil benim mikroelektronik'in kendi sınırlarımı zorlamasına



karşılık aldığım risklerdi ve çip tasarımı ile yaratabileceğim ilklerdi.

Mezuniyetinizden sonra akademik olarak ilerlemek yerine pazarlama ve sonrasında satışı tercih ettiniz. Satış tarafına neden geçtiniz?

Üniversite bitirme tezi olarak başladığım ve yüksek lisansım sırasında Japonya IEEE konferansında sunma şansı bulduğum makalemin benim için akademik kariyer yolcuğunda 'fener' olduğunun farkındaydım. Fakat ben o feneri sadece tutan değil, o fenerle aydınlanan yolu yapan olmak istiyordum. Akademik olarak başarılı yayınların çıktıklarını üreten olmak istiyordum. Teknolojinin somut üreteni olmak için hem Telekom mühendisliği hem de MBA yüksek lisansını aynı anda yapma şansım olan Sanayi Liderleri programını bitirdim. Sponsor şirketim sayesinde Telekom dünyasıyla ve teknik tarafını da iyi bildiğim sektörümün birinci ağızdan pazarlayana ve satana olma şansı elde ettim. Günümüzde her sektörde

çözümler ve cevaplar çok, sınırsız; önemli olan doğru soruları ve doğru ihtiyaç noktalarını keşfetmek. Bunun için bir benzetme yaparak anlatmak isterim ki ne iş yaparsan yap o işin 'mutfağından' müşterinin önüne koyulup hatta müşterinin midesinden geçip tüketim sonrası sürecine kadar her şeyi iyi bilmen, gözlemlen ve nokta atışı çözüm yapman şart. Bu nedenle satışta beni mutlu kılan, başarılı hissettiren sattığım şeyin teknolojisini/teknikliğini yani mutfağını da anlıyor olmaktır.

İletişim ve teknoloji sektöründe uzun yıllar çalıştınız. Çalıştığınız kurumları da paylaşarak, bu alanlarda kadınların varlığını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Henüz staj yaparken tanıştığım teknoloji üretim ve Ar&Ge merkezlerinde tek ya da birkaç kadından biri olmak başlarda gözüm batmıyordu. Başta da söylediğim gibi, olaya cinsiyetler açısından bakmıyordum. Fakat bu şirketlerde kadınların daha çok insan kaynakları, finans ve pazarlama departmanlarında olduğunun da farkındaydım. İlk iş yerim

Borusan Telekom'du. Burada pazarlama bölümündeydim ve daha dengeli bir temsiliyet görüyordum. Fakat zamanımı daha çok teknoloji ve IT ekipleriyle geçiriyor, onlar arasında da tek kız oluyordum. Daha sonra altyapı şirketi olan Teletek'e geçişimle neredeyse departman bağımsız 'tek kadın' olma şansını elde ettim. Burada ironi yaptığımın umarım okuyucular farkındadır. Bu bir şans değil trajikomik bir durum aslında. Grid Telekom'da genç yaşta genel müdür yardımcısı ve imza yetkilisi olduğumda organizasyonda daha eşit bir temsiliyet için söz sahibi olmuştum ve bu da ekibimizdeki kadın sayısına yansdı, direkt raporlayanlarımın neredeyse tamamı kadındı. Kariyerimin neredeyse yarısını geçirdiğim Avea ve birleşme sonrası Türk Telekom'da artık daha büyük. hatta sektörün en büyük şirketinde yöneticilik ve büyük takımların liderliğini yapıyordum. Bu nedenle şirkete ve organizasyona 360 derece bakabiliyor ve sorgulayabiliyordum ve görüyordum ki evet, cinsiyetçi bir önyargı vardı. Üstelik sadece benim şirketimde değil sektörün genelinde vardı. Özellikle üst düzey yönetici kadrolarında kadın temsiliyetinin azlığı, terfi süreçlerinde kadınların ailevi öncelikleri ve IT ekiplerinde zaten az olan kadınların yüksek turnover oranları beni ciddi anlamda endişelendiriyordu. Çözüm için kök nedenleri ben de araştırdım, kurumsal çevremde gözlemlerim ve her iki cinsiyetin de bu 'sorun'da parmağı olduğunu anladım. Bu nedenle taşın altına elimi özellikle bir önceki şirketim SabancıDx'te daha fazla koymaya başladım ve teknoloji alanında kadın istihdamını ve liderlerin sayısını artırmak için mentör olmaya, ilham olmaya, örnek olmaya ciddi anlamda



Reeder'da kadın lehine bir oran var. Çalışanların yarısından fazlası kadın, neredeyse yüzde 60'ı hatta... Üstelik bu her seviyede geçerli. Bununla gurur duyuyorum, duyuyoruz ve bunun da etkilerini bence her geçen gün değerlenen, büyüyen ve kurumsallaşan şirketimizde görüyoruz. Özellikle benim de CEO olarak hedefim bu oranı her zaman başka şirketlere de örnek olması açısından kadın lehine tutmak.



“

Buradan annelere ve babalara soruyorum, çocuğunuz ister kız olsun ister erkek; kendinizin etiketlenip sıra sıra dizildiğiniz kalıpların içine onları sokmadan, onları içlerinde her an elleri gidebilecek bir 'el freni' olmadan büyütebilir misiniz? Siz içinizdeki cam tavanları ve "Böyle gelmiş böyle gider"leri kırmaya ne kadar hazırsınız? Konfor alanından çıkmaya, aile dizimlerinizdeki önyargılı zincirleri koparmaya var mısınız?

mesai harcamaya başladım. Bugün yarısından fazlası kadın çalışanlardan oluşan teknoloji üretimi yaptığımız şirketim Reeder'da 'Kadın Kodlar' projesiyle ülkemizdeki kız çocuklarına teknoloji üretiminde istihdam fırsatı yaratıyoruz. Aynı zamanda Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, Teknolojide Kadın Derneği ve Sales Network topluluklarında aktif üye, komite üyesi ve yönetim kurulu üyesi olarak çalışarak benim gibi bu yola baş koymuş Türkiye'nin önde gelen şirketlerinin üst düzey yöneticileri kadın ve erkek arkadaşarımla eşit temsiliyet için canla başla çalışıyoruz.

Özellikle teknoloji sektöründe kadınların az olmasını neye bağlıyorsunuz? Eğitim mi yetersiz yoksa kadınların bu alana girmeye cesaretleri mi yok? İstihdamda kadın erkek eşitliğini sağlarsak dünyada neler değişir?

Dünyadaki oranlara göre ülkemizde çok az olmasını kültürümüze, genel olarak dünyada eşit temsiliyet olmamasını ise genetik kodlamalara bağlıyorum. Coğrafyamızda kadının kendi tercihlerinin önüne geçen toplumsal ve ailesel sorumlulukları var. Bu sorumluluklar hayatlarının öncül 'KPI' setini oluşturduğundan sergiledikleri performansları hem kendileri hem de çevreleri için elzem. İşte sorun bu KPI setinin toplumda erkek ve kadın için aynı içerik ve ağırlıkta olmaması. Ah! Bunları bir eşitlesek gerisi çorap söküğü gibi gelecek. O zaman 'ev hanımı' yerine 'ev insanı' kullanmaya, TÜSİAD gibi köklü kuruluşların açılımında kalmayan ama kısaltmasında kalan 'A'ları 'İ' daha hızlı yapacağız. Cinsiyet çeşitliliğinin toplumsal faydaları gibi kurumsal faydaları da çok fazla. Rekabetin her yönden olduğu, teknolojinin iş yapış şekillerine baş döndürücü bir hız kattığı günümüzde çok yönlü ve çok hızlı düşünebilen, görebilen ve hareket edebilen kadın beynine ihtiyaç büyük! Zaten birçok araştırma gösteriyor ki eşit temsiliyet gayri safi milli hasılayı (GSMH), şirketlerin kârlılığını ve iş hayatının sürdürülebilirliğini hem oransal hem nominal artırıyor.

Reeder'da kadın-erkek çalışan dengesi nasıl? Reeder'ın teknoloji alanında daha da yukarılara tırmanması için planlarınız neler, paylaşır mısınız?

Daha önce de belirttiğim gibi, Reeder'da kadın

lehine bir oran var. Çalışanların yarısından fazlası kadın, neredeyse yüzde 60'ı hatta... Üstelik bu her seviyede geçerli. Bununla gurur duyuyorum, duyuyoruz ve bunun da etkilerini bence her geçen gün değerlenen, büyüyen ve kurumsallaşan şirketimizde görüyoruz. Özellikle benim de CEO olarak hedefim bu oranı her zaman başka şirketlere de örnek olması açısından kadın lehine tutmak. M.Ö. 2000'li yıllarda Reeder'in üretim yaptığı topraklarda yaşayan, neredeyse tamamı kadınlardan oluşan Amazon topluluğundan gelen genetik kodların mirası belki de bu... Amacımız; çalışkan, üretken, teknolojiyi takip eden Amazon Türk kadınlarının tüm dünyada ses getiren başarılarına ortak olmak, köprü olmak...

Teknolojide Kadın Derneği kurucu üyeleri arasında yer alıyorsunuz. Kız çocuklarının teknolojiye yönelmeleri için neler yapılabilir, önerilerinizi paylaşır mısınız?

Buradan annelere ve babalara soruyorum, çocuğunuz ister kız olsun ister erkek; kendinizin etiketlenip sıra sıra dizildiğiniz kalıpların içine onları sokmadan, onları içlerinde her an elleri gidebilecek bir 'el freni' olmadan büyütebilir misiniz? Siz içinizdeki cam tavanları ve "Böyle gelmiş böyle gider"leri kırmaya ne kadar hazırsınız? Konfor alanından çıkmaya, aile dizilimlerinizdeki önyargılı zincirleri koparmaya var mısınız? Çoğu ebeveynin cevapları 'evet' ise zaten bu toplumda bugünden sonrası için korkmaya gerek yok; eşit temsiliyet ve teknolojide yükselen kadınlar otomatikman gelecektir. İnanıyorum ki kadınların içinde uyuyan Amazonlar uyanmaya başladı, kızlarının akademik ve kariyer başarılarıyla gözleri parlayan belki de hiç eğitim almamış babalarımızın hikâyeleri çoğalmaya başladı. Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında geçmişimizi ve geleceğimizi onurlandıracığımızı inancım tam.

Risklerden endişelenip ilk adımı atmaktan endişe eden, sizin tabirinizle 'el frenini çeken' kadınlara tavsiyeleriniz neler olur?

İnsan kalbi, akıl ne kadar planlar yapıp uzun vadeli hedefler koysa da 'anlık' hisseder. Ve öyle



'an'lar var ki hayatımızda daha yaşanmamış 'an'larımızın tamamına bile karamsar bakmamızı, düşüşümüze, hatalarımıza, yetersizliklerimize odaklanıp o 'an'ı tüm 'an'lar yapmamıza sebebiyet veriyor. İşte bundan vazgeçmeliyiz! Ben vazgeçebildim mi? Hayır. İstediğim kadar değil ama başladım mı? Evet! Nasıl düşüşüme değil kalkarken nasıl güldüğüme odaklanıyorum mesela... Siz de öyle yapın... Gecenin sabahına, yarının bilinmezliğindeki güzelliğe, her insanda olan o mükemmeliyetten öte yamuklukların pahabiçilmezliğine, başarısızlığın mizahına, tesadüflerin sihrine, bütünün ilahi adaletine inanın. Ve unutmayın, gelecekteki araçlarda 'el freni' yok. 😊 Siz neden geçmişte takılıp kalasınız ki?



NAZ ARICI

Hayat sadece ideallerden ibaret değil

Röportaj

Deniz Dalli deniz@d-shebusiness.com

Mühendis olmaya adadı kendini, çok da başarılı oldu, okulunu dereceyle bitirdi. Ancak hayali bu değildi. 29 yaşında ikizi gibi büyüdüğü arkadaşını kaybettikten sonra bir çıkış yolu ararken tanıştı buz pateniyle. Çevresindeki hemen herkes bu ‘merak’ için geç kaldığını düşünse de Naz Arıcı çok sevdi buz pistini. Çok sevince de başarılar peş peşe geldi: Türkiye ve dünya şampiyonlukları. Artistik Buz Pateni Milli Sporcusu Naz Arıcı, “Buz pateni yapmamla beraber hayatın sadece ideallerini gerçekleştirmek için çalışmaktan ibaret olmadığını öğrendim” diyor.



Naz Hanım sohbetimize hoş geldiniz. Buz pistlerinde bir başarı hikâyesi yazdınız ve bunu sürdürüyorsunuz. Bu başarınızı, sizin gibi bu yolu yürüme isteyenlere ilham vermesi için bizimle paylaşmanızı istiyoruz. Sizi tanıyarak başlayalım sohbetimize, kendinizle ilgili neler söylersiniz?

Merhabalar, hoş bulduk. Ben, Artistik Buz Pateni sporcusuyum. Türkiye'nin ilk Yetişkin Milli Buz Patencisiyim. Türkiye'yi dünyada temsil ediyorum. 19 Mayıs 2023 tarihinde Yetişkinler dalında 5'inci Dünya Şampiyonluğumu alarak ülkemi dünyada en üst sırada tuttum. Bunun yanında 7 Türkiye Şampiyonluğu ve uluslararası yarışmalarda aldığım şampiyonluklarım ve derecelerim var. Ben aynı zamanda Elektrik-Elektronik Mühendisiyim.

Kendimi, çalışkan ve disiplinli biri olarak ideallerimi ve sevdiğim bir işi sonuna kadar götüren biri olarak tanımlayabilirim. Bu sadece iş hayatımda değil çocukluğumda da böyleydi. Buz pateni yapmamla beraber hayatın sadece ideallerini gerçekleştirmek için çalışmaktan ibaret olmadığını öğrendim. Kendine ve sevdiğin şeylere zaman ayırmanın önemini anladım. Vizyonumu değiştirdim. Şimdi daha mutluyum, işimin yanında kendime ve sevdiğime zaman ayırıyorum, hayatı daha dolu yaşamayı tercih ediyorum.

Spora ve sanata meraklı bir çocuk muydunuz?

Aslında çok da meraklı değildim. Öğretmen bir ailenin çocuğuyum ve benim için önemli olan derslerinde başarılı olup, sınıftaki en başarılı öğrencilerden biri olmaktı. En azından ailem bana böyle aşılamıştı. Dolayısıyla eğitim öğretim hayatımda başarılı olmak için ders çalışmakla geçti çocukluğum. Ama arkadaş gruplarıyla oynanan oyunlarda çevik ve hareketli bir çocuktum ve öne çıkardım.

Elektrik- elektronik mühendisliği okudunuz. Bu sizin kararınız mıydı, bu işi yaparken kendinizi mutlu hissediyor muydunuz?

Evet, tamamen kendi kararımdı. Ben bunu kendime ortaokulda ideal olarak belirlemiştim. Ya inşaat mühendisi olacaktım ya elektrik elektronik mühendisi olacaktım. Eğitim ve öğretim hayatım bu bölümleri okumak için sıkı ve yoğun çalışmalarla geçti. İstedğim bölümü

“

29 yaşında büyük bir depresyon döneminden sonra hayata tutunmak için hobi olarak başladım. O zaman sevdiğim şeylerin bir listesini yapmıştım, psikolojik olarak kötüyken de bir şeyi sevmek ve böyle bir liste yapmak kolay olmadı. Listede buz pateni vardı. Ankara'da olimpik olan buz pistine gittim, tribünlere oturdum, kayanları izledim ve orda karar verdim ben bunu denemeliyim diye.

kazandım, hatta dereceyle bitirdim. 10 sene de bu mesleği yaptım. Çalışma hayatım ilerledikçe hayalimin bu olmadığını anladım ama artık çok geçti. Üstüne üstlük bunun için adanmış bir çocukluğum ve geçmişim vardı. Ama zaman ilerledikçe iyice isyan eder oldum.

Buz pistleriyle buluşmanız nasıl oldu; hobi olarak mı başladınız yoksa bir arayış mıydı?

29 yaşında büyük bir depresyon döneminden sonra hayata tutunmak için hobi olarak başladım. O zaman sevdiğim şeylerin bir listesini yapmıştım, psikolojik olarak kötüyken de bir şeyi sevmek ve böyle bir liste yapmak kolay olmadı. Listede buz pateni vardı. Ankara'da olimpik olan buz pistine gittim, tribünlere oturdum, kayanları izledim ve orda karar verdim ben bunu denemeliyim diye.

Çok küçük yaşlarda başlanılan bu spora 29 yaşında başlamak sizi korkutmadı mı? Daha erken yaşlarda başlamak ister miydiniz?

Ben ikiz gibi büyüdüğüm bir arkadaşımı kaybettikten sonra büyük bir depresyon döneminden çıkarken başladığım için korku yoktu aslında. Kaymayla beraber gelen rahatlatma hissi daha ağır basıyordu. Küçük yaşta başlamak istesem bile ailemin beni buza getirecek ne vakti ne de maddi imkânları vardı. Başlamış olsam bile üniversite sınav dönemine girdiğimde bıraktırdım. Dolayısıyla en uygun zaman ve başlamam gereken zaman 29 yaşmış.



Biraz da çevrenizin ne dediğine bakalım... Nasıl tepkiler aldınız, yapamayacağınızı, kariyerinizi bırakmamanız gerektiğini söyleyenler oldu mu?

Herkesten önce bana bunu ailem söyledi. İlk başta ben çalışırken sadece uğraştığım bir hobiydi ve aileme söyleme gereği duymamıştım. Zamanla buzda ilerledikçe ve buza daha çok zaman ayırmaya başlayınca anlam veremediler. Ben sıkı, kurallara sahip olan ve disiplinli bir müdür yardımcısı anneye sahibim. 29 yaşındaydım ve o yaştan sonra bir spor dalıyla ki özellikle buz pateni gibi sakatlıkların çok sık olduğu bir sporla bu kadar ilgilenmem ailemin pek hoşuna gitmemişti. Onlara göre buz pateni hatta bütün spor dalları küçük yaşlarda başlanması gereken aktivitelerdi. Pek de hoş olmayan tepkiler almıştım. Dolayısıyla kariyer bırakma düşüncem olduğundan itibaren kimseye söylemedim. Artık kendi hayatım için

“**Ben aslında herkese sporun herhangi bir dalıyla ilgilenmelerini öneririm. Bu illa bir eğitim olarak olmasa da haftada belirli günlerde kendilerine spor için zaman ayırmalarını tavsiye ediyorum. Bu aynı zamanda kendilerine ve vücutlarına yatırım yapmaları anlamına gelecek. Daha kaliteli yaşayacakları bir hayata adım atmanın ilk yolu bu çünkü.**



kendi kararlarımı almaya karar vermiştim.

Siz madalyaları teker teker topladıktan sonra bakış açıları nasıl değişti?

Kendimi kabul ettirmem için birkaç şampiyonluk almam gerekti. Bütün şampiyonluklarımdan sonra haberlerde, medyada yer alıyorum ve uzun süredir görüşemediğimiz akrabalarımıza kadar kutlamak için arıyorlarken bu bile annemi tatmin etmemişti. 😊 Baktılar ben ilerledikçe ilerliyorum, onları da dinlemiyorum; dünyada aldığım ilk şampiyonluktan sonra bile annem bana "Kızım sen şimdi dünya şampiyonu da oldun, bunun üstü yok, işine dön" bile demişti. 😊 Ama şimdi benden daha çok ilgilenir oldular.

Başarılarınızla Türkiye’de yetişkinler kategorisinin açılmasını da sağladınız. Bu nasıl oldu? Siz bu kategorideki ilk sporcusunuz değil mi?

Evet, ben Türkiye’nin ilk Yetişkin Milli Artistik Buz Patencisiyim. 2015 yılında dünyada şampiyon olunca dünyada söz sahibi olacağımız bir dal ortaya çıktı. 2016 yılında federasyon bu bölümü Türkiye’de açmaya karar verdi. İlk yılında 4 kişi yarışan biz, şimdi 73 kişi yarışıyoruz.

Uğurunuz olan bir paten var mı? O paten sizlere neleri kazandırdı?

Aslında nesnelere çok da uğur yüklemiyorum. Her patenim benim için emektardır ve birlikte nice antrenmanlar, sakatlıklar atlatıp nice başarılarla imza attık. Her biri ayrı değerlidir benim için.

41 yaşında bu sporu yapmak zor mu? Günde kaç saat çalışıyorsunuz, günlük çalışma rutininizi ve yarışmalar yaklaştığındaki çalışma rutininizi paylaşır mısınız?

Şimdi alışılmışlık var. Çok da zor



gelmiyor aslında. İlk şampiyonluğuma hazırlanırken çok daha zor olmuştu. Çünkü sporu bilmeyen bir vücudum vardı. Vücudumu esneklik, sıkılık, çeviklik, kondisyon gibi sporcu disiplinine hazırlayıp, aynı zamanda buzda yarışmaya hazırlanışım ve işimde çalışıyordum. Bu yaşıma o yaşıma göre çok daha rahat. Yaşla ilgisi olmadığına eminim bunu kendime ve herkese kanıtladım. Şimdi buz, jimnastik, dans ve bale derken günde 8 saati buluyor çalışmalarımız. Mesela bazı günler sabah 6.30'da jimnastikle güne başlıyoruz. Bir-iki saat antrenman yaptıktan sonra giyinip buza gidiyoruz, buz pateni antrenmanımızı yapıyoruz. Daha sonrasında bir şeyler yiyip dinlenip o gün tekrar buz pateni, dans, bale veya jimnastik hangisi varsa bir antrenman daha yapıyoruz. Yarışma yaklaştıkça bu daha yoğunlaşıyor ve buzda gece antrenmanlarımız da başlıyor. Yarışma

haftasında azaltıyoruz antrenmanları.

Son olarak, bu sporu yapmak isteyenlere ya da konfor alanından çıkmak konusunda endişe edenlere tavsiyelerinizle sohbetimizi tamamlayalım. Mesajınız ne olurdu?

Bu sporu yapmak isteyen herkese buldukları şehirde bir buz pistine gidip ilk buza girişlerini bir eğitimciyle yapmalarını öneriyorum. Her pistte bir eğitici olur. Bu, korkularını yenmede çok etkili olacak. Bana sosyal medyadan bu konuyla ilgili çok soru geliyor, buradan da söylemiş olayım. Ben aslında herkese sporun herhangi bir dalıyla ilgilenmelerini öneririm. Bu illa bir eğitim olarak olmasa da haftada belirli günlerde kendilerine spor için zaman ayırmalarını tavsiye ediyorum. Bu aynı zamanda kendilerine ve vücutlarına yatırım yapmaları anlamına gelecek. Daha kaliteli yaşayacakları bir hayata adım atmanın ilk yolu bu çünkü.



KIVILCIM KOCABIYIK

İklim krizinde değişimi biz başlatabiliriz

Röportaj**Deniz Dallı** deniz@d-shebusiness.com

Dünyayı bekleyen en büyük tehlikeler sıralansa iklim krizi en başa yazılır. Artık dünyadaki sıcaklık artışıyla ilgili durum 'küresel kaynama' olarak ifade ediliyor. Bu kötüye gidiş önlenebilir mi? Elbette. Yuvam Dünya Derneği'nin kurucusu Kıvılcım Kocabiyik da bu kötü gidişi durdurmaya çalışanlardan. Bunun tek başına olmayacağını ifade eden Kocabiyik, "Evet, en büyük sorumluluk ülkelere ve şirketlere ait ancak değişim için önce değişimi bizlerin tetikleyeceğimizi fark etmeliyiz" diyor.

Kıvılcım Hanım sizi tanıyabilir miyiz? Kariyer yolculuğunuzla ilgili detaylarla birlikte -çevreye duyarlı bir kişi olarak- nasıl bir çevrede büyüdünüz?

Girişimci ve etki yatırımcısıyım. Türkiye'nin ilk yeşil restoran zincirlerinden birinin kurucu ortağıyım. Yaklaşık 10 yılı aşkın süredir toplumsal ve çevresel problemlere çözüm üreten ulusal ve uluslararası girişimlere etki yatırımcılığı yapıyorum, TechOne Venture Capital'de yatırım kurulu üyesiyim.

Kariyer yolculuğum boyunca sivil toplum alanındaki çalışmalarım hep devam etti. Bu benim hayatıma

erkenden dahil olan bir konu, özellikle ailemin katkısı çok büyük. Küçük yaşlardan beri ailemle birlikte sivil toplum kuruluşlarında dezavantajlı gruplara, çevreye, doğaya dair sosyal sorumluluk

projelerinde yer aldım. Belli bir yaşa gelince profesyonel olarak roller almaya başladım. İklim kriziyle mücadele için birçok değerli isimle birlikte Yuvam Dünya Derneği'ni kurduk, şu anda derneğin Yönetim Kurulu Başkanı olarak çalışmalarımı sürdürüyorum.

İstatistik ve matematik eğitimi aldınız ama odak nokتانız iklim oldu, sonrasında coğrafya ve sürdürülebilirlik üzerine de eğitimler aldınız. Hangi kaygı ve endişeler sizi bu konuya yöneltti? Anne olduktan sonra ne değişti?

Her zaman disiplinlerarası çalışmayı ve bu yönde eğitim almayı seven biri oldum. İklim krizine odaklandığım dönüm noktası ise tarım ve gıda alanındaki çalışmalarımı başlatı. Bu süreçte hem iklimin istikrarının ve verimliliğinin önemini hem de üreticinin değerini çok daha iyi anladım. İklim krizinin etkilerini de ilk elden gördüğüm bir dönem oldu. Çünkü bu krizin ilk etkilediği sektörlerden biri gıda. Sorunu keşfettiğçe şuraya vardım: İklim krizi birçok farklı disiplini içeren

karmaşık, başka insanlara aktarması zor ama herkes tarafından bilinip harekete geçilmesi gereken bir konu. Bu nokta beni harekete geçirerek daha çok kişinin haberdar olması, bunun da ötesinde bir araya gelerek kolektif bir dönüşüm oluşturmaya yöneltti. İklim krizi içeriği itibarıyla insana ağır gelen, endişe veren de bir konu. Anne olunca, bu dünyada yaşayan canlılardan da biri olarak, bu duyguyu daha çok hissettim. Gelecek nesiller için bir kaygı, umut taşıyınca bir şey yapmamak mümkün olmuyor. Beni harekete geçiren hikâye de böyle oldu.



İklim ve çevre duyarlılığınız dolayısıyla Yuvam Dünya Derneği projesini hayata geçirdiniz. Derneğin kuruluş hikâyesini okuyucularımıza anlatır mısınız?

Aslında az evvel bahsettiğim bu yolculuk beni sonunda bu

konuda hassasiyeti olan ve farklı bakış açılarına sahip insanlarla bir araya getirdi ve bizi Yuvam Dünya etrafında buluşturdu diyebilirim. Yuvam Dünya, iklim krizini bir meselenin ötesine taşımış; ülkenin önde gelen şirketlerinin yeni nesil liderleri, bu krizi anlatmak ve çözümün parçası olmak için emek veren aktivistler, sivil toplum gönüllüleri, bilim insanları ve hikâyeleri daha anlaşılabilir dille topluma aktarabilen sanatçılar ve güçlü iletişimcilerden oluşan bir sosyal oluşum, yeni nesil bir dernek. Odağımızda iklim krizi konusunda bireysel farkındalık ve değişim yaratmanın yanı sıra iş dünyasının desteğini alarak toplumda sürdürülebilir kalıcı bir kültürel dönüşüm var.

Yuvam Dünya olarak odağımıza iklim krizinin iletişimini sanatla, sporla, bu öğeleri bu krizin hikâyesine dahil etmeyi temel alarak yerleştirdik; projelerimizi de bu yönde bir iletişim ağıyla örüyoruz. Çok sevdiğim ve sıkça kullandığım bir söz var: "Hikâye değiştiğinde her şey değişir." Yürüttüğümüz çalışmaların odağında kolektif olarak acilen harekete geçmemiz



İklim krizi konusunda bireysel farkındalık ve değişim yaratmanın yanı sıra hem toplumda hem de iş dünyasında sürdürülebilir kalıcı bir kültürel dönüşüm yaratmayı amaçlıyoruz. Bireylerin talepleri bir araya gelerek kolektif bir etki yaratıyor. Tarihe baktığımızda büyük dönüşümler de hep böyle başlamış. Bizim motivasyonumuz da buradan geliyor.

gereken bir kriz ve farkındalığın yansıması ile dönüşmesi gereken kişi ve kurumlara rehberlik etmek bulunuyor. Dolayısıyla bu hikâyeyi nasıl anlattığımız çok önemli. Etkili iletişim yöntemlerinin mesajları iletmede yaratacağı farka, sporun kapsayıcı etkisine, kültür ve sanatın iyileştirici gücüne inanıyoruz. Buraya hep özel bir vurgumuz var.

İklim krizi sadece belli bir kesimin sorunu muş gibi algılanıyor ya da yansıtılıyor. Oysaki tüm canlıları kapsıyor. İklim krizini toplumun bütününe sahiplendirmek için hangi çalışmaları yürütüyorsunuz?

İklim krizi konusunda bireysel farkındalık ve değişim yaratmanın yanı sıra hem toplumda hem de iş dünyasında sürdürülebilir kalıcı bir kültürel dönüşüm yaratmayı amaçlıyoruz. Bireylerin talepleri bir araya gelerek kolektif bir etki yaratıyor. Tarihe baktığımızda büyük dönüşümler de hep böyle başlamış. Bizim motivasyonumuz da buradan geliyor. Bahsettiğimiz bu kriz hakkında etkisi yüksek bir yol haritası çizmek, önce ne durumda olduğumuzu anlamak ve değerlendirmekle başlıyoruz. Ardından ise kolektif bir hareket oluşturarak gereken dönüşümü gerçekleştirmemiz gerekiyor. Buradan yola çıkarak eğitim, yayın-raporlar, toplumsal etki ve özel sektör başlıkları altında topladığımız birçok farklı projeye çocuklardan gençlere, çalışanlardan ebeveynlere, öğretmenlerden sporculara uzanan geniş segmentte hedef kitleleri olan çalışmalarımız var.

Eğitim tarafında iklim krizinin eğitim sisteminin içerisinde yer alması ve sistemsel bir dönüşüm sağlamak için çalışmalar yürütüyoruz. İlk olarak iklim değişikliğinin okul öncesi, ilk ve ortaokul öğretim programlarında yer alması için Milli Eğitim Bakanlığı ile çalışmalar yaptık.

Kuruluşumuzdan bu yana gerek bireyler gerekse kurumlar tarafından devam eden ve uzun soluklu davranış değişikliğine yol açacak farkındalık eğitimleri ile binlerce kişiye ulaştık. Şu an Bilim Kurulumuzun desteğiyle gerçekleşen eğitimler, Yuvam Dünya İklim Akademisi çatısı altında bu yıl da özellikle kadınları, tıp öğrencileri ve sağlık çalışanlarını, öğretmenleri ve kurum liderlerini de kapsayacak şekilde yaygınlaşmaya devam ediyor.

Büyük heyecan duyduğumuz bir diğer projemiz ise, İklim Kliniği adlı iklim krizi ve sağlık projemiz. Yuvam Dünya Derneği Bilim Kurulu ve Türkiye'nin önde gelen üniversiteleriyle birlikte geliştirilen bu proje ile iklim krizinin etkilerinden insanları korumak için farkındalık ve bilgi düzeyini artırmayı, kanıta dayalı karar verme sürecine destek sağlamayı ve sağlık müdahalelerini hayata geçirmeyi amaçlıyoruz. Ulusal sağlık politikasını şekillendirmeyi destekleyerek, sağlık sistemlerinin karbon ayak izini azaltmaya ve direncini artırmaya katkıda bulunmayı hedefliyoruz. Bu yıl birinci İklim Kliniği Sağlık Bilimleri konferansımızı gerçekleştirdik. Eğitimler, araştırmalar, topluluk, farkındalık, savunuculuk ve iletişim çalışmalarıyla projemize devam ediyoruz. Yayın-raporlar alanında oldukça aktif çalışmalar yürütüyoruz. Dijital iklim ve kültür dergimiz Dünyahali'ni, Boğaziçi Üniversitesi İklim Merkezi ile yayınlıyoruz. Sadece iklim krizi değil kültür ve sanat içerikleriyle geniş bir seçki sunan Dünyahali podcast şeklinde de dinlenebiliyor. Diğer bir yanda dünyada önde gelen iklim kaynaklarını Türkçe'ye çevirmek üzere yola çıktığımız Yuvam Dünya Kitaplığı var. Şu ana dek üç kitap yayınladık. İlk kitabımız 'Muz Ne Kadar Kötüdür?' karbon ayak izini farklı yönlerden ele alan keyifli bir kitap. İkinci kitabımız 'İklim Krizinin ABC'si' ise konunun temellerini



“

Toplumsal etki tarafında sanat ve sporu hikâye anlatma aracı olarak kullandığımız, etkisi yüksek projeler gerçekleştiriyoruz. İklim Dostu Spor alanında çalışmalarımıza Beşiktaş Jimnastik Kulübü ile başladık. Mesajlarımızı milyonlara aktaracak bir araç spor, özellikle de futbol. Önümüzdeki dönemde çalışmalarımızı yoğunlaştırarak devam ediyor olacağız.

karikatürler aracılığıyla anlatıyor. Ardından ilk çocuk kitabımız 'Greta Devlere Karşı' kurucu üyemiz Nil Karabrahimgil'in çevirisi ile yayınlandı. Sıradaki çocuk kitabımız 'Doğa Yürüyüşü' ise önümüzdeki günlerde raflarda olacak. Yayınlarımız arasında önemli bir alanı da rehberler oluşturuyor. İklim Dostu Rehberler serimiz ile takip edebileceğimiz yol haritalarını yayınlıyoruz. 'İklim Dostu Yaşam Rehberi'miz, bireysel karbon ayak izimizi azaltmanın ipuçlarını sunuyor. Öğrencilerin liderliğinde hazırlanan 'İklim Dostu Okul Rehberi'mizi yayınladık. İklim Dostu Şirket, Ofis Rehberi gibi farklı alanlarda alışkanlıklarımızı değiştirmenin ipuçlarını sunan farklı rehberlerimiz de yakında yayında olacak. Yuvam Dünya olarak araştırma ve raporlara çok önem veriyoruz ve iklim krizi konusunda bu çıktıların ulaşabileceği bir içerik merkezi olma yolunda harekete geçtik. KONDA ile düzenli yaptığımız 'Yuvam Dünya Türkiye'de İklim Değişikliği Algısı' araştırması sayesinde toplumdaki algıyı anlamak, aktarmak ve etki yaratmak için çalışmalar yapıyoruz. Bu yıl için araştırmamız tamamlandı, bulguları analiz ederek raporumuzu yayınladık.

Bir yandan da özel sektörle döngüsel ekonomi ve çalışan kültürü dönüşüm programları üzerine önemli projeler gerçekleştiriyoruz. Şirketlerde dönüşümün sadece üretim bazında kalmayarak her düzeyde gerçekleşmesi için çalışıyoruz. Kurum içi kültür dönüşümü programıyla her bir çalışanın tedarik zincirinden lojistik ağlarına, finanstan enerjiye kadar döngüsel ekonominin temellerini öğrenmesini ve benimsemesini sağlamaya gayret gösteriyoruz. Yuvam Dünya Bilim Kurulu üyelerimiz ile şirketlere iklim krizi, sürdürülebilirlik, iklim dostu yaşam ve ofis alışkanlıkları ve söz konusu şirketlerin odağındaki çalışmaların iklim dostu dönüşüm yolları konularında eğitimler düzenliyoruz. Her yıl özel sektör ile iklim krizi ve sürdürülebilirlik üzerine fikirler yürüttüğümüz zirveler yapıyoruz. Şu ana dek 4 büyük zirve gerçekleştirdik. Sanatçılardan iş insanlarına, iletişimcilerden yeni nesil şirket liderlerine birçok önemli ismin katılımıyla yapıyoruz zirvelerimizi. Ayrıca döngüsel ekonomi prensiplerini temel alarak yürüttüğümüz döngüsel ekonomi kapsül projelerimiz de var.

Toplumsal etki tarafında ise sanat ve sporu



hikâye anlatma aracı olarak kullandığımız, etkisi yüksek projeler gerçekleştiriyoruz. İklim Dostu Spor alanında çalışmalarımıza Beşiktaş Jimnastik Kulübü ile başladık. Mesajlarımızı milyonlara aktaracak bir araç spor, özellikle de futbol. Önümüzdeki dönemde çalışmalarımızı yoğunlaştırarak devam ediyor olacağız. Kurucu üyemiz sevgili Nil Karaibrahimgil'in bir çocuğun ağzından Yuvam Dünya için yazıp söylediği, Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası'nın seslendirdiği 'Uyan Anne' isimli şarkımız da aynı şekilde bu hikâyeyi milyonlara ulaştıran, kalpleri bir araya getiren çalışma oldu.

Dünya iklimi şu anda döndürülebilir bir noktada mı? Ya da bu konuda hangi noktadayız, ne kadar zamanımız var? Dünyamızı, dolayısıyla da çocuklarımızı hangi tehlikeler bekliyor?

Bu yaz yaşadıklarımızın durumu çok net özetleyeceğimi düşünüyorum. Bir yanda sıcak hava dalgaları, diğer yanda seller ve son 125 bin yılın en sıcak ayını yaşamamız gerçek bir alarm zili olarak kabul edilmeli. İklim krizi bugün burada ancak hâlâ süreci hafifletmek için yapılabilecekler var. Küresel sıcaklık artışını 1.5 derece sınırında tutmak adına ise acilen harekete geçmemiz şart. Özellikle devletlerin ve şirketlerin sorumluluğu büyük, bu önlemleri hızla almaları gerekiyor. Yapılması gerekenler ise belli: Hızla yeşil dönüşümü gerçekleştirmeli; karbon yutakları olan ormanları, yeşil alanları ve denizleri korumalı ve iklim krizinin etkilerine

uyumlu kentsel ve zirai altyapılara daha çok yatırım yapmalıyız. Umut bitmez; mutlaka yapılacak şeyler buluruz ve bulmalıyız da. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Genel Direktörü Ghebreyesus, geçtiğimiz günlerde iklim krizinin uzak bir tehdit olmadığını, yaşamları ve ekosistemleri etkilediğini belirtip, dünyanın ve genç nesillerin geleceğinin iklim konusunda atılacak adımlara bağlı olduğunu vurguluyorsa, burada durup bir düşünmek gerekiyor.

Sürdürülebilir bir iklim ve sürdürülebilir bir dünya için devletlere, uluslararası kuruluşlara ve insanlara düşen görevler nelerdir?

İklim kriziyle mücadele alanında en büyük sorumluluk devletlere ve şirketlere düşüyor. Tüm ülkelerin emisyon azaltım planlarını ortaya koyarak taahhütleri gerçekleştirmeleri gerekiyor. İş yapma şekillerimiz acilen değişmeli. Şirketlere büyük rol ve iş düşüyor. Her şirket çevreye etkisini değerlendirmeli, karbon ayak izini ölçmeli ve azaltmak için bir yol haritası çizmeli. Geçmiş nesillerden alınmış ama bugün daha da büyütülerek gelecek kuşaklara bırakılan tehlikeli bir borç gibi düşünebiliriz iklim krizini. Bu noktada herkesin, gelişmiş her ülkenin değişik oranlarda da olsa sorumluluğu var. Bireylerden başlayarak bu sorumluluğa uygun davranmak gerekiyor en başta. Dünyanın kaynaklarının, atmosferinin ve denizlerinin sonsuz olmadığını öğrendik, bunu bilmiyormuş gibi yapamayız. Dolayısıyla davranış değişikliği, politika değişikliği, anlayış değişikliğine ihtiyacımız var



acil olarak. Bize öğretilen birçok ezberin yanlış olduğunu kabul etmeliyiz. Sürdürdüğümüz kültür bizi bu noktaya getiriyor. Öncelikle temel bir algı değişikliğine ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum. 'Yeryüzü tükenmez bir kaynaktır, istediğiniz alın' diyen doğrusal ekonomiden çıkıp yeryüzünü 'yaşam verir, sınırlarına saygı duyun' diyen döngüsel ekonomi modeline geçmeliyiz. 'Kâr maksimizasyonu' mantığından 'kâr optimizasyonuna' geçmemiz ve artık dünyanın yaşam veren olduğunu anlamamız gerekiyor. Dolayısıyla sınırlarına da saygılı olmalıyız. İş dünyasının iklim kriziyle mücadeleyi var olan ekonomi modelinin her düzeyinde bir parçası haline getirmesi şart.

Soruna sistemsel bir şekilde cevap vermek gerekiyor. Dünya artık çok daha kırılğan bir yer. Hepimiz çok daha hassasız. Bu noktada yeni nesil yöneticilerin özellikle 21'inci yüzyıl değerlerini benimsemesi önemli. Hepimiz hakkaniyete, çeşitliliğe, yaratıcılığa, işbirliğine, esneklik ve uyuma çok daha dikkat etmeliyiz. Çünkü iklim krizinin özünde de aslında bu konularda yaşadığımız deformasyon var. Dünya ile, doğa ile kopan bağıımızı nasıl onarabileceğimiz konusunda bilimsel bilgileri öğrenmeli ve kurumlarımızın değerlerini bu bilgiler doğrultusunda yeniden düzenlememiz,

işbirliği yapmamız gerekiyor.

Dünya için yanlış yapmaya nerede başladık, hangi yanlışlar konusunda ısrar ediyoruz?

Hem bilmeden yapılan hem de bilinçli yapılan yanlışlar söz konusu. İnsanlık gelişiminin daha ilk başından beri çevresel etkiler yarattı ancak bu gidişatta kritik nokta sanayi devrimi oldu. Bunu mümkün kılan ise başta kömür olmak üzere fosil yakıtlar. Fosil yakıtlardan elde edilen enerji, insanlık tarihinde önemli bir nokta. Hızlı gelişmeler bu sayede olmuş olabilir ancak şu an biliyoruz ki fosil yakıtlar yakıldığında atmosfere karbondioksit yayılıyor ve bu durum dünya atmosferinin konsantrasyonunu değiştirerek iklim krizine neden oluyor. Bilimin sayesinde geçtiğimiz yüzyıldan bu yana konuya hâkimiz. Ancak bu süreç boyunca kömür, doğal gaz ve petrol olmak üzere fosil yakıtların hiçbirinde kullanımı azaltmadık; hatta bu istek özellikle ekonomik büyüme amacıyla günden güne arttı. Artık bunu sürdürülebileceğimiz bir noktada kesinlikle değiliz. Yenilenebilir enerjinin, iklim dostu üretim ve tüketimin, döngüsel ekonominin, çevresel teknolojilerin ördüğü sistemsel bir dönüşüme ihtiyacımız var. Yanlışları bildiğimiz noktada sorumluluk başlıyor.



Dert edinmek ve öğrenmekle beraber alışkanlıklarımızı da değiştirmemiz şart. Bu değişim bir anda ve tastamam olmak zorunda değil, bir yerden başlayarak zamana yayılan ve dönüşüm geçiren gelişim çok daha etkili olabilir. Küçük adımlarla başlayarak alışkanlıklarımızı sorgulamalı, dünyaya etkisi anlamak adına karbon ayak izi filtresinden geçirmeli ve elimizden geleni yapmalıyız.

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Sekreteri Antonio Guterres, küresel ısınma çağının sona erdiğini, bunun yerine 'küresel kaynama çağının' başladığını söyledi. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Antonio Guterres, birçok çevre lideri gibi iklim kriziyle mücadeleye önem vererek gereken aksiyonların alınması için sıkça çağrıda bulunuyor. "Küresel kaynama çağı" da bu anlamda son derece yerinde bir tespit. Aslında tüm bilimsel araştırmalar ve veriler durumu ortaya koyuyor ama her zamanki gibi bunların duyulması ve anlaşılması için güçlü isimlerin, kurumların durumun kötülüğünü anlatabilecek yeni söylemler geliştirmesi gerekiyor. Sıcaklık anormalliklerini bu yaz dünyanın dört bir yanında insanlar yaşadı. Hatta biliyorsunuz şu anda güney yarımküre aslında kış mevsimini yaşıyor ama Güney Amerika'nın birçok ülkesinde kış ortasında 30 derecenin üzerinde sıcaklıklar yaşandı. Arjantin ve Şili'den gelen haberler ürkütücü. Evet, bu küresel kanama çağı ve eğer biz hızla harekete geçmezsek bu kaynama çok daha korkutucu noktalara ilerleyebilir. Su da yavaş yavaş kaynadığını son ana kadar fark etmeyen kurbağanın hikâyesine benzememek için harekete geçmeliyiz.

Sürdürülebilir bir dünya için mesajınızla sohbetimizi tamamlayalım, neler söylemek istersiniz?

Öncelikle şu anki durumu kendimize dert edinmemiz, sonra ise sorunları öğrenerek çözüm yollarına yönelmemiz gerekiyor. Hepimizi etkileyen bu sorunda hepimize düşen bir rol de var. Evet, en büyük sorumluluk ülkelere ve şirketlere ait ancak değişim için

önce değişimi bizlerin tetikleyeceğimizi fark etmeliyiz. İklim krizini konuştuğumuz bir konu haline getirmek bile düşündüğümüzün ötesinde etki yaratabilir, bugün bu hikâyeyi anlatma ve değiştirme zamanımız. Bu yüzden seslerimizin taşıyabileceği kadar geniş çevrelere anlatılması gerekiyor.

Dert edinmek ve öğrenmekle beraber alışkanlıklarımızı da değiştirmemiz şart. Bu değişim bir anda ve tastamam olmak zorunda değil, bir yerden başlayarak zamana yayılan ve dönüşüm geçiren gelişim çok daha etkili olabilir. Küçük adımlarla başlayarak alışkanlıklarımızı sorgulamalı, dünyaya etkisi anlamak adına karbon ayak izi filtresinden geçirmeli ve elimizden geleni yapmalıyız. Doğayla bağ kurmak da büyük önem taşıyor. Biz de doğanın bir parçasıyız, temasımız artıkça bu zihnimizde daha çok yer eden ve harekete geçirici bir faktör oluyor.

Diğer yandan bu alanda çok konuşulan bir noktaya da değinmek istiyorum. Evet, iklim krizi konusunda hükümetler ve şirketler aksiyon alması gereken ana aktörler fakat bu organizasyonların özünde bireyler yer alıyor. Günümüzde yaşadığımız doğal felaketleri tetikleyen hâkim görüşlerini bir yana bırakarak konuyu ele almalıyız. Çünkü riskler yalnızca gelecekte değil, burada. Bireyler olarak karar alıcıları iklim kriziyle mücadeleye yönlendirme potansiyelimiz olduğunu unutmamalıyız. Bunun için daha çok okumalı, konuşmalı ve tabii bir araya gelmeliyiz. Biz Yuvam Dünya olarak bunun bir parçasıyız. Bizim gibi daha çalışan onlarca sivil toplum örgütü var. Onlara destek olmak veya katılmak yapabileceğiniz en iyi işlerden biri olabilir.



AYLİN YÜKSEL

aylin@d-shebusiness.com

www.disibusiness.com Yayın Yönetmeni | Aile Danışmanı

Yavaşlayın, kendinizle kalın, yargısız olun, tüm özelliklerinizi kucaklayın

"Tam da şimdi sizin gerçek huzuru yaşama zamanınız. Ne bir an önce ne bir an sonra..."
Eckhart Tolle

Modern yaşamın yoğun stresi içinde, zihnimiz sürekli kaygılı düşüncelerle boğuşup dururken öte yandan da daha huzurlu, daha özgür ve tabii ki daha mutlu olmanın formülleri peşindeyiz.

Hedeflediğimiz o görevi başarırız, o terfiyi kazanırsak, o dönüm noktasına ulaşırsak o zaman mutlu olabileceğiz belki de... İş ve aile baskıları altında sürekli olarak yarını düşünmemiz, kurgulamamız gerek ki mutluluğa ulaşabilelim. "Akşam yemeğinde ne yapacağız? Çocukları almaya vaktim yok... Bunu nasıl organize edebilirim?" gibi düşüncelerden tutun da "Yarın teslim edilmesi gereken raporu zamanında bitirebilecek miyim?" gibi o kadar çok endişeli düşünce geçer ki zihnimizden... Aynı zamanda da geçmişte yaşadığımız anlar var kafamızın içinde tekrar tekrar yaşadığımız... "Ona, bunu desem daha iyi olurdu. Bunu böyle yapsaydım keşke daha başarılı olurdum. Bana bunu neden yaptır?" gibi

gibi... Sürekli bu düşünceler yer bitirir bizleri.

Bunların hepsi çok normal düşünce kalıplarıdır aslında. Ancak geçmişe çok fazla odaklanmak depresyona, geleceğe çok fazla odaklanmak ise kaygıya neden olur. Mutlaka geriye bakmak kendimizi ve seçimlerimizi daha iyi anlamamıza yardımcı olur; ileriye bakmak ise sonraki adımlarımızı planlamamıza ve geleceğe umutla bakmamıza olanak tanır.

Bahsetmek istediğim, geleceğimiz hakkında bu kadar endişe duyup ya da geçmiş hakkında derin düşüncelere daldığımızda etrafımızda olup bitenlerin izini kaybediyor olmamız. Hayatta her şeyde olduğu gibi duygu ve düşüncelerimizde dengede kalmaktır bizler için en kıymetli olan. Kendimizi merkeze alıp buraya ve şimdiye odaklanabilirsek duygularımızı ve düşüncelerimizi daha gerçekçi yaşayabiliriz. Her ne kadar böyle söyleyince "Aa! Ne kadar güzel. O zaman hep anda kalalım" diyor insan ama bunu bir alışkanlık haline getirmek o kadar hızlı ve kolay olmasa gerek. Peki, anda olmak ne demek? O an her ne yapıyorsanız tüm enerjinizle ve dikkatinizle o eylemin içinde olmak demek. Fiziken neredeyse,



Prof. Dr. BİLGE UZUN

zihnen, yani düşüncelerinizle de orada olmaktadır. Bir yandan bir şey yapıp diğer yandan da alakasız şeyler düşünmek değil de içinde olduğunuz deneyimle düşüncelerinizin birbiriyle hizalı ve uyumlu olması demektir. Bu nedenle şimdiki anın farkındalığını uygulamak, endişeli ve pişmanlık dolu düşünce kalıplarıyla mücadelede değerli bir araç olabilir. Farkındalık, düşüncelerinizi olduğu gibi tutmayı, onları ne kavramayı ne de uzaklaştırmayı içerir. Mindfulness hakkındaki araştırmalar, bilinçli farkındalığın kaygı ve depresyonu azaltabileceğini, bağışıklık sisteminizi güçlendirebileceğini, ağrıyı yönetmenize yardımcı olabileceğini, sağlıklı alışkanlıklardan ve bağımlılıklardan kurtulmanıza olanak sağlayabileceğini, uykusuzluğu hafifletebileceğini, yüksek tansiyonu azaltabileceğini ve hatta beyninizin yapısını ve işlevini olumlu yönde değiştirebileceğini ortaya koyuyor. Bu ay, köşemde son dönemlerde sıklıkla karşımıza çıkan 'Mindfulness' yani 'bilinçli farkındalık' konusunu sizlerle paylaşmak istediğimde aklıma

gelen ilk isim Prof. Dr. Bilge Uzun oldu. İyi ki de öyle olmuş. Kendisiyle bitmesini hiç istemediğim; bilgisinden, fikirlerinden ve deneyimlerinden oldukça nasiplendiğim sınırsız bir sohbet gerçekleştirdik.

Bilge Hanım, sizinle ilgili araştırmalar yaptığımızda, akademik hayatınızın başarılarla dolu olduğunu görüyoruz. Bilge Uzun'u bir de sizden dinlemek isteriz.

"Sevdiğiniz işi yaparsanız hayatınızın sonuna kadar çalışmış sayılmazsınız" demiş Konfüçyüs. Bu söz tam olarak beni yansıtıyor. Sevdiğim işi yapıyorum: Öğrenmek ve öğretmek. Sonuca odaklanmak yerine o anda yaptığım şeye odaklanıyorum. "Yolda olmak" diyebiliriz buna. Bir şeyi severseniz yaptığınızda 'başarı' kendiliğinden geliyor. Tarsus'ta memur bir ailenin çocuğu olarak dünyaya geldim. Babam, köy enstitülerinde okumuş bir bilgeydi. Öğrenme aşkını ilmek ilmek içime işlemiş olmalı. Toplumun 'başarı' olarak



adlandırdığı, bana göre hâlâ göreceli olan bu bildirim, üniversite sınav sonuçları açıklandığında başladı. ODTÜ'yü kazanmıştım. Çok yönlü kişiliğim o yıl kendini ortaya koydu. Hazırlık okulunda İngilizce öğrenirken ODTÜ kütüphanesinin tarih kokan rafları arasında öyle çok zaman geçirmiş olmalıyım ki, "Sevdiğim şeyi işe dönüştürmek" bilinciyle yarı zamanlı olarak çalışmaya başladım. Kitap satırlarından beslenen hayal dünyamı, gerçek yaşam deneyimlerine dönüştürmek en büyük hayalimdi. Kütüphane mesaimi tamamladığım bir akşam, taş duvara asılı bir ilan gördüm: "Türk Hava Yolları yarı zamanlı çalışacak öğrenciler arıyor." Bir dizi mülakat sonucunda haneme +1 başarı daha eklenmiş oldu. Artık hem ODTÜ'de birinci sınıf öğrencisi hem de Türk Hava Yolları personeliydim. Çalıştığım için derslerimi aksatma endişesi öyle ağır basmış ki yıl sonunda not ortalamam adımı ODTÜ şeref listesine taşımıştı. Buyurunuz +1 daha. Bununla da kalmadı. Çok yönlülüğüm başarı burslarını ödül olarak sundu bana. Barınma ve beslenme burslarıma bir de ŞOK (Migros) bursu eklenmişti. Yani yaşamımı idame ettirmek için artık hiç ödeme yapmam gerekemediği gibi THY'den de maaş almaya başlamıştım. ODTÜ Lisans ve THY yaşam eğitimimi tamamladıktan sonra akademisyenliğe ilk adımı atmıştım. 'ODTÜ Araştırma Görevlisi' olarak kadro aldım. Araştırırken öğreniyor, öğrendikçe daha fazlasını arıyordum. ODTÜ'de doktora programına da başladım. Çalışmalarım Türkiye'ye açıldı. Uluslararası konferanslarda ülkemizi temsil etmeye de başladım. Türkiye, Polonya, Avusturya, İngiltere

karşılaştırmalı bir çalışmamız The New York Times dergisinde ilk Türk kadın araştırmacı olarak adımı anılmasıyla ödüllendirildi.

Doktora eğitimim sırasında, Avrupa'da bir ekol sayılan Humboldt Üniversitesi'nde araştırmalar ve doktora sonrası başarı bursuyla Roehampton Üniversitesi'nde araştırmacı öğretim üyesi olma şansı buldum.

Türkiye'ye döndüğümde ODTÜ'de yarı zamanlı öğretim üyesi olarak çalışırken Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde bölüm başkanıyım.

Yeniliğe yeni adımlar atarak Bahçeşehir Üniversitesi'nde önce 'Doçent Dr.', sonra 'Profesör Dr.' unvanlarımı aldım. Bu süre içerisinde farkındalık çalışmalarım 'Çocuk ihmal ve istismarı' alanına yönelerek kamu spotları oluşturduğum ve 'Topluma Hizmet Ödülü' aldım.

Şimdi baktığımızda tüm bunlar 'başarı' olarak isimlendiriliyor. Oysa ben hep sevdiğim şeyi yapıyordum.

Kitabınız 'En Uzun Yollar Tek Adımla Başlar', 'mindfulness' ile ilgilenen birçok kişinin başucu kitabı niteliğinde. Kitabınızın adından da yola çıkarak, sizin için o ilk adım neydi?

Yaşam, sürekli olarak yeni adımları gerektirir. Bazı adımlar vardır ki sizi kalıplarınızdan çıkarıp başkalaştırır. Dönüşmeye başladığınız o ilk adımlar yaşamınıza yeni boyutlar katar. Benim dönüşmemi sağlayan bir sürü 'ilk adım'ım oldu.

En önemlilerinden biri, yaşamın ikinci evresine attığım o ilk adımdı. Bu, En Uzun Yollar Tek Adımla

Başlar kitabıma vesile olan Nepal seyahati. Yıllardır akademik alanda bilimsel bulgularla belirli bir kesime hitap eden ben, bu adımla çalışmalarımı topluma yöneltmeye karar verdim. Hediyesi ilk kitabımdı. Toplum diline uyarlanmış bilimsel içerikler, uygulama önerileri ve kendi hikâyelerimle bezeli ilk kitabım çok ilgi gördü. İkincisine zemin hazırlayan ise ilk kitaptaki bir karşılaşma hikâyesiydi.

'Mindfulness'ı derinlemesine araştırdığımda çok fazla bilgi kirliliği olduğunu gördüm. Bu konunun öncülerinden olarak, bize mindfulness'ın ne olduğunu anlatır mısınız?

En kısa ve anlaşılır biçimde "an'da olmak". Düşünceler arasında gezinen zihnimizi bilinçli ve yargısız bir biçimde, içinde bulunduğumuz ana davet etmek demek. Bilinçli farkındalık olarak da bildiğimiz kavramı ben "fark'andalık" diye tarifliyorum. Fark etmek ve anda kalmak eylemlerinin birleşimi olan 'an farkındalığı' yani.

Bunun farkındalıktan farkı ne?

Bir yere doğru yürüdüğünüzü ya da araba kullandığınızı düşünün. Zihniniz dalgın; düşünceler uçuş uçuş: "Evden çıkarken unuttuğunuz bir şey var mıydı? Dünkü toplantıda söylediğiniz ne saçma bir şeydi, neyse bugün toparlarsınız. Yarınki sunuma hazır mısınız? Kimler gelecek acaba? Ne giyseniz? Hafta sonu gelsin artık. Bugün daha Salı..." Bunların arasında bir korna sesi duyarsınız, kalbiniz hızla çarpmaya başlar. "Ne oldu?" Zihniniz dış bir uyarının etkisiyle gezindiği yerden içinde bulunduğunuz an'a geldi. İşte bu farkındalık. Aynı sırada düşüncelerinizin uçuşmaya başladığını fark etmek, onları yargısızca izlemek ama içinde bulunduğunuz an'da kalmaya bilinçli olarak devam etmek 'farkANDalık'. Yani zihnin bilinçli ve yargısız bir biçimde, içinde bulunduğu an'a davet edilmesi diyebiliriz.

Yeni bir kavram olsa da eski olduğu söyleniyor. Siz ne dersiniz?

Mindfulness yaklaşımının temeli antik Yunan dönemine kadar uzanıyor olsa da temelinin Budizm öğretilerinden alındığı söyleniyor. Aslında Budizm'e referans gösterilmesinin nedeni, yaklaşımı dünyaya yayan kişinin Budizm'den beslenmiş olması. MIT (Massachusetts Institute of Technology) Tıp Fakültesi Ağrı Hekimi Jon Kabat Zinn, tıbbı alternatif oluşturmak amacıyla doğuya giderek zen



ustası oluyor ve döndüğünde öğrendiklerini kronik ağrıdan mustarip gönüllü bir gruba uyguluyor. Uygulamanın etkileri beyin laboratuvarlarında inceleniyor ve bilimsel araştırma sonuçlarına rapor ediliyor. Yaklaşım, modern hayata aktarılmış bir biçimde dünyaya yayılmaya başlıyor. Yayıldıkça hepimiz kendi kültürlerimizdeki ortaklığı görüyoruz ve bir süre sonra tamamen sekülerlik kazanıyor. 21'inci yüzyılın getirdiği koşuşturma hayatımızı büsbütün sarmışken, yavaşlamayı öneren mindfulness yaklaşımı büyük bir kesimin ilgisini çekiyor. 'Ben' olmayı hatırlatıyor çünkü. Yaşamı otomatik pilottan çıkarıp kendi kontrolümüze alma becerileri sunuyor. Uygulamalar, her ortamda yapılabilecek basit pratikleri içerirken, grup eşliğinde yapılacak formel uygulamaları ve inzivaları içeriyor. Günümüzde farklı oluşumlar aynı şeyleri farklı biçimde sunuyor. Ben daha çok



'kültüre duyarlı mindfulness' uygulamaları öneriyor ve öğretiyorum. Bizim bir kalıba girmemizedense yaklaşımı kendi ihtiyaçlarımıza göre uyumlamak daha uygun bana göre.

İnziva dediniz, bunu biraz daha açar mısınız?

İnziva bir nevi arınma ritüeli. Doğala dönüş de diyebiliriz buna. Mindfulness yaklaşımında son aşamalardan biri olarak kabul ediliyor. Çünkü inzivaya girebilmek için yaklaşımı bütünsel hayatınıza aktarmış ve sessizliğin içinde kendinizde kalabilmeniz gerekiyor. Farklı inziva türleri var. Modern yaşamda daha çok sessizlik inzivası uygulamaları mevcut. Bunun için size inzivaya girebileceğiniz doğa içinde bir ortam sunuluyor, etrafınızda insanlar olsa da iletişimsiz sessizliğe bürünüyorsunuz. İç sesleriniz o dakika ayyuka çıkıyor ve onlarla anlaşmaya çalışıyorsunuz. Ben ilk sessizlik inzivamı eğitimde mindfulness uygulamalarını tamamladıktan sonra Amerika'da Garrison Enstitüsü'nde deneyimlemiştim. Doğanın ortasında kurulmuş bir arınma merkezinde, planlanmış programla sessizliğin içinde kendinizi deneyimlediğiniz bir yer düşünün. Kalabalığa rağmen göz teması bile kurmadığınız (kurallar

bu yönde, iletişim yok, telefon yok, mesaj yok) bir ortamda sadece kendinizle kalıyorsunuz. En Uzun Yollar Tek Adımla Başlar kitabında buna dair bir hikâye görebilirsiniz. Ardından işin aslını, asıl yerinde öğrenmek amacıyla Nepal'e gittim. Budist manastırında geçirdiğim bu sürede beni inzivaya almadılar. İnzivanın aslı bir mağarada yemeden içmeden mahrum kalarak meditasyon yapmak biçimiymiş. Bunun manastıra uyarlanmış hali ise Puja odası denilen ayin odasında yalnızlığa ve mahrumiyete maruz bırakılmakmış. Bunun hikâyesini de "Buda'yı ararken Rumi'yi buldum" kitabında anlatıyorum. Bu yıl da Bali'de bir inziva deneyimleme şansı buldum. Burası butik, spiritüel ve seküler bir arınma merkezi. Bunu da yakın zamanda hikâyeleştireyim olacağım.

Peki yaşamımız içerisinde mindfulness bize neler vaat ediyor?

Yavaşlamayı. Kendinizle kalmayı. İç seslerinizle anlaşmayı. Kendinizi sevmeyi. Yargısız olabilmeyi. İyi ve kötü yanlarınızı birbirinden ayırt edip tüm özelliklerinizi kucaklamayı vadediyor. Özetle, hayata bakış açınızı değiştiriyor. Aldığınız her nefesin kıymetini bilmeyi, ağızınıza aldığınız her lokmanın tadına varmayı sağlıyor. En azından bende böyle etkileri oldu. Deneyin görün. 😊

Türkiye'de mindfulness ne kadar yaygın? Bu konudaki çalışmalarınız nelerdir?

Son zamanlarda mindfulness yaklaşımı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'yi de sardı, evet. Ben bir eğitimci olarak mindfulness yaklaşımını da bu taraftan benimsedim. Öğrenmek ve öğretmek... Bu yaklaşımı gelecek nesillere aktarabilmek için öncelikle çocuklarla çalışmayı önemsemem. Hal böyle olunca öğrenci kitlem eğitimciler, psikolojik danışmanlar ve okul çalışanları oldu. Şimdilerde neyse ki her kurumun bir akademisi, enstitüsü var. Onların aracılığıyla okuldan bağımsız yetişkinlere de hitap edebiliyoruz. Bu amaçla Fark'anda Okullar Enstitüsü (Mindful Schools Institute) eğitim ve danışmanlık şirketini kurdum. Bu enstitü kapsamında her düzeyde çeşitli eğitimler sunuyorum. Mindful Okul Uygulamaları, Fark'anda Süper Beceriler, MindfulKIDS, SuperMIND, MindPLUS+, MindTHERAPY gibi markalarımın yanı sıra Mindful Liderlik, İşyerinde Mindfulness gibi kültüre duyarlı eğitimler sunuyorum. Tabii bir öğretim üyesi olarak bilimsel araştırmalar



Mindfulness yavaşlamayı, kendinizle kalmayı, iç seslerinizle anlaşmayı, kendinizi sevmeyi, yargısız olabilmeyi, iyi ve kötü yanlarınızı birbirinden ayırt edip tüm özelliklerinizi kucaklamayı vadediyor. Özetle, hayata bakış açınızı değiştiriyor. Aldığınız her nefesin kıymetini bilmeyi, ağzınıza aldığınız her lokmanın tadına varmayı sağlıyor.

üretiyorum. Türkiye’de mindfulness yaklaşımının etkilerini ortaya koyan 48 tez yönettim örneğin. Her birinde mindfulness ve bu bağlamda birleşen benlik saygısı, öz yetkinlik, duygusal yetkinlik, duygusal okuryazarlık, duygu yönetimi, öz-şefkat gibi değişkenlerin etkilerini taradık.

Özellikle de beyaz yakalı birçok kadın iş hayatını bırakarak bu alanda profesyonel olarak çalışmaya başladılar. Neden erkekler değil de kadınlar mindfulness alanında çalışmaya başladı sizce?

Bilimsel bulgular kadın beyni ve erkek beyninin birbirinden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre kadınların daha duygusal, erkeklerin ise daha bilişsel olduğu bilinmektedir. Mindfulness yaklaşımı spiritüel olduğundan belki. Kadınlarda duygusal beyin daha güçlü. Benzer şekilde kadınlar daha spiritüel bence.

Son kitabınız ‘Buda’yı ararken Rumi’yi buldum’ yayımlandı. Buradan anladığım kadarıyla başlangıç noktanızda değilsiniz. Budist öğretilerle Mevlevî öğretiler arasındaki benzerlikler ve farklılıklar nelerdir? Siz tam olarak şu an neredesiniz?

Mindfulness yaklaşımının temellerini aramak için çıktığım yolda öğrendiklerim hep aşına olduğum şeylerdir. Annemden babamdan da gördüğüm iyi insan olmak, elinde olana minnet etmek, herkes için iyi niyet oluşturmak gibi değerleri Budizm öğretilerinde görünce aslında bunların evrensel değerler olduğunu bir kere daha anladım. “Uzağa gitmeye gerek yok, kendini içinde ara” dedim sonra. Kitapta anlatıldığı gibi dönüp dolaşıp kendimi bulduğum yer doğduğum yerdi.

Son olarak, hayatımıza kolayca adapte edebileceğimiz önerileriniz nelerdir?

Hayatımıza kolayca adapte edebileceğimiz ilk öneri “Kendimizi fark etmek” olur. Çoğu zaman

bunu yapmıyoruz. Bulduğumuz ortamda olagelen onlarca şey varken o an’da kendi içimizde neler olduğumu fark etmiyoruz çoğu zaman. Oysa kendimize dönüp zihnimizden geçen düşüncelerimizi fark ettiğimizde beden duyumsamalarımızı, yani bedenimizdeki olası bir heyecan ya da kaygıyı fark etmemiz daha kolay oluyor.

■ **Nefes egzersizleri:** Derin nefes almak, sakinleşmenize ve dikkatinizi şu anki an’a odaklamanıza yardımcı olabilir. Düzenli olarak derin nefes alıştırılmaları yapabilirsiniz.

■ **Doğada zaman geçirme:** Doğada zaman geçirmek, stresi azaltıp sakinleşmenizi sağlar.

■ **Fark’anda yürüyüş:** Yürürken adımlarınıza ve çevrenize dikkat edin. Ayaklarınızın yere temasını, çevrenizdeki sesleri ve kokuları fark edin.

■ **Meditasyon:** Her gün belirli bir zamanı meditasyon için ayırarak mindfulness pratiğine başlayabilirsiniz. Kısa bir süre meditasyon yaparak zihninizi sakinleştirebilir ve dikkatinizi an’ın içinde tutabilirsiniz.

■ **Dijital detoks:** Teknolojik cihazları kapatın ya da sessize alın, sessiz bir anın tadını çıkarın ve dikkatinizi toplayın.

■ **Ekran zamanını sınırlama:** Telefon ve diğer ekranların önünde geçirilen süreyi sınırlayarak, daha fazla zamanınızı gerçek dünyaya odaklayabilirsiniz.

■ **Fark’anda beslenme:** Yemek yediğiniz anların farkında varın. Yiyeceklerin tadını, dokusunu ve kokusunu daha fazla fark edin.

■ **Kendine iyi davranma:** Kendinize şefkatli ve saygılı davranın. Kendinizi yargılamak ya da eleştirmek yerine, kendinizi destekleyin.

■ **Günlük tutma:** Günlük tutmak, duygularınızı ve düşüncelerinizi ifade etmenize ve anıları kaydetmenize yardımcı olabilir.

■ **Empatik olun:** Başkalarına karşı empatik olarak, onların duygu ve deneyimlerini daha iyi anlamaya çalışın.



ZEHRA DEMİRAL

Kadınların sanata ilgisi, toplumun duygusal ve estetik yönünü güçlendirir

Röportaj

Deniz Dallı

deniz@d-shebusiness.com

Hat sanatçısı Zehra Demiral için yazı sadece bir iletişim aracı değil aynı zamanda bir güzellik de taşıyor. 'Hiç bitmeyen bir yolculuk' olarak ifade ettiği hat sanatıyla her harfi incelikle işleyip bir mücevhere dönüştürüyor ve aynı zamanda kültürel mirasımızı da gelecek nesillere ulaştırıyor: "Bu sanatın gelecek kuşaklara aktarılması, kimliğimizin ve tarihimizin bir parçasını korumamızı sağlıyor." Sanatla ilgilenmenin insanları geliştirdiğine değinen Demiral, "Özellikle kadınların sanata olan ilgisi, toplumun duygusal ve estetik yönünü güçlendirir" diyor.

Zehra Hanım, Dişi Business'in Kültürel Miras sayfalarına hoş geldiniz. Sohbetimize sizi tanıyarak başlayalım izninizle; okuyucularımıza kendinizle ilgili neler söylersiniz?

Merhaba. Ben 1981 yılında Sinop'ta dünyaya gelen bir sanatseverim. Sanatla ilgilenmeye resimle başladım. Bu ilgim eğitim, hayatım boyunca devam etti. Daha sonra İstanbul'da yaşamaya başladım. İstanbul gibi tarihi ve kültürel bir şehirde yaşıyor olmak sanata olan bakış açımı değiştirdi ve geliştirdi. Bir kadın olarak sanat ve kültürel mirasımızda ben de var olmak istedim. Bunun için de kendime en yakın bulduğum hat sanatını seçtim.

Hat sanatına merakınız nerede başladı, nasıl gelişti?

Sanata olan asıl tutkum ve yolculuğum 2005 yılında başladı. O yıl çok değerli hocam Emine Şirvan Hanımefendi ile tanıştım ve hat sanatının inceliklerini öğrenmeye başladım. İlk olarak yazının sadece bir iletişim aracı olmasının ötesinde bir güzellik taşıdığını fark ettim. O ince çizgiler, kıvrımlar ve detaylar, bir harfin bir kelimenin nasıl bir sanat eserine dönüşebileceğini gösteriyordu. Sevgili hocamla 2012 yılına kadar hat meşkimini tamamladım. Ve sülüs, nesih yazı çeşitlerinden icazetimi aldım. Hâlâ kendisiyle ihtisas derslerine devam etmekteyim. Ve bu yolculuk hiç bitmeyecek gibi görünüyor.

"Anlamayana ömrü günlük anlayana bir ömürlük" demişsiniz bir eserinizin paylaşımının altına. Hat sanatı sizin için ne ifade ediyor?

"Anlamayana ömrü günlük, anlayana bir ömürlük" sözü, benim için gerçekten derin bir anlam taşıyor. Bu söz eserlerin içerdiği anlamların sadece anlamayı gözetenler için değerli olduğunu vurguluyor. Bir eserin yüzüne bakarak anlamakla içerdiği yazının manasını kavramak arasında büyük fark var. Bu söz aynı zamanda öğrenme ve anlama sürecinin

hayat boyu devam ettiğini hatırlatıyor. Hat sanatının öğrenilmesi gerçekten de uzun bir süreç. Ustaların gözetiminde yıllarca süren bir eğitim, sabır ve özenden oluşuyor. Sanatçı bu eğitim sonucunda her harfi inceliklerle işler ve bir mücevhere dönüştürür. Sonuç olarak hat sanatı benim için estetikle anlamın buluştuğu bir dünya. "Anlamayana ömrü günlük, anlayana bir ömürlük" sözü hat sanatının ruhuna da uygun düşüyor. Çünkü bu sanatı anlamak ve takdir etmek için bir ömre ihtiyaç var gibi geliyor bana.

Eserleriniz nerelerde sergileniyor? Onları sergilendikleri yerlerde gördüğünüzde neler hissediyorsunuz?

Eserlerime sergiler, galeriler, çeşitli sanat etkinlikleri, kültürel etkinlikler ve bunların yanı sıra sanatsever dostlarımızın evlerinde yer veriliyor. Eserlerimi sergilendiği yerlerde görmek her defasında benim için özel ve duygusal bir deneyim oluyor. Bir yandan heyecan verici bir deneyim bir yandan da içsel bir gurur kaynağı. Yazılarımı gördüğümde öncelikle bir tür bağlılık ve tanıdıklık hissiyle karşılaşıyorum. Bir eserin ortaya çıkması oldukça uzun bir süreç. Onun için harcanan zaman, verilen emek eserle bir bağ kurulmasına neden oluyor. Bağlılık ve tanıdıklık hissi de buradan geliyor. Ona baktığımda tasarım için gösterdiğim çaba, ölçülü ve kurallara uygun bir yazı için göstermiş olduğum

özeni görüyorum. Sanki bir parçamın dışı vurumu gibi. Aynı zamanda bir kişinin yazımı incelediğinde gözlerinde beliren zevki ve duygusal tepkilerini görmek sanata insanlar arasında bir bağın kurulduğunu hissettiriyor. Bu da sanatın gerçek gücünü ortaya koyuyor.

Bu sanatın genç temsilcilerinden birisiniz. Sanatın yeni nesil arasında tercih edilmesi için neler yapıyorsunuz? Kültürel mirasımız olan bu sanatın gelecek kuşaklara aktarılması neden önemli?

Sanatın genç nesil arasında tercih edilmesi





ve özellikle kültürel mirasımızın gelecek kuşaklara aktarılması benim için büyük bir misyon. Öncelikle öğrencilerimle atölye çalışmaları yapıyorum. Bu sayede onların eline kalem alarak bu sanatı deneyimlemelerini sağlıyorum. Derslerimiz öğrencilere hat sanatının temellerini öğrenmek için bir fırsat sunuyor. Ayrıca derslere devam ederlerse pratik deneyim kazanmalarına yardımcı oluyor. Bu derslerin yanı sıra sosyal medya platformunu kullanıyorum. Bu platformda eserlerimi paylaşarak daha geniş bir kitleye ulaşabiliyorum. Günümüzde sosyal medyanın insanlar arasındaki etkileşimini düşünürsek, ortak bir alanda buluşmaları oldukça kolay oluyor. Ben de bundan, elimden geldiğince faydalanmaya çalışıyorum. Çünkü bu sanatın gelecek kuşaklara aktarılması, kimliğimizin ve tarihimizin bir parçasını korumamızı sağlıyor. Geçmişten gelen bu mirası bir kadın olarak devralarak gelecek kuşaklara taşımak ve onlara aktarmak değerlerimizi yaşatmamızı sağlıyor. Ayrıca bu mirası modern zamanlara adapte etmek, geçmişle gelecek arasında köprüler kurmamıza yardımcı oluyor. Kısacası, genç neslin bu sanata ilgi göstermesi benim için çok değerli. Bu sadece sanatın geleceği için değil aynı zamanda kültürel zenginliğimizin sürdürülmesi için de önemli bir adımdır.

Hat sanatçısı olmak için hangi yetilere sahip olmak gerekir?

Hat sanatçısı olmak için birkaç önemli yeti ve özellik

gereklidir. Bunlar, sanatın inceliklerini anlamak ve bu sanat dalında başarılı olabilmek için önemlidir. Sabit bir sabır ve özveri Hat sanatı, detaylı ve zaman alıcı bir süreçtir. Tek bir harf veya kelime üzerinde saatler harcamak gerekebilir. Bu yüzden sabır ve özveri, hat sanatçısının en önemli özelliklerinden biridir. Estetik duyu Harf ve kelimeleri bir araya getirirken estetik duyu gereklidir. İyi bir kompozisyon yeteneği ve estetik anlayışı, eserlerin güzelliğini artırır.

El becerisi El yazısı, hat sanatında temel bir özelliktir. El yazınızın düzgün ve estetik olması, eserlerinizi güzel bir şekilde ifade etmenizi sağlar. Dikkat ve detaylara duyarlılık Hat sanatında her bir çizgi ve nokta önemlidir. Detaylara dikkat etmek ve ince ayrıntıları fark etmek, başarılı bir hat sanatçısı için hayati önem taşır.

Öğrenmeye açık olma Hat sanatı geleneksel bir sanat dalıdır ve sürekli olarak yeni şeyler öğrenmeye açık olmak önemlidir. Farklı stilleri öğrenmek, ustalardan ders almak ve kendini geliştirmek, hat sanatçısının yolculuğunun bir parçasıdır. Tasarım yeteneği Hat sanatında yazıları düzenlemek ve kompozisyonları oluşturmak, tasarım yeteneği gerektirir. Harf ve kelimelerin nasıl yerleştirileceğini düşünme yeteneği, eserlerin estetik ve anlamlı olmasını sağlar.

Yaratıcılık ve özgünlük Hat sanatı, sadece mevcut kalıpları takip etmek değil, aynı zamanda kendi tarzınızı ve özgünlüğünüzü ifade etmekle ilgilidir. Yaratıcılık, eserlerinizi diğerlerinden ayırmanızı sağlar. Sonuç olarak, hat sanatçısı olmak için estetik duyu, el becerisi, sabır, detaylara duyarlılık ve



özgünlük gibi özelliklere sahip olmak gereklidir. Ancak bu yetenekler sürekli çalışma ve öğrenmeyle geliştirilebilir. Her bir eser, yeni bir deneyim ve öğrenme fırsatıdır.

Hat sanatını bugün icra edenlerle Selçuklu-Osmanlı döneminde icra edenler arasında nasıl bir fark var? O dönemlerdeki çizgilerle bu yeni dönemdeki çizgiler arasında nasıl farklar var?

Selçuklu-Osmanlı dönemlerindeki hat sanatı ile günümüzdeki hat sanatı arasında bazı belirgin farklar bulunmaktadır. Bu farklar hem estetik hem de teknik açıdan ortaya çıkar. Ancak her iki dönemde de hat sanatı, büyük bir özenle icra edilen bir ifade biçimi olarak öne çıkar. Stil ve estetik farklılıklar Selçuklu-Osmanlı dönemlerindeki hat sanatı daha geleneksel ve özgün bir tarza sahipti. Arapça yazılar, ince ve karmaşık detaylarla süslenirdi. Bu dönemlerdeki hat sanatı, genellikle camilerdeki kitabelerde ve el yazmalarında kullanılırdı. Günümüzdeki hat sanatında ise daha modern ve minimalist bir yaklaşım görülebilir. Eserler daha sade ve net çizgilerle oluşturulabilirken, farklı stiller ve kişisel yorumlar daha fazla öne çıkabilir. Teknik gelişmeler Günümüzde teknolojik gelişmeler, hat sanatının icrasını da etkiledi. Özellikle dijital araçlar sayesinde daha hızlı

ve hassas çizgiler oluşturmak mümkün hale geldi. Ancak bu teknolojik gelişmelere rağmen, geleneksel el yazısı ve kalemiyle yapılan hat sanatı da değerini koruyor.

İçerik ve anlam değişiklikleri Selçuklu-Osmanlı dönemlerindeki hat eserlerinde genellikle dini metinler, ayetler veya şiirler yer alırdı. Günümüzdeki hat sanatında ise içerik daha geniş bir yelpazede olabilir. Hem dini hem de dünyevi metinler, anlamlı sözler veya tasarım amaçlı yazılar hat sanatçıları tarafından işlenebilir. Kullanım amaçları Selçuklu-Osmanlı dönemlerindeki hat sanatı daha çok camilerde, medreselerde ve el yazmalarında kullanılırdı. Günümüzde ise hat sanatı daha geniş bir yelpazede kullanılıyor. Sergiler, etkinlikler, kişisel tasarımlar ve hatta dijital medya gibi alanlarda da hat sanatı kullanılıyor. Bireysel yorum ve ifade Günümüzde hat sanatçıları, eserlerine daha fazla bireysel yorum ve ifade katabilir. Geleneksel dönemlerde ise daha çok belirli stil ve formların takip edildiği görülür.

Bu farklar, hat sanatının zaman içinde nasıl evrildiğini ve farklı dönemlerde nasıl bir anlam taşıdığını gösterir. Ancak unutulmamalıdır ki, her iki dönemde de hat sanatı, derin anlamları ifade eden, özgün ve özenle işlenmiş bir sanat dalı olarak öne çıkar.

Hat sanatı, kitabın içerisinde diğer sanatlarla birlikteydi; minyatür, ebru, tezhip... Sizce onlarla birlikte mi güzel yoksa onlardan ayrıldığında tek başına mı güzel?

Bu soruyu cevaplarırken samimiyetle ifade etmek isterim ki, hat sanatı tek başına veya diğer geleneksel sanatlarla birlikte sunulduğunda da aynı güzellik ve anlamı taşıyabilir. Her iki durumda da hat sanatı, kendine özgü derinliği ve estetiği ile insanları etkilemeye devam eder. Tek başına hat sanatı, o sanatın özgün yapısını ve inceliklerini daha net bir şekilde ortaya koyma fırsatı sunar. Harfler ve kelimeler, boş bir sayfada hat sanatçısının elinden çıkan çizgilerle ifade edilir ve izleyiciye direkt olarak o sanatın güzelliklerini sunar. Bu durumda, hat sanatının özgün nitelikleri daha belirgin hale gelir ancak aynı zamanda hat sanatı, diğer geleneksel sanatlarla birleştiğinde de farklı bir zenginlik ve derinlik kazanabilir. Minyatür, ebru, tezhip gibi sanatlarla birlikte kullanıldığında, eserler daha kapsamlı ve çok katmanlı bir estetik sunabilir. Bu tür kombinasyonlar, bir eserin farklı yönlerini vurgulayarak izleyiciye daha zengin bir deneyim yaşatır.

Sonuç olarak, hat sanatı tek başına veya diğer geleneksel sanatlarla birlikte sunulduğunda da aynı güzellik ve anlamı taşır. Her iki durumda da hat sanatının özgünlüğü, estetiği ve anlamı öne çıkar. Önemli olan, hangi şekilde sunulursa sunulsun, bu sanatın derinliğini ve zenginliğini keşfetmek ve anlamaktır.

Hat sanatına ve diğer kültürel mirasımız olan sanatlara ilgi duyanlara mesajınızla sohbetimizi tamamlayalım, neler söylersiniz?

Sanata ve özellikle hat sanatına ilgi duyan sevgili arkadaşlar, öncelikle, sanata olan bu derin ilginizi ve özellikle hat sanatı gibi kültürel mirasımıza duyduğunuz özel ilgiyi takdir etmek istiyorum. Sanat, insanlığın en güzel ifade biçimlerinden biridir ve kültürel mirasımız da bu zenginliğin bir parçasını oluşturur. Özellikle hat sanatı, harflerin ve kelimelerin estetikle buluştuğu, anlamın güzellikle ifade edildiği nadide bir sanat dalıdır. Bu sanat, sadece gözleri değil, ruhu da besler. Hat sanatıyla uğraşmak, geçmişle bir köprü kurmak anlamına gelirken, aynı zamanda da geleceğe bir miras bırakmak demektir. Bu sanatın incelikleriyle uğraşarak, hem kendi iç dünyanızı zenginleştirir hem de gelecek nesiller için değerli bir iz bırakırsınız.



Özellikle kadınların sanata olan ilgisi, toplumun duygusal ve estetik yönünü güçlendirir. Sanatla uğraşmak, yaratıcılığı besler, özgüveni artırır ve içsel bir huzur sağlar. Hat sanatının zarafeti ve estetiği, kadınların bu alandaki yeteneklerini ve duyarlılıklarını daha da öne çıkarır. Unutmayın ki, sanatla ilgilenmek sadece bir aktivite değil, aynı zamanda bir yaşam tarzıdır. Eğer sanata olan bu ilgiyi içtenlikle taşıyorsanız, kendinizi güzel bir yolculuğun içinde bulacaksınız. Sanat, sizin ifade biçiminiz olacak ve sizi her adımda destekleyecektir. Sizleri sanatın büyüdü dünyasında ve özellikle hat sanatının zarif detaylarının içinde görmek beni mutlu eder. Bu alanlarda ilerlerken, sadece kendi yeteneklerinizi değil, aynı zamanda kültürel mirasımızı da yaşatmış olacaksınız. Keyifli ve ilham verici bir sanat yolculuğu dilerim...



NEGAR KOLKAR

Sorunun temel kaynağı gerici geleneksellik ve dinci diktatörlük

Röportaj

Resul Hüseyinzade rhuseynzade58@gmail.com

İranlı genç kadın Mahsa Amini, 16 Eylül 2022 tarihinde, ‘başörtüsü kurallarına uymadığı’ gerekçesiyle ‘ahlak polisi’ tarafından gözaltına alınmış ve karakolda hayatını kaybetmişti. Bu olay ülkede geniş çaplı protestoların başlamasına yol açmıştı. Hem İran’da yaşanan bu gelişmeleri hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini İranlı aktivist Negar Kolkar’la konuştuk. Kolkar, “Hakları engellenen her bir kadın kendisi için ayağa kalktığında ve her bir birey ‘Din Diktatörlüğü’ne hayır dediğinde daha da güçleniyor ve özgür bir dünyaya daha çok yaklaşıyoruz” diyor.



MAHSA AMİNİ

“

Mahsa'nın öldürülmesi İran'daki kadın devriminin doğuşuna sebep oldu. Artan baskılar ve Mahsa'nın öldürülmesi benim gibi insanların içindeki devrimci ruhu yeniden uyandırdı ve herkesin harekete geçmesini sağladı. Baskılar çok fazla ve halen sürüyor ama bizler de pes etmedik, halen mücadeleye devam ediyoruz.

Negar Hanım, röportaj teklifimizi kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Siz uzun süredir hem aktivist hem de bir öğretmen olarak kadın hakları konusunda mücadele veriyorsunuz. Bu mücadeleye geçmeden önce Negar Kolkar kimdir, biraz kendinizden bahsedebilir misiniz?

Öncelikle davetiniz için ben teşekkür ederim. Bu konuya olan ilginiz ve İran'daki kadın mücadelesinin daha çok duyulmasına destek olduğunuz için minnettarım. Kendimden bahsetmek gerekirse, 47 yaşında ve iki çocuk annesi bir kadıyım. Yüksek lisans sonrasında İran'da 10 yıl akademisyen olarak üniversitede dersler verdim. Daha sonra ailemle beraber Kanada'ya taşındım. Kanada'ya taşınmak benim için büyük bir adım ve dönüşüm olmuştu. Bu yüzden hayatımı Kanada'ya gelmeden önce ve Kanada'ya geldikten sonra diye ikiye ayırdım. Taşındıktan sonra Çocuk Gelişimi üzerine eğitim aldım ve çocuklarla çalışmaya başladım. Bir hayat felsefesi olarak öğretmenlik ve özellikle çocuklar benim için hep çok değerliydi. Tüm bunların dışında kendimi bildim bileli hayatım bir mücadele içinde geçti. Hep kendim ve diğer kadınların hakları için harekete geçtim ve sesimizi duyurmaya çalıştım. Yani hem kendi haklarımı hem de tüm insanların haklarını savunan bir aktivist olduğumu söyleyebilirim.

Ailenizin de size birçok konuda örnek olduğundan ve çocukluğunuzdan itibaren destek olduklarından bahsetmişsiniz daha önceki sohbetlerinizde. Kadın hakları mücadelesinde aileler nasıl bir rol ve önem taşıyor, kendinizden örnekler vererek anlatabilir misiniz?

Benim gibi annem ve babam da akademisyenlik yapmışlardı. Birçok konuda bilgili ve oldukça kültürlü bir ailede büyüdüğüm için çok şanslıydım. Ailemin her şeyden daha önemlisi bana verdiği şey aktivistlik ruhuymdu. İran'da baskı rejimi olmasına rağmen evimizde her zaman bir demokrasi ve özgür düşünce havası hâkim olmuş, ailem fikirlerime bir birey olarak saygı duymuş ve desteklemişlerdi. Her ne kadar sistemin zorlukları dışarıda beni çok etkilemiş olsa da aile içinde gelişmem için imkân sağlanmıştı. Bu yüzden çocukların kendi haklarını koruması için ailelerin her zaman onlara destek



olması ve onları duymasını gerektiğini söylerim. Çocuklar aileden başlayarak sorgulamaya, kendi düşüncelerini söylemeye ve bazen istemediklerini yapmamak konusunda özgür olmaları gerekiyor. Ortadoğu'da maalesef iyi çocuk anlayışı tüm sözleri dinleyen ve asla karşı çıkmayan çocuktur. Fakat çocuklar böyle büyütülürse yarın baskılara da boyun eğer ve körü körüne diktatörlerin peşinden giderler. Yani aileler bu konuda çok büyük bir sorumluluk taşıyorlar, aile içinde bir demokrasi ortamı yaratarak çocukları hayata hazırlamaları gerekiyor.

Öğretmensiniz ve zamanınızın büyük bir kısmını çocuklarla geçiyorsunuz. Sizce çocukların kadın hakları mücadelesinde rolü

nedir, onlar bu konu hakkında ne düşünüyor? Çocuklara bu konuları nasıl anlatmalı ve bilinçli insanlar olmasını sağlamalıyız?

Çocukluk süreci hayatın en hassas ve önemli zamanlarıdır. Nasıl ki bir fidan daha küçükken ona yön verir ve ilgilenirseniz, verimli bir ortam oluşturursanız o fidan yarın büyür ve tüm fırtınalara karşı güçlü bir ağaç olur. İşte verdiğim örnekteki gibi çocuklara küçüklükten itibaren özgür düşünce ve insan olma bilinci öğretilirse, yani insan olmanın değeri anlatılırsa, saygı ve sevgi ortamı oluşturulursa ileride eşitsizlik gibi bir sorun da olmaz. Çünkü insan olmaya duyulan saygı ve değerler bilgisi sayesinde çocuklar hiçbir fark gözetmeden herkesin eşit olduğunu anlar ve adaletsiz kararlar almaz. Bu en baştan kız



oyuncağı - erkek oyuncacı, kız renkleri - erkek renkleri, kadın meslekleri - erkek meslekleri gibi ayırım yapmamak ve eşyayı cinsiyetlere göre ayırmamakla başlar. Bunun bir örneği olarak; Kanada'da her sene 28 Şubat tarihinde zorbalıkla mücadele için herkes pembe giysiler giyer. Yani bu renklerin eşit olduğunu ve herkes için olduğunu gösteren çok güzel bir örnektir. Çocuklar bizlerden çok daha farkındalık sahibi bireyler, onlar doğdukları andan itibaren bir birey olarak hayata sorgulayıcı ve merakla bakarlar. Çocuklar için yapabileceğimiz en büyük şey onların düşüncelerini ve yollarını kendi yargılarımızla kapatmamak yani onları yargı duvarlarının ardına hapsetmemek. Bir öğretmen olarak eğitimcilerin bu konuda çok önemli rolleri olduğunu düşünüyorum. Çocuklar ile geçirdiğimiz her bir saniye hareket ve sözlerimize dikkat etmeli, onların eşitlik ve özgür düşüncelerine olanak sağlamalıyız. Hatta ailelerin yargılarına karşı çocuklara yol gösterici olmak ve onların çocukların zihinlerinde yarattığı duvarlarını yıkmalarına yardımcı olmalıyız.

İran'da olaylar hep oluyordu ama özellikle geçen sene Mahsa Amini'nin öldürülmesinden sonra dünya çapında daha duyulur hale geldi. O zamanlar siz ne hissettiniz, ilk yaptığınız şey ne oldu ve ne gibi çalışmalarla devam ettiniz?
Evet, İran'da hep olaylar ve kadın cinayetleri

oluyordu. Ama Mahsa Amini olayı bambaşka idi, yani sadece beni değil milyonlarca insanı oldukça derinden etkilemişti. Mahsa'nın öldürüldüğü hafta aynı zamanda benim doğum günüm ama o zamanlar benim için çok zor ve en üzgün olduğum zamanlar olarak kalacak. Şunu söyleyebilirim ki, Mahsa'nın öldürülmesi İran'daki kadın devriminin doğuşuna sebep oldu. Artan baskılar ve Mahsa'nın öldürülmesi benim gibi insanların içindeki devrimci ruhu yeniden uyandırdı ve herkesin harekete geçmesini sağladı. Baskılar çok fazla ve halen sürüyor ama bizler de pes etmedik, halen mücadeleye devam ediyoruz.

Baskılardan bahsetmişken, sizce bunlar temel olarak nereden kaynaklanıyor ve sorunu çözmek için ülkede ne gibi hareketler yapılıyor? İran'daki kadın mücadelesinin geleceğini nasıl görüyorsunuz, umutlu musunuz?

Sorunun temel kaynağı gerici geleneksellik ve dinci diktatörlüğün birleşmesi sonucu oluşan baskıcı rejim diyebiliriz. Ancak bunların en temelinde her toplumda az çok bulunan ataerkil düşünce yapısı yatıyor. İşte bizim savaştığımız temel sorunlar bu. İran'da yıllardır süren hareketler hep vardı, bu küçük gruplar kendi çaplarında mücadele veriyorlardı. Ama bu son yılda farklı bir şeyler oldu ve yaşanan olaylar bizi bir araya getirdi. Birçok grup ve mücadele vermek isteyen insanlar, nerede olduğu fark etmeksizin, birbirlerine ulaştılar ve bir şeyler yapmak için kafa yormaya başladılar. Ben bile hiç bilmediğim yerlerden insanlarla tanışıp mücadele için onlara destek verdim. Günlerce toplantılar yaparak içerikler üretiyor ve sorunu çözmek için tartışırken bir kısmımız da İran sokaklarında sesimizi duyurmak için canından bile vazgeçebiliyordu. Biz aktivistler kendi aramızda 'Rizomatik Devrim' diye bir kavram oluşturduk. Çünkü bu hareket bir kök misali mesafe fark etmeden herkesi birbirine bağladı ve plana bile gerek kalmadan her an ayağa kalkmak için bizi güçlendirdi. Bu yüzden gericiler bizden çok korkuyorlar ve engellemek istiyorlar. Umut konusuna gelirse, her zaman umutluyum, bütün aktivistlerin ortak özelliklerinden birisi umut değil mi zaten. Yani belki resmi olarak İran'da bir şeyler değişmedi



Sorunun temel kaynağı gerici geleneksellik ve dinci diktatörlüğün birleşmesi sonucu oluşan baskıcı rejim diyebiliriz. Ancak bunların en temelinde her toplumda az çok bulunan ataerkil düşünce yapısı yatıyor. İşte bizim savaştığımız temel sorunlar bu. İran'da yıllardır süren hareketler hep vardı, bu küçük gruplar kendi çaplarında mücadele veriyorlardı. Ama bu son yılda farklı bir şeyler oldu ve yaşanan olaylar bizi bir araya getirdi. Birçok grup ve mücadele vermek isteyen insanlar, nerede olduğu fark etmeksizin, birbirlerine ulaştılar ve bir şeyler yapmak için kafa yormaya başladılar.

ama halk arasında baskılardan duyulan korku kayboldu ve bunun daha bir başlangıç olduğunu söyleyebilirim.

Birçok konudan bahsettiğimiz keyifli bir sohbet oldu. Son olarak, hem İran'daki hem Türkiye'deki, kısaca Ortadoğu'da yaşayan ve hakları engellenen tüm kadınlar için bir mesajınız var mıdır?

Ortadoğu için şunu söyleyebilirim ki, İran'da kadın devriminin ayak sesleri çoktan duyulmaya başladı ve bu zamanla diğer ülkelerdeki hareketlerle birleşerek daha da güçlenecektir. Ben İran'daki kadın mücadelesinin Ortadoğu'daki Rönesans'ın başlangıcı olarak görüyorum. Çünkü hakları

engellenen her bir kadın kendisi için ayağa kalktığında ve her bir birey 'Din Diktatörlüğü'ne hayır dediğinde daha da güçleniyor ve özgür bir dünyaya daha çok yaklaşıyoruz. Belki hedeflerimize ulaşmak çok zaman alabilir ama bu sorun değil önemli olan güçlü ve sistematik adımlarla örgütlenerek ilerlemek. Sık sık Türkiye'de yaşanan kadın cinayetlerini de duyuyor ve üzülüyorum. Ama şunu söylemek isterim ki asla yalnız yürümeyeceksiniz. Daha çok konuşacak, birleşecek ve el ele zorluklarla mücadele edeceğiz. Hiç susmayacağız hep birbirimizin sesine ses vereceğiz. Özgürlük yolunda hepimiz yürüyen birer adımız, baskılara karşı duran Devrimci Kadınlarız. Kadın Yaşam Özgürlüğü!



GÜNTULU PEKER

Geleceği birlikte inşa edebiliriz

Röportaj

Deniz Dallı deniz@d-shebusiness.com

sahibinden.com, kadınların iş hayatında daha eşit şartlara sahip olmaları amacıyla Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne (WEPs) imza attı. Sürdürülebilir bir toplum için çok önemli olan bu imzayı İş Destekten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Güntulu Peker'le konuştuk. Peker, "sahibinden.com'un bir rol model olarak 'Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzalaması, bu sektörde kadınların iş dünyasındaki rolünü güçlendirerek, çeşitliliği artırarak ve toplumsal etkisini yükselterek sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlayabilir" dedi.

Güntulu Hanım sohbetimize hoş geldiniz. sahibinden.com, Birleşmiş Milletler (BM) Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPs) imzacısı oldu. Sizinle hem bu imzayı hem de sürdürülebilir bir toplum için neler yaptığınızı konuşmak istiyoruz. Fakat öncelikle sizi yakından tanımak istiyoruz. Hem kariyer yolculuğunuzu hem de sahibinden.com'da neler yaptığınızı anlatır mısınız?

İnsan Kaynakları (İK) alanında 23 yıllık kariyerimde bugüne kadar Turkcell, Avea, Speak gibi ülkemizin önde gelen kurumlarında farklı sorumluluklar üstlenerek mesleki anlamda önemli deneyimler elde ettim. Organizasyonel gelişim alanında başladığım kariyer yolculuğuma, son 10 senedir de sahibinden.com'da Çalışan Deneyimi, İşveren Markası, İK Analitiği, Dijital Dönüşüm ve Sürdürülebilirlik alanlarında çalışmalar yürüterek devam ediyorum. sahibinden.com'da, başarılarımızın gerçek sahipleri olan çalışma arkadaşlarımıza güven kültürümüzle "Sahibi Sensin" demek için çalışıyoruz. Hedefimiz başarıları, değerleri, hayatı ve geleceği sahiplendikleri bir çalışma ortamı oluşturarak yenilikçi, sorumluluk alan, yetkilendiren bir kurum kültürü yaratmak. Pozitif psikolojiye olan inancım İnsan Kaynakları süreçlerini mutluluk temeli üzerine inşa etmeye yol açan faktörlerden biri oldu. Erickson College'da aldığım koçluk eğitimleriyle birlikte daha mutlu bir çalışma ortamı yaratmak hedefiyle uygulamalarımızı geliştirmeye devam ediyoruz.

Sürdürülebilir bir dünya için sürdürülebilir bir topluma ihtiyacımız var. Bunun için de toplumsal cinsiyet eşitliğine... Bu bağlamda sahibinden.com'un Kadının Güçlenmesi



Teknoloji sektörünün büyük işverenlerinden biri olarak sahibinden.com'un bir rol model olarak 'Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzalaması, bu sektörde kadınların iş dünyasındaki rolünü güçlendirerek, çeşitliliği artırarak ve toplumsal etkisini yükselterek sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlayabilir. Bu prensiplere bağlılık, iyi bir çalışan deneyimi sağlamak, çalışma arkadaşlarımızın mutluluğunu, performansını artırmak ve iş verimliliğini yükseltmeye katkı sağlarken işyeri kültürünün geliştirilmesine de yardımcı olacak.

Prensipleri'ne attığı imzaya gelirse, bu imzayı neden attığınızı okuyucularımızla paylaşır mısınız?

sahibinden.com bir ilan ve alışveriş sitesi olmanın ötesinde aslında teknoloji üreten bir teknoloji şirketi. Bilindiği üzere teknoloji sektörü ağırlıklı erkek çalışanların yer aldığı bir sektör olarak öne çıkıyor. Kadının Güçlenmesi Prensipleri ise 10 yılı aşkın bir süredir şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını hızlandırmalarına, işyerinde, sektörde ve toplumda kadınların güçlenmesine yardımcı oluyor. Kadınların hayatın her alanında ve her seviyesinde varlığını güçlendirmek üzere ekonomik yaşamın içinde artarak yer alabilmesini sağlamak amacıyla, kapsayıcı kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olan toplumsal cinsiyet eşitliği için 7 önemli prensibi hayata geçireceğimizi taahhüt ettik. Böylece sahibinden.com olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine, kadınların toplumda ve iş hayatında daha fazla rol almasına öncülük ederek, haklarını ve fırsatlarını korumak için projelerimizle Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlayacağımıza inanıyoruz.

Altına imza attığınız prensipler neler? Bu prensipler içerisinde öncelikli olanlar var mı yoksa biri olmadan diğeri de olmaz mı?

"Kadının Güçlenmesi Prensipleri" platformu kapsamında benimsediğimiz 7 ilke şöyle:

- **Liderlik İlkesi:** Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması.
- **İş Dünyası Kültürü İlkesi:** Tüm kadın ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi; bu ilkelerin desteklenmesi.
- **Değer Zinciri İlkesi:** Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının



sağlanması.

■ **Çalışma Koşulları ve Uygulamaları İlkesi:**

Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi.

■ **Girişimcilik İlkesi:** Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması.

■ **Toplumsal Sorumluluk İlkesi:** Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi.

■ **Ölçüm ve Raporlama İlkesi:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin elde edilen başarıların değerlendirilmesi ve halka şeffaf olarak raporlanması.

WEPs prensipleri, bizlere kadının ekonomik güçlenmesini sağlamak için bütünsel bir çerçeve sunuyor, bu anlamda bir prensibin diğerinden daha öncelikli olduğunu söylemek zor. Çünkü hepsi birbirini tamamlayan unsurlar. Her prensip, cinsiyet eşitliğini iş dünyasında sağlamanın farklı yönlerini ele alıyor ve bir prensip olmadan diğeri eksik kalabiliyor. Ancak biraz önce belirttiğim liderlik ilkesi genellikle diğer prensiplerin başarılı bir şekilde

uygulanabilmesi için temel oluşturuyor. İş dünyasının en üst seviyelerinde cinsiyet eşitliği taahhütleri olmadan diğer prensiplerin etkili bir şekilde hayata geçirilmesi zor olabilir. Kurumun cinsiyet eşitliği prensiplerine uygun yönetilmesi, çalışma koşullarının ve uygulamalarının cinsiyet eşitliğini desteklemesi, girişimciliğin teşvik edilmesi ve toplumsal sorumluluk alınması da, iş dünyasında cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi için gerekli. Sonuç olarak WEPs prensiplerini bir bütün olarak ele aldığımızda en etkili sonuçları elde edeceğiz.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne attığınız imza sahibinden.com'da neleri değiştirecek, yansımaları nasıl olacak?

Teknoloji sektörünün büyük işverenlerinden biri olarak sahibinden.com'un bir rol model olarak 'Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzalaması, bu sektörde kadınların iş dünyasındaki rolünü güçlendirerek, çeşitliliği artırarak ve toplumsal etkisini yükselterek sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlayabilir. Bu prensiplere bağlılık, iyi bir çalışan deneyimi sağlamak, çalışma



Çalışan kadın-erkek dengesinin sağlanması iş dünyasının çeşitliliği ve kapsayıcılığı açısından son derece önemli. sahibinden.com olarak son 5 yılda yönetimdeki kadın sayımızı yüzde 87 artırdık ve böylece kadın yönetici oranımızı yüzde 38'e, üst düzey kadın yönetici oranımızı ise yüzde 50'ye çıkarmış olduk. Son 5 yılda ise kadın çalışan sayımızı yüzde 74 artırarak şirket içinde kadın çalışan oranımızı yüzde 42'ye çıkarırken, AR-GE'de görev alan kadın çalışma arkadaşlarımızın sayısı ise 3,2 katına çıktı.

arkadaşlarımızın mutluluğunu, performansını artırmak ve iş verimliliğini yükseltmeye katkı sağlarken işyeri kültürünün geliştirilmesine de yardımcı olacak.

Sahibinden.com'da çalışan kadın-erkek dengesi nasıl, yönetici pozisyonundaki kadınların oranları nedir?

Çalışan kadın-erkek dengesinin sağlanması iş dünyasının çeşitliliği ve kapsayıcılığı açısından son derece önemli. sahibinden.com olarak son 5 yılda yönetimdeki kadın sayımızı yüzde

87 artırdık ve böylece kadın yönetici oranımızı yüzde 38'e, üst düzey kadın yönetici oranımızı ise yüzde 50'ye çıkarmış olduk. Son 5 yılda ise kadın çalışan sayımızı yüzde 74 artırarak şirket içinde kadın çalışan oranımızı yüzde 42'ye çıkarırken, AR-GE'de görev alan kadın çalışma arkadaşlarımızın sayısı ise 3,2 katına çıktı. Sonuç olarak, yönetici pozisyonlarında kadınların oranının yükselmesi, iş dünyasının sürdürülebilirliği ve başarısı için oldukça önemli bir adım. Bu dengenin kurulması, farklı yetenekleri bir araya getirerek daha güçlü ve adil

organizasyonlar oluşturmamıza yardımcı oluyor.

Bir yönetici olarak hem deneyimlerinizi hem de gözlemlerinizi paylaşacak olursanız, kadınlar dahil oldukları işi ve alanları nasıl değiştiriyor?

Yönetim kurullarında cinsiyet dağılımı konusunda yapılmış birçok akademik çalışma, kadınların şirketin değerini ve imajını doğrudan pozitif yönde etkilediğini ispatlamaktadır. Benim de bireysel olarak gözlemlerim kadın liderlerin yetenekli çalışanları elde tutma oranının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu, kadın çalışanların iş akışlarını daha bütünsel bir yaklaşımla gözden geçirerek iyileştirdiklerini, müşteri ihtiyacını anlama ve tatmin etme noktalarında daha takipçi oldukları ve hedefe bağlılık noktasında daha tutkulu çalıştıkları yönündedir. Şüphesiz kadınların iş hayatına en büyük katkıları ise yüksek empati becerileri ve kendilerini gerçekleştirme tutkuları ile çalışma ortamında inovasyona ilham vermeleri olabilir.

sahibinden.com'un toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda başka projeleri var mı?

Uzun yıllardır iş yaşamında kadının temsiliyeti üzerine yoğun bir şekilde çalışıyoruz. Hayata geçirdiğimiz çalışan deneyimi uygulamalarıyla Great Place To Work Enstitüsü tarafından iki kez 'Kadınlar için En İyi İşyeri' özel ödülünün sahibi olduk. Sürdürülebilir bir büyüme için her şirketin yetenek havuzunu, çeşitliliği, kapsayıcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde bulundurarak büyütmesi gerektiğine inanıyor, biz de sahibinden.com olarak tüm bu değerler odağında çalışmaya devam ediyoruz.

Sürdürülebilirlikten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak, sürdürülebilir bir toplum için kadınlara mesajınız ne olur?

Kadın çalışanlar olarak, farklı bakış açılarımız, empati yeteneğimiz ve liderlik potansiyelimizle sürdürülebilirliği şekillendirme konusundaki sorumluluğumuz büyük. İşbirliği içinde çalışarak, inovasyon ve sürdürülebilirlik arasındaki bağı güçlendirebiliriz. Bilgi, güç ve tutkumuzla sürdürülebilir bir geleceği birlikte inşa edebiliriz. Her adımda çevremize, ekonomiye ve topluma değer katarken, gelecek nesiller için de ilham olacağımıza yürekten inanıyorum.



Uzun yıllardır iş yaşamında kadının temsiliyeti üzerine yoğun bir şekilde çalışıyoruz. Hayata geçirdiğimiz çalışan deneyimi uygulamalarıyla Great Place To Work Enstitüsü tarafından iki kez 'Kadınlar için En İyi İşyeri' özel ödülünün sahibi olduk.



ASLI ÖZDEMİR

Evde her şekilde eşitlik için çalışıyor

Röportaj

Deniz Dallı deniz@d-shebusiness.com

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için nereden başlanması gerektiğiyle ilgili birçok farklı fikir vardır. Fakat bir yerden başlamak gerekli. Aslı Özdemir de odağına çocukları olarak Projemiz Hayat Derneği'ni kurarak başladı. Ardından Geleceğe Dokunan Anneler Projesini, sonra da toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelini evde atıldığını savunan Evde Eşitlik Var projesini hayata geçirdi. Aslı Özdemir "Çocuklar eşitlik kavramını ve uygulamalarını en doğru ve en kolay şekilde erken yaş eğitimiyle öğrenebilir" diyor.

Aslı Hanım sohbetimize hoş geldiniz. Sürdürülebilir bir toplum için toplumsal cinsiyet eşitliği kaçınılmaz bir son aşında. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında da yer alıyor. Projemiz Hayat Derneği'nin bu amaçla yaptığı çalışmaları konuşmak istiyoruz sizinle. Ama öncesinde sizi tanıyalım. Kendinizle ilgili okuyucularımıza neler söylersiniz?

TED Ankara Koleji ve Bilkent Üniversitesi mezuniyetlerim sonrası uzun süre kurumsal alanda çalıştıktan sonra arkadaşlarımla odağına Çocuklukta Duygusal İhmal konusunu alan Türkiye'deki ilk STK olan Projemiz Hayat Derneği'ni kurduk. Eş zamanlı farklı STK'lara da gönüllü olarak destek veriyorum. TED'de (Türk Eğitim Derneği) iki dönemdir Genel Sekreterlik görevi yürütüyorum. Biri 14 diğeri 16 yaşında iki çocuk annesiyim.

Projemiz Hayat Derneği nasıl ortaya çıktı, neler yapıyor?

2008 yılında kurumsal iş hayatına ara verip, çeşitli sivil toplum kuruluşlarında (STK) gönüllü olarak çalışarak edindiğimiz tecrübe, sürdürülebilir fayda sağlayan bir sürecin parçası haline gelmemizi teşvik etti. 'Projemiz Hayat' ekibinde yer alan arkadaşlarımla güç birliği yaparak başarılı bir sosyal girişim projesi yaratmak için çalışmalara başladık.

Anneler ve babalar olarak çocuklara olan ilgimiz, sevgimiz ve hepimizin mutlu bir çocukluk dönemi geçirmiş olması, erken çocukluk döneminin ileri dönemlerde aile ve iş hayatında, toplumsal ilişkilerde ne denli önemli olduğunun farkına varmamızı sağladı. 2016 yılında Projemiz Hayat Derneği'ni hayata geçirdik. Sürdürülebilir iyilik için derneği destekleyen sosyal girişim markası olan çocuk giyim markası Phoca'yı kurduk. Sağlıklı ve mutlu çocukluğun sağlıklı mutlu bir erişkinliğin, bağları kuvvetli ailelerin ve güçlü, üretken toplumların temeli olduğundan yola

çıkarak Geleceğe Dokunan Anneler Projesi'ni, bu projenin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelini evde atıldığını savunan Evde Eşitlik Var projelerini ekip olarak hayata geçirdik.

Toplumsal cinsiyet eşitliği için neden evlerden, aileden başladınız?

Eşitlik evde ve ailede başlar diyoruz. Aileler değişim ve dönüşümlerin en ön saflarını tutar. Çocukların cinsiyet kalıplarından, klişe ve baskılardan uzak, özgüvenli, kendiyile ve dünyayla barışık yetişmeleri için aile içi iletişim ve ev ortamı önemli. Bundan dolayı da ailelerde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini yaygınlaştırmak için çaba sarf etmek gerekiyor. Projemizdeki iki amaçtan biri evdeki işbölümünün desteklemektir. Ev işlerinin gerekli bir paylaşım olarak öğretilmesi ve herkesin hayatını kolaylaştıracağıın anlatılması bile fabrika gibi sürekli işleyen bir sistemi eğlenceli hale getirebilir. Herkesin şaşırtıcı yetenekleri ortaya çıkabilir. Hane halkı sorumluluklarının eşit dağılımının, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi de sağladığı gerçeğini de unutmamalıyız. Duygularını özgürce yaşayabilen, kız-erkek demeden her duyguya hakkı olduğunu bilen, fırsat eşitliğine sahip, mutlu nesillerin

inşa edilmesinde önemli bir rol oynayacağı açıktır. Eşit bireyler, eşit ebeveynlik, eşit bakım ve duygusal ihtiyaçların cinsiyetten bağımsız eşit karşılanmasını vurgulamak istiyoruz. Örneğin 'erkekler ağlamaz, erkek çocuk öpülmez, kucağa alınmaz, kız gibi ağlama aciz misin?' tarzı yaklaşımlarla oğlan çocuklarını daha çok küçük yaşta sevgi ve ilgiden mahrum bırakarak, sevgi kavramından uzak büyüyen bir toplumuz. Karşılığında ise karşı cinse sevgi ve şefkatle davranmasını bekliyoruz. Ya da 'erkek adam sofrayı hazırlamaz, paşam sen otur kızların işi o' gibi... Sevmeyi ve saymayı bilen çocuklar yetiştirerek





Gelecek nesiller ve iyi bir aile hayatı için önemli bir şeyi vurgulamak istiyoruz. O da kadın ve erkeğin eşit haklara ve fırsatlara sahip olması gerektiği inancı. Kadın ve erkeğe eşit değer veren toplumların daha güvenli ve sağlıklı olduğunu savunuyoruz. Evde her şekilde eşitlik için çalışıyoruz.

duygusal olarak gelişmiş bir toplum yaratabileceğimize inanıyoruz. Ancak karşı cinse sevgi ve saygı duyabilmek, öncelikle onu anlamaktan, onunla empati kurabilmekten geçiyor. Bunun içinse küçük yaşta, cinsiyetler arasında, farkında olmadan örülebilecek kalın davranış kalıbı duvarlarının olmaması gerekiyor.

Bu projede gelecek nesiller ve iyi bir aile hayatı için önemli bir şeyi vurgulamak istiyoruz. O da kadın ve erkeğin eşit haklara ve fırsatlara sahip olması gerektiği inancı. Kadın ve erkeğe eşit değer veren toplumların daha güvenli ve sağlıklı olduğunu savunuyoruz. Evde her şekilde eşitlik için çalışıyoruz.

Daha önceki röportajlarınızda projeden bahsederken 'duygusal ihmal' ifadesini kullanıyorsunuz. Bu ifadeyi biraz daha açar mısınız, duygusal ihmal neyle yol açıyor?

Çocuklukta duygusal ihmal, büyüme sürecinde duygusal gelişimin desteklenmesine odaklanan, çocuk istismarının en sessiz ve görünmez konusudur. Aktif bir istismar türü değildir. Görünmeyen, hatırlanmayan bir çocukluk deneyimidir.

Çoğunlukla istismar ile karıştırılıp gölgesinde kalmış olsa da geldiğimiz noktada farkının ve öneminin anlaşıldığını görüyoruz. Duygusal ihmal, literatürde "Anne-babalar ya da bakım verenler tarafından çocuğun sevgi ve saygı görme, önemsenme, duygularının anlaşılması, sosyalleşmesine izin verilmemesi, kuralları öğrenme ve uygun uyum becerilerini edinme gibi duygusal ihtiyaçlarının süregelen biçimde göz ardı edilmesi, karşılanmamasıdır" şeklinde açıklanmaktadır. Çoğunlukla sessiz ve görünmez olduğundan, çocuklukta duygusal ihmal hafife alınır ve yalnızca erişkinlikte semptomlar ortaya çıkınca fark edilebilir. Boşluk, bağımlı olma korkusu, kendine yönelik öfke ve suçlama, yüksek mükemmeliyetçilik, düşük özsaygı, erişkinlikte hissetme ve hislerini ifade etme güçlüğü bu semptomlardan sadece birkaçıdır.

Evlerde en çok kullanılan ayrımcı ifadelerle örnekler verir misiniz? Tabi bu örneklerle karşı önerilerinizi de dinlemek isteriz.

Evdeki eşitsizlik sadece 'dilde' ve bakım verenler arasında kalmıyor, çocukları da etki alanına alıyor. Eşitsizlik evdeki iş bölümünden,

giriş-çıkış saatlerinin belirlenmesine, evdeki kararları kimin vereceğinden, nasıl giyinileceğine değin çeşitli biçimlerde dilimize yansiyabiliyor. Aslında burada da kural değişmiyor. Kadın ya da erkeklerin, kız ya da erkek çocukların doğuştan getirdikleri bazı özelliklere, yeteneklere, becerilere, davranış kalıplarına sahip olduğu düşünülüyor ve evde kullanılan dil eşitsizliğin açık bir göstergesi olarak aşağıdaki cümlelere dönüşüyor.

■ Kalk kızım sofrayı hazırla/Kalk kızım çay koy! (Bunun yerine 'Çocuklar haydi birlikte sofrayı toplayalım, sonra da çayımızı koyarız' diyebiliriz.)

■ Erkek adam bulaşık mı yıkar! (Erkekler de kadınlar gibi ev işleriyle ilgili her şeyi yapabilirler. Eğer gerçekten buna niyet ederlerse. Bunun için kimsenin üstün bir yeteneğe ve beceriye sahip olması gerekmez. Bulaşık yıkayan erkekler, temel bakım becerilerini yapıyor demektir.)

■ Paşa oğlumun karnı mı acıktı? (Çocuklarımızın belirli bir yaştan itibaren öz bakımlarını yapabilmeleri, kendi kendilerine yetebilmeyi öğrenmeleri çok önemli. Özellikle erkek çocuklarına bu konuda bir ayrıcalık tanımamak gerek. Mutfakta çocukların yaşına uygun işler vermek, kendi başlarına giyinmeleri için onlara zaman tanımak, sabır göstermek, onların hem ince motor becerilerini artırır hem de kendilerine güvenmelerini sağlar. Çocukların yiyeceklerini onlarla hazırlamak, hep birlikte sofrayı kurmak, kendi başlarına giyinmelerine fırsat tanımak bu becerileri geliştirmek için çok faydalı olacak, ebeveynlerin yükünü de hafifletecektir. Ayrıca ileriki yaşantılarında eşit bir ev ortamı kurmalarında erken çocukluk döneminde öğrendikleri bu eşitlikçi davranışlar onlara yardımcı olacaktır.)

■ Hanım bir kıza yakışıyor mu öyle oturmak! (Kızların ve erkeklerin oturuşlarına bile bambaşka anlamlar yüklüyoruz Özellikle otobüs, vapur gibi toplu taşıma araçlarında erkeklerin bacaklarını açarak oturmaları tartışma konusu olmuştu. Burada genel kural yine kadına ve erkeğe göre değişmemeli; diğer kişilerin oturmasını engellemeyecek, onları rahatsız etmeyecek bir oturma şekli benimsenebilir.)

Erkek ve kız çocuklarını hangi yanlışlarla büyütüyoruz?

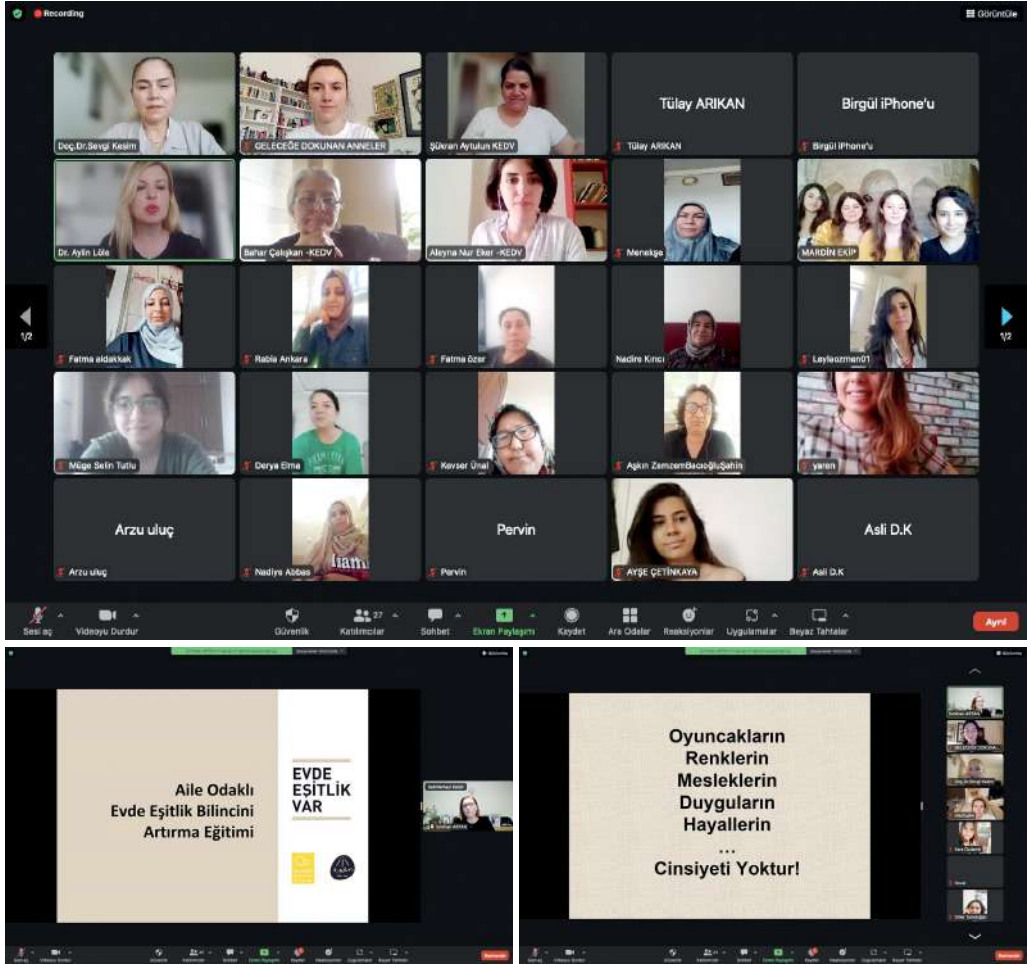
Bu projede en önem verdiğimiz konu çocukların çocuk olduğudur. Çocuğa bir erişkin gibi davranılmaması gerektiği gibi aynı zamanda duygularını, kendilerini ifade etmeleri baskılanmamalıdır. "Erkekler ağlamaz (Ağlamak çok çeşitli duygu durumlarımızda ortaya çıkan, bizleri rahatlatan, bazen dertlerimizi yatıştıran, öfkemizi bastıran aslında insanı insan yapan özelliklerimizden biri. Kadın ya da erkek oluşumuzla da hiçbir ilgisi yok. Kimse ağladığı için ayıplanamaz ve hor görülemez.); erkek çocuk öpülmez, kucağa alınmaz (Her çocuk sevmek, kucağa alınmak ister, erken çocukluk döneminde sağlıklı bağlanmanın nasıl gerçekleştiğini, temasın ne kadar onarıcı ve yapıcı bir işleve sahip olduğunu unutmamalıyız.); kız gibi ağlama aciz misin?" Bu tarz yaklaşımlarla oğlan çocuklarını daha çok küçük yaşta sevgi ve ilgiden mahrum bırakarak, sevgi kavramından uzak büyüten bir toplumuz, karşılığında ise karşı cinse sevgi ve şefkatle davranmasını bekliyoruz.

Ya da "Erkek adam sofrayı hazırlamaz, paşam sen otur kızların işi" yaklaşımlarında kızların daha çok ev içinde olmaları beklenir. Erkeklerin ise güçlü ve ev dışı işlerle ilgilenmeleri...

Bütün bunlar ilk bakışta iyi niyetli ya da öylesine söylenmiş sözler gibi gelebilir. Ancak sıklıkla tekrar edildiğinde evdeki







eşitliğin inşa edilmesinde önemli bir engele dönüşebilir. Biz farkında olmasak da evde yaşayanları belirli kalıplara hapseder ve onları değersizleştirir. Bütün bunları kullanırken kendimize sormamız gereken tek bir soru var aslında. Aynı cümleyi oğlan/kız evladınız için de kullanır mıyız? Eğer her iki cinsiyet için de aynı biçimde dile getirmiyorsak, muhtemelen eşitlik konusunda bir problem var demektir.

Pandemi sürecinde insanlar eve kapandı. Bu sırada evde neler yaşandı? Bununla ilgili hazırlanan raporlar bize neler söylüyor?
TÜİK tarafından yapılan Türkiye Aile Yapısı

Araştırması (TAYA), 2021 yılında tekrarlandı. Bu önemli araştırma kadın-erkek eşitsizliğiyle bağlantılı toplumumuzdaki devasa sorunlardan birini de sayısal olarak gün yüzüne çıkarıyor: Evdeki işbölümü meselesi daha doğrusu ev işinin eşitsiz dağılımı. Araştırmaya göre ev işlerinin neredeyse tamamı evdeki tek bir kişinin, yani kadının üzerine yıkılıyor. Pandemi döneminde ev işlerinin yanı sıra kadınların görev tanımına yeni sorumluluklar eklendi. Çocukların online eğitim sürecine yardımcı olmak, gün boyunca yaşatlarından ve okul ortamından uzakta olan çocukların sosyal ve gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamak (temelde



Ne kadar erken o kadar kalıcı ve sürdürülebilir. Çocuklar eşitlik kavramını ve uygulamalarını en doğru ve en kolay şekilde erken yaş eğitimiyle öğrenebilir. 0-6 yaş arasındaki duygusal gelişimin hayatın geri kalan kısmında ne kadar önemli olduğunu unutmamak gerekir. Yapılan araştırmalar çocuklukta beyin gelişiminin büyük ölçüde anne ve babalardan gelen etkileşimlerle tamamlandığını ortaya koyuyor.

oyun oynamak, öz bakımlarını gerçekleştirmek ya da büyük çocuklarda buna destek olmak), normalde en az bir öğününü iş yerinde ya da okulda yiyen ev halkı için düzenli olarak 3 öğün yemek hazırlamak, sofrayı kurmak-kaldırmak, evde yaşayan yaşlı aile bireylerin bakımını üstlenmek ilk akla gelenler. Çalışma hayatında olan kadınlar için ise durum daha da zordur. Pek çok şirket kısa süre içinde uzaktan çalışma sistemine adapte oldu. Yukarıda saydığımız işlere bir de gün içinde yapılan online toplantıları ve iş mesaisini eklediğimizde kadınların hayatı hiç bitmeyen bir döngüye hapsoldü.

UNDP tarafından Türkiye’de Mayıs 2020’de gerçekleştirilen bir araştırmaya göre kadınların yüzde 50’si üstlendikleri bu iş yükü altında bunalmış olduklarını belirtirken, bu oran erkekler için yüzde 24 düzeyinde. Rakamlar çalışan kadınlarda yüzde 63’e; çalışan erkeklerde ise yüzde 27’ye çıkıyor. Aradaki yüksek fark çalışan kadınların iş hayatı ile ev içi işleri bir arada yürütürken yaşadığı zaman sıkışıklığına ve bu durumun yarattığı duygusal yüke işaret ediyor.

Projemiz Hayat Derneği, 6 Şubat’ta meydana gelen ve birçok ili etkileyen, on binlerce insanın ölümüne neden olan depremin yaşandığı bölgede neler yapıyor?

Deprem felaketi sonrasında dayanışmaya kendi yakın çemberimizden başlamaya karar verdik. Hacettepe Üniversitesi Onkoloji Enstitüsü Vakfı’nın Umut Evi için bir yardım kampanyası başlattık. Burada başta kanser hastası çocuklar ve aileleri olmak üzere, kanser hastası depremezdelelerin ücretsiz konaklayabilmesini sağladık. Umut Evi’nde konaklayan çocuklar için kıyafet, oyuncak ve

kitaplardan oluşan küçük mutluluk paketleri yaptık. Yeni aileler geldikçe ihtiyaçlarını karşılamaya çalışıyoruz.

Bölgeye giden uzmanlar ve gönüllülerden, ilk etapta temel ihtiyaçların karşılanması için beklememiz gerektiğini biliyorduk. Mayıs ayında ise bölgeye ilk ziyaretimizi gerçekleştirdik. İstanbul Aydın Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Belma Tuğrul ve Başkent Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Fatma Özsert ile İskenderun Yaşamkent’te anneler, çocuklar ve kreş öğretmenleri için oyun temelli paylaşım etkinlikleri düzenledik.

Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili mesajınızla sohbetimizi tamamlayalım, neler söylemek istersiniz?

Ne kadar erken o kadar kalıcı ve sürdürülebilir. Çocuklar eşitlik kavramını ve uygulamalarını en doğru ve en kolay şekilde erken yaş eğitimiyle öğrenebilir. 0-6 yaş arasındaki duygusal gelişimin hayatın geri kalan kısmında ne kadar önemli olduğunu unutmamak gerekir. Yapılan araştırmalar çocuklukta beyin gelişiminin büyük ölçüde anne ve babalardan gelen etkileşimlerle tamamlandığını ortaya koyuyor. Kılavuzumuzda erken çocukluk döneminde eşitlik bölümünde benim en aklımda kalan örnek, farkına varmadan yaptıklarımızdan bir tanesi. Küçükken oğlan çocuklarıyla kız çocuklarına kıyasla daha az sohbet edildiği, oğlanlarla sayılar üzerine daha çok konuşulduğu tespit edilmiş. Oğlunuzla da kızınızla konuştuğunuz kadar sohbet etmeye, kızınızla bol bol sayı saymaya gayret edin. Böylelikle kız çocukları matematiğe daha sıcak bakabilir, erkekler çocuklarının da empati geliştirmelerine destek olur.



AYLİN SATUN OLSUN

aylin.olsun@onalpatent.com

Kredi politikaları toplumsal cinsiyet eşitsizliği savaşında bir müttefik mi?

Bir süredir önemli bir kamu bankasında, OECD Kalkınma Yatırımları Komitesi (DAC) prensiplerine göre kurumun kredi politikalarını yapılandırma ve kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kurumsal dönüşümü hızlandıracak aksiyonları hayata geçirmek için çalışıyoruz. Projede kurumların kredi finansman politikalarının kurgulanmasında, OECD DAC prensiplerinin kadın girişimciliğini artırma, yoksullukla ve eşitsizlikle mücadelede ne kadar etkili olabileceğini fark ettim. OECD Kalkınma Yatırımları Komitesi (DAC), 1961'den bu yana kalkınma yardımları konusunda standartları belirleyen ve kalkınma camiasına yön veren bir komite oldu. Bu standartlar pek çok devletin borçlanması süreçleri, kamu kuruluşu, banka ve kredi kurumunun faaliyetlerine yol gösteriyor. Bu makalede, size DAC'ı tanıtarak, özellikle finans sektöründeki kredi politikaları üzerindeki etkisini ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile yoksullukla mücadelede oynadığı rolü inceleyeceğiz. OECD DAC, yardımlara ilişkin mali şart ve koşulların standartlarını belirlemiş ve en az gelişmiş ülkeler ile aşırı borçlu yoksul ülkelere sağlanacak yardımların şartsız olması hususunda görüş birliğine varmıştır. DAC ayrıca

yoksullukla mücadele, cinsiyet eşitliği, donör uygulamalarının uyumlaştırılması, kalkınma politikaları bütünlüğünün sağlanması, kalkınma yardımlarının değerlendirilmesi gibi konularda hazırladığı politika rehberleriyle uluslararası kalkınma gündeminin oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. OECD'nin kurucu üyelerinden olan ve dünyanın en büyük 20 ekonomisi arasında bulunan Türkiye ise 30 üyesi bulunan DAC'a üye değil ancak gözlemci statüsünde toplantıları takip ediyor. OECD DAC prensipleri, yardımların mali şartlarını ve koşullarını belirlemekle kalmamış aynı zamanda cinsiyet eşitliği, yoksullukla mücadele ve cinsiyet odaklı politikaların oluşturulmasına da katkı sağlamıştır. Cinsiyet eşitliği, DAC'ın çalışmalarında temel bir amaç olarak kabul edilmiş ve finans sektörünün bu hedefe nasıl katkı sağlayabileceği üzerine odaklanılmıştır. DAC prensipleri, kurumların sürdürülebilirlik politikalarında, operasyonlarında cinsiyet lensli kredilendirme ve fonlama politikalarının kurulmasına rehberlik etmektedir. OECD DAC prensiplerine göre hibe ve krediler yıllık olarak raporladıklarında, her proje/programın cinsiyet eşitliğini bir politika hedefi olarak hedefleyip hedeflemediğini belirtmek



zorundadır ve bu üç puanlık bir skrolama sistemi kullanır. Kodlama, tasarım aşamasındaki projenin/programın niyetlerine dayanmaktadır. Proje/programlar önemli ve ana (skor 1 ve 2) olarak işaretlendiğinde, DAC tarafından cinsiyet eşitliği odaklı yardım/kredi olarak sayılır.

HEDEFLENMEMİŞ (PUAN 0)

Proje/program incelendi. Ancak içeriğinde cinsiyet eşitliğini hedefliyor gibi görünmüyor.

ÖNEMLİ (PUAN 1)

Cinsiyet eşitliği önemli bir amaç olsa da proje yürütmenin temel nedeni değil.

TEMEL HEDEF (PUAN 2)

Cinsiyet eşitliği, programın temel amacıdır ve tasarımının temelini oluşturur ve beklenen sonuçların içinde bu odağa yönelik kriterler vardır. Bu cinsiyet eşitliği amacı olmadan proje yürütülmeyecektir.

Bu kriterler, bir program, proje veya faaliyetin değerini belirlemek için bir çerçeve sunmaktadır. Nitel bir araçtır. DAC kriterlerine göre program kapsamında verilen kredilerde 1 ve 2 olarak işaretlenen projelerin/programların toplam miktarları cinsiyet eşitliği odaklı kredi sayılmaktadır. Bu sistematığe göre sınıflandırılan projelere göre verilen kredilerle kurumun kredi ve fon politikalarında aşağıdaki bilgiler sağlanmaktadır:

(i) Öncelikle cinsiyet duyarlı bir kredi raporlaması

ve etki analizi söz konusu olmaktadır. Kadın girişimcilerin takibi, finansmana erişimi ve kapasite gelişiminde desteklenmesi söz konusu olmaktadır.

(ii) Kredi alan, fonlanan kurumlar içinde kadın istihdamının artması, kadınların yönetimde temsili ve kurumsallaşmasının hızlandırılması söz konusu olmaktadır.

(iii) Kredi ve destek programlarının özellikle mikro işletmelerde, kadın ve dezavantajlı grupların girişimlerinde sayısal artış, ciroasal büyüme ve sürdürülebilirliği takip edilebilmektedir.

OECD, cinsiyet eşitliği ve kadın haklarına destek veren yardımları kaydetmek için bir istatistiksel araç olan OECD DAC cinsiyet eşitliği politika işaretçisi kullanarak yardımı izlemektedir. Sadece DAC üyeleri değil aynı zamanda bazı hayır kurumları, özel sektör kuruluşları, bankalar, DAC üyesi olmayan bağışçılar ve diğer aktörler de faaliyetlerini politika işaretçisini kullanarak izlemeye başlamışlardır. İşaretçiye dayalı veriler, DAC üyeleri ve diğer aktörlerin cinsiyet eşitliği destekli olarak tahsis ettikleri kalkınma finansının bir ölçüsünü sunmaktadır. Cinsiyet eşitliği odaklı projelerin finansmanına ek olarak, finans sektörünün genel işleyişi de cinsiyet duyarlı hale getirilmesi eşitsizliklerin azaltılması ve toplumsal gelişim açısından da önem taşımaktadır. Bu, her bir müdahalenin kadınlar ve erkekler, erkek çocuklar ve kızlar üzerindeki etkilerini analiz etmek için bir cinsiyet bakış açısının benimsenmesini gerektirir.



FIRAT AKKEMİK

firat@firatakkemik.com

Adil mi? Kime göre, neye göre...

Geçenlerde bir arkadaşımınla sohbet ediyorum. Adam, kadınların toplumdaki yerinin eşit olmasına çalışan, aynı zamanda bir lider olarak kadınları destekleyen tarzıyla iş hayatında görmek istediğimiz bakışa sahip eşitlikçi bir lider. İş hayatında kadın ve çeşitlilik kavramını konuşurken söylediği şu sözler, bu konuda çalışan bizlerin düşünmesi için bence güzel bir örnek oluşturuyor: "Bir iş yerinde iki kişi var. Diyelim ki pozisyon için deneyimi daha uygun olan, teknik bilgisi biraz daha önde olan erkek aday. Liderlik becerileri olarak da kadın ve erkek adaylar benzer düzeydedir. Ve sonuçta kadın lider sayısını artırma hedefi ve cinsiyet dengeli iş beklendiğinden pozisyona kadın aday seçiliyor. Peki, bu pozisyona kadın yönetici seçilmesi adil mi? Eşitlik anlayışına uygun mu?" Erkek aday gözünden bakarsak, hiç adil değil! Erkek adayın çevresi ve yakınları açısından bakarsak da adil görünmemesi çok muhtemel. Eşitlik konusunu fazla kaçırdığımızda, konunun başka yerlere gitmesi ve adil olma anlayışının ucunu kaçırmak söz konusu olabilir. Kime göre, neye göre!.. Aday olan ve seçilmeyen bir erkek olarak firat eşitliğinin kadın lehine olması nasıl adil bulunabilir? Erkeğin yerinde olan bir kadın olsa ve seçilmese, bugün hepimiz kadının iş dünyasındaki yerini ve cam tavanları konuşmaz mıydık? Kararı veren liderleri cinsiyet ayrımcılığı üzerinden suçlamaz mıydık?

Bazen durumlara farklı bakış açılarıyla bakmak, toplumun tüm kesimlerini düşünerek gerçek bir fırsat eşitliği için çalışmak söylemde kolay gibi görünse de her zaman o kadar kolay olmuyor. Bu kadar kadın üzerinden konuşmak, kadının dezavantajlı kesim olarak görülmesinin ve durumu biraz olsun avantaja çevirmenin, zaman zaman kadınlar lehine fırsat yaratması sonucunu yaratıyor ki bu da henüz çok geride olan kadın-erkek eşitliği anlayışının gelişimi için çok doğal. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, yıllar itibarıyla artış göstermekle beraber erkeklerin işgücüne katılımıyla kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kalıyor. Ayrıca ülkemizde kadınların işgücüne katılımı, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) ortalamalarının da oldukça altında kalmaktadır. Maalesef ülkemizde kadınlar yıllardır çalışma yaşamında, ücretlendirmede ve yönetim kademelerine gelme konusunda eşitsizlik ve sorunlarla karşı karşıya kalıyorlar. Bunun yanı sıra çalışan kadınlar için önemli olan çocuk bakımıyla ilgili düzenlemeler de Türkiye'de yeterli düzeyde değil. Hâlâ birçok kişi için çocuk ve ev bakımı anne üzerinde bir sorumluluk olarak algılanıyor. Üstelik tüm bunlara rağmen iş hayatında kalabilen kadınlar, görev dışı beklentiler, fırsat eşitliğinden yoksunluk, taciz/mobing, yeterince ciddiye alınmama, evlenme, çocuk planlama, doğum izni



ve doğum sonrası süt izni alamama veya eksik kullanma, daha detaylı düşündüklerinden erkek çalışanların eleştirilerine maruz kalma, kariyer engelleri, rol modellerinin ya çok az ya da hiç olmaması sebebiyle toplumdaki 'kadından yönetici olmaz' algısının kırılmaması nedeniyle erkeklere nazaran daha çeşitli ve daha çok zorluk yaşayabiliyor. Tüm bunlar için lider kim olursa olsun 'fasilitatif liderlik' önemli. Liderlik bir olma halinden ziyade bir davranış, bir eylemdir. Birbirimizin hayatını kolaylaştırmak, birbirimizi anlamak, değerli hissetmek ve hissettirmek günümüz dünyasında en kritik kavramlar. Fasilitatif liderlik, katılımı ve işbirliğini teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmak için onlara rehberlik eden ve onların potansiyellerini ortaya çıkaran bir liderlik tarzı. Fasilitatif liderler, ekip üyelerinin fikirlerine değer verir, onları karar süreçlerine dahil eder, onlara özerklik ve sorumluluk verir, onların öğrenmesini ve gelişmesini destekler ve karşılıklı diyalogla sürdürülebilir başarıya ulaşmayı amaçlar. Fasilitatif liderlik, kişilerin motivasyonunu, güven ve bağlılığını, yaratıcılığını ve performansını artırır. İster kadın, ister erkek olsun, kişiler bu sayede uygun ortam bularak kendi potansiyeline daha kolay ulaşabilir ve kendilerini gerçekleştirme özgürlüğüne kavuşabilirler. Toplumun her kesiminde ihtiyacımız olan bu liderlik tarzı, ekip üyelerinin katılımını ve işbirliğini teşvik edere, daha yaratıcı ve etkili çözümler üretmelerine yardımcı olur. Son dönemde, fasilitatif lider olan ile olmayan arasında çokça örneği medyada, siyasette, kurumlarda sıkça gözlemleme fırsatı bulduk, buluyoruz. Oysa, 'fasilitatif liderler' ile, sürdürülebilir başarıya ulaşmak ve birlikteliğin gücünden

faydalanmak kolaylaşır.

İşte iyi bir fasilitatif lider olmanın 5 adımını da bu vesile ile paylaşayım:

1. Her takım üyesinin düşüncelerini ifade edebileceği bir alan yaratmak.
2. Süreçleri takımın bireysel katılımı ve çalışma stilleri etrafında tasarlamak.
3. İşlerini yapmaları için kendi yöntemlerini izlemelerine izin vererek kişileri özgürleştirmek.
4. Birlikte ortak kararlar almanın yanı sıra kişilerin sorumluluk almalarını teşvik etmek ve sonuçları beraber değerlendirmek.
5. Yeni bir süreç için bir fikrimiz olduğunda, herkesin görüşlerini sormak ve takım tarafından olumlu yanıtlanan önerileri uygulamak.

Fasilitatif liderlik, cevapları olmayan doğru sorular sormakla ilgilidir. Kontrol ve otoriteyi vurgulayan daha geleneksel bir yaklaşımdan daha çok birlikte çalıştığımız takımların potansiyelini açığa çıkarmaya odaklanan modern bir yaklaşımdır.

Bir projede veya görevde çalışırken yeni fikirleri desteklemeyi ve çalışanları daha yaratıcı hale getirmeyi gerektirir. Farklı görüşleri birleştirir, tek tip değil çeşitlilik sever. Aynı görüşte olmanın ne anlamı var ki! Her bir kişiye birey olarak önem verilir, herkes tek ve eşsizdir. İşte tam da bu nedenle fasilitatif liderlik hayatı kolaylaştıran, geliştiren bir eylem. Özetle, bütüncül bir bakışla her konu birbiriyle ilintili ve birbiriyle etkileşim içindedir. Kadın, liderlik, fırsat eşitliği de bunlardan biri. Birbirimizin hayatını zorlaştırmak yerine kolaylaştıran örnekleri daha bol duyacağımız, fırsat eşitliğini her alanda görebileceğimiz, olumlu daha çok gelişme paylaşabileceğimiz güzel yarınlarımız olmasını diliyorum.



AYŞE KAŞIKIRIK

aysekasikirik@yahoo.com

Yerelde kadın liderliğinin önünü açmak

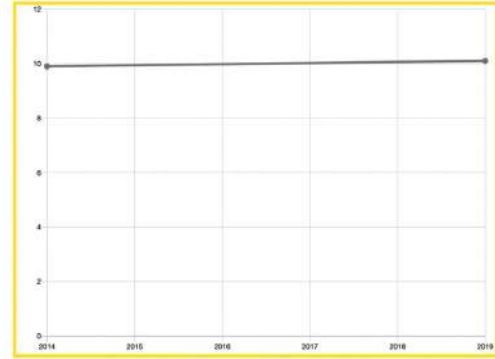
Birleşmiş Milletler'e (BM) göre, 2050 yılına kadar dünya nüfusunun yüzde 70'i kentlerde yaşayacak. Nüfus yoğunluğu artan kentlerde tam eşitliği, kapsayıcılığı, demokrasiyi, adaleti ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamanın yolu yerelden geçiyor. Bir diğer ifadeyle, yerelin yereli olan mahallelerden başlayarak çalışmalarımıza yön vermeliyiz.

EŞİTLİĞİN VE KAPSAYICILIĞIN YERELDEN İNŞASI

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin (UN Women) **'Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında (SKA) İlerleme: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2023 Durum Raporu'**na göre, dünya genelinde parlamentolarda kadın temsili yüzde 26,7; yerel yönetimlerde yüzde 35,5; iş dünyasında üst düzey pozisyonlarda ise yüzde 28,2.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, Türkiye'de kadınların yerel yönetimlere katılım oranı yüzde 10 bandında olup dünya ortalamasının (%35,5) çok altındadır. Oysaki, eşitliğin ve kapsayıcılığın yerelden inşasında kadınlar öncü olmalı ve yerelde kadın liderliğinin önü açılmalıdır. İstatistiklerin gösterdiği üzere, siyasetten iş dünyasına kadar eksik temsil küresel bir

Tablo 1. Türkiye'de yerel yönetimlerdeki kadınların sandalye oranı (%)



Kaynak: TÜİK (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

sorundur. Küresel sorunların çözümleri ise yereldedir ve her yerelin kendine has potansiyeli ve fırsatı vardır. Bu düşünceden hareketle, Türkiye'ye özgü yönetim modeli olan muhtarlık kurumunu kadınların siyasete girişi için bir fırsat kapısı olarak çok iyi değerlendirmeliyiz. Türkiye'de kadınların yerel yönetimlerdeki 'temsilde yokluk' problemini çözmek için mahallelerden ve köylerden başlayarak eşit temsil için var gücümüzle çalışmalıyız, yerelde

“

İstanbul'da kurulan Küresel Eşitlik ve Kapsayıcılık Ağı, mahallelerden ve köylerden başlayarak kadınların yerel yönetimlerin tüm kademelerinde eşit temsil edilmesi ve katılım mekanizmalarına eşit düzeyde erişebilmesi için çalışıyor. Diğer bir deyişle, daha eşit ve kapsayıcı bir dünyanın inşasında kadınların aktif rol alması gerektiğini savunuyor.



kadın dayanışmasını örgütlemeliyiz ve kadın liderliğini ön plana çıkarmalıyız.

DAHA EŞİT VE KAPSAYICI BİR DÜNYA MÜMKÜN

Türkiye'de kadınların belediye seçimlerinde seçme ve aday olma hakkı kazandığı ve böylece siyasal haklarını ilk kez kullandığı 3 Nisan 1930'un 91'inci yıl dönümüne tekabül eden 3 Nisan 2021'de İstanbul'da kurulan Küresel Eşitlik ve Kapsayıcılık Ağı, mahallelerden ve köylerden başlayarak kadınların yerel yönetimlerin tüm kademelerinde eşit temsil edilmesi ve katılım mekanizmalarına eşit düzeyde erişebilmesi için çalışıyor. Diğer bir deyişle, daha eşit ve kapsayıcı bir dünyanın inşasında kadınların aktif rol alması gerektiğini savunuyor. Çünkü nüfusun yarısı olan kadınlar kararların da yarısında olmalı; yerelden başlayarak tüm yönetim kademelerinin kenarında veya köşesinde değil, tam merkezinde yer almalı.

KADINLARIN YEREL YÖNETİMLERE

GİRİŞ KAPISI: MUHTARLIK

Küresel Eşitlik ve Kapsayıcılık Ağı, 2024

yerel seçimleri için çalışmalarına tüm hızıyla devam ediyor. Bir yandan Türkiye genelinde 7 bölge ve 7 şehirde kadın muhtarları cinsiyet eşitliği, insan hakları, seçim stratejileri, afet yönetimi, iklim değişikliği ve dirençlilik gibi konularda güçlendirmeye; diğer taraftan kadın muhtarı olmayan il ve ilçelerde kadınları aday olmaya teşvik etmeye ve bu doğrultuda aday eğitimleri ile kadınları yerel seçimlere hazırlamaya çalışıyor.

SON SÖZLER...

Afetler çağındayız, biri bitmeden diğeri başlıyor. Afetlere ve krizlere karşı dirençli kentlerin inşasında kadın liderliğini öne çıkarmalıyız. Sonuç olarak bunun yolu, mahallelerden ve köylerden başlayarak temsilde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından ve kadınların karar alma mekanizmalarına erişimlerinin artırılmasından geçiyor.

Ezcümle, eşitlik ve kapsayıcılık için daha çok kadın muhtar olmalı.



ECE UZMAN

ecezuman@hotmail.com

'Millete ve Hükümete bir Hitabe: Hak İsteriz'

Saygıdeğer Nuriye Ulviye Mevlan Hanım ve **Kadınlar Dünyası** dergisi yazarları; Bu mektubu sizlere 2023 Türkiye'sinden, Cumhuriyetimizin 100'üncü yılından yazıyorum...

Sizler henüz Cumhuriyet kurulmamışken, o dönemin şartlarında kendi haklarınız için cesurca mücadele etmişsiniz. Hem de öyle çekinerek filan değil, bıkmadan ve usanmadan yapmışsınız bunu. Elbette ki her aydınlığa yolculuğun bir sancısı ve çoğu zaman da bir bedeli olur. Bu bedeli toplumlarla birlikte, bu değişime önderlik eden insanlar da öder. Sizler için de öyle değil miydi sahi?

Örneğin Mükerrerem Belkis Hanım, ben sizi 1913 yılında Kadınlar Dünyası dergisinde Osmanlı hükümetine yazdığınız "**Millete ve Hükümete bir Hitabe: Hak İsteriz**" yazınızla tanıdım. 2022 yılı eylül ayında idik. O dönem Atatürk'ün kurduğu bir sigorta şirketinde çalışıyordum ve toplumsal cinsiyet eşitliği adı verilen çalışmalarını kurum içinde yürütmek adına çalışmalar yapıyorduk. Bir eğitime katılmıştık ve eğitimi organize eden bir üniversite idi. 'İş

Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı' (BADV) programı kapsamında Osmanlı döneminde başlayan kadın hareketlerini işliyorduk. Birden sizin mektubunuzu okudu sevgili hocamız:



Kadınlar dünyası dergisi

"İstediğimiz, hakkımız şudur: Biz kadınlara da darülfünunun (üniversite) kadın bölümleri açılmalıdır. Bu hakkımızın gasp edilmesinden dolayı millette, hükümette vicdanı titreyen, gelecek nesillerin lanetlerinden korkan bir fert yok mu? Rusya'da Müslüman kızları, kadınları darülfünunların bütün şubelerine girmişler, büyük muvaffakiyetler gösteriyorlar.

Fark nedir? Onlar da Müslüman, biz de Müslüman. Onlar da

insan, biz de. Yoksa eksiğimiz Osmanlı olmak mı? Hayır, Osmanlı olmamız değil. Sevgili hükümetimiz bu noktaları görmeyen, düşünmeyenlerin elinde... Evet istiyoruz. Söylememiz ve istememiz kesinlikle engellenemez. Çünkü hakkımızdır, insanlık hakkımızdır."

Bizler için, "Gelecek nesillerin lanetlerinden korkan bir fert yok mu?" diye sormuşsunuz



Kadınlar Dünyası
dergisinin girişimi ile
Telefon İdaresi'nde
çalışma hakkı elde eden
kadınlar, İstanbul, 1913

o günlerden, kalbime dokundu bu sorunuz, yürekten teşekkür ederim. Ve ne ilginçtir ki kadınların üniversiteye gidebilmesi için mücadele ettiğiniz o günlerde yazdığınız mektubunuzu, ben bir üniversite kurumu sayesinde duydum. O an bir şeyi daha fark etmiştim. Sizlerin o dönem yaptığınız mücadelenin bugünlere ne kadar az taşındığını ve bu noktada bile yine bir gölgelenmeye maruz kaldığınızı. Sanki kadınlar hiç hakları için mücadele etmemiş, onlar özgürlük istememiş de haklar onlara birileri tarafından 'verilmiş' gibi. Ki o günlerde sizler bu durumun da farkındaydınız elbette. İzninizle biraz o günlere dönmek istiyorum.

Osmanlı o dönem II. Meşrutiyet döneminden (1908-1920) geçiyor, Balkan Savaşları'nın ve I. Dünya Savaşı'nın arka arkaya yaşandığı yıllar... İşte bu dönemde yoğun değişim talepleri yükseliyor toplumdan. Savaşlar hep böyle yapmaz mı zaten?

Değişim ve yenilik istenen konuların başında ise kadın hakları geliyor. Kadınlar o dönemin

mecralarında bir araya geliyorlar; dergiler, yazılar yayımlıyorlar. Bu dergilerin içinde ismi en çok duyulanların başında Kadınlar Dünyası geliyor ve ilk yazıları 4 Nisan 1913'te yayımlanmıştır. Sahibi Nuriye Ulviye Mevlan Hanım, sizsiniz. Yazar kadrosunda sevgili Mükerrer Belkis Hanım ile birlikte Emine Seher Ali, Atiye Şükran, Aliye Cevad, Sıdika Ali Rıza, Safiye Biran, Yaşar Nezihe gibi isimler yer alıyordu.

Arkadaşlarınızla birlikte kadınlara yükseköğretim hakkının tanınması için kampanyalar başlatmanın yanında aynı zamanda birçok farklı konuya ağırlık veriyorsunuz. Kadınların toplumsal hayatta daha görünür olması, çalışma hayatına katılması, ev hayatı dışındaki giyim kurallarının tekrar düzenlenmesi, görücü usulü evliliklerin engellenmesi ve dayanın yasaklanmasına kadar dönemin uygulamalarına ses çıkartan birçok yazı kaleme alıyorsunuz. O kadar kararlısınız ki kadınların hakları tanınmadıkça erkek yazılarına yer verilmemesi ilkesini kabul ediyorsunuz ve derginin bütün yazarları kadınlardan oluşuyor. Yeri geliyor



Nuriye Ulviye
Mevlan Hanım

“

Bütün bunlar sizlerin uzun mücadeleleriniz ve toplum karşısında ödediğiniz bedeller sayesinde olmuştur. Aradan geçen 100 yıldan fazla sürede hâlâ birçok kadına ilham olmaya devam ediyorsunuz. Ne mutlu! Nuriye Ulviye Mevlan Hanım tarih sizleri, Türkiye'nin ilk feminist kadınları olarak yazıyor ve feminizmin ülkemizde ilk sizin derginiz bünyesinde hayat bulduğunu... Hepsi için kendi adıma teşekkür ederim, minnettirim...

okurların mektuplarına yer veriyorsunuz yeri geliyor kadınların iş yerleri kurmasına destek oluyorsunuz. Bir şey uğruna bıkmadan nasıl mücadele edilir ve her ortamda vurgulanır onun örneğini gösteriyorsunuz bugün bizlere...

Müslüman Osmanlı kadınlarının fotoğrafları ilk kez Kadınlar Dünyası'nda yayımlanıyor.

1913 yılının temmuz sayısında Mükerrer Belkis Hanım, hükümete seslenen yazısını kaleme alıyor; 'Millete ve Hükümete bir Hitabe: Hak İsteriz'.

29 Ekim 1913 sayısında ise Nuriye Ulviye Mevlan Hanım şu satırları kaleme alıyorsunuz:

"Bekleyecek zamanımız yoktur. Darülfünunu istemek bizim insanlık hakkımızdır. Bilmiyorum bunu istemekte ne fevkaladelik görülüyor? Asıl fevkaladelik hakkımızın verilmemesindedir."

7 Şubat 1914'e gelindiğinde büyük bir adım atılıyor. Darülfünun tarihinde ilk kez kadınlar için konferanslar düzenlenmesi sağlanıyor. 12 Eylül 1914'te, yalnızca erkek öğrencilere hizmet veren Zeynep Hanım Konağı'nda, kadınlar için edebiyat ve fen bölümlerinden oluşan İnas Darülfünunu, yani kadın üniversitesi açılır. Kadınlar Dünyası yazıları 1914'ten 1921'e kadar

bazen kâğıt sıkıntısı bazen de I. Dünya Savaşı nedeniyle ara vererek ilerlemiştir. Çünkü yazı kadrosundaki kadınlar gönüllü olarak savaşa katılmışlardır.

Bütün bunlar sizlerin uzun mücadeleleriniz ve toplum karşısında ödediğiniz bedeller sayesinde olmuştur. Aradan geçen 100 yıldan fazla sürede hâlâ birçok kadına ilham olmaya devam ediyorsunuz. Ne mutlu! Nuriye Ulviye Mevlan Hanım tarih sizleri, **Türkiye'nin ilk feminist kadınları** olarak yazıyor ve feminizmin ülkemizde ilk sizin derginiz bünyesinde hayat bulduğunu... Hepsi için kendi adıma teşekkür ederim, minnettirim... Bugün sizlerin talep ettiği konularda gelişmeler olmakla birlikte bizlerin de hâlâ bugünün koşullarında mücadele etmesi gereken çok fazla konu var. Sizler bugün bize 100 yıl öncesinden sesleniyorsunuz, **"Buradayız"** diyorsunuz; bizler de tarihimizin içinden bize seslenen ve cesaret veren kız kardeşlerimizin sesini kendi sesimiz gibi duyuyoruz ve biz de size sesleniyoruz, **"Biz de buradayız"**... Hem Cumhuriyetimizin hem de hepimizin sesinin hep var olması dileklerimle... Nice 100 yıllara!

Sağlıklı beslenme mi? Aktif yaşam mı?
Bütünsel sağlık mı? Yaşam kalitesi mi?
Benim için mi, bebeğim için mi?
Hangisi daha doğru?
Nereden başlamalı?
Sürekliliğini nasıl sağlamalı?
Yolculuğumuz aynı bir dostun sağlam ve güvenilir tavsiyesi gibi olacak.
Her anında **Bona Liva** yanında!

Bona Liva'da Neler var?



Sağlıklı
Besleniyorum



Kendime
Bakıyorum



Aktif
Yaşıyorum



Sürdürülebilir
Yaşıyorum



Ruhumu
Besliyorum



Bebeğimi
Seviyorum



Bonapedia

*Daha iyi pen,
daha iyi dünya için...*



www.bonaliva.com



AYŞEGÜL ATALAY

aysegul@icerikplus.com

LinkedIn'de takip edilen bir lider olmak

LinkedIn'de takip edilen bir lider olmak LinkedIn, 950 milyon üyesi ve platformda listelenen 63 milyon şirketle hâlâ en başarılı B2B sosyal medya platformu olarak öne çıkıyor. Bunlar, işe alımdan kişisel ve kurumsal marka oluşturmaya ve sosyal satışa kadar her şey için kullanılıyor.

Eminiz ki siz ve işiniz de LinkedIn'desinizdir. Asıl soru şu: Nasıl öne çıkarsınız, zamanınızı ve paranızı en büyük etkiye sahip olacak faaliyetlere nasıl yönlendirirsiniz? Bu makalede, LinkedIn'i etkili bir şekilde kullanmanıza yardımcı olacak 5 harika ipucu sunacağız, bu vesileyle marka farkındalığınızı artırabilir ve erişimi genişletebilirsiniz.

YENİ LINKEDIN ARAÇLARIYLA ZAMAN KAZANIN

LinkedIn, zaman kazanmanıza ve ağıdaki performansınızı maksimize etmenize yardımcı olmak için bir dizi yeni özellik ve araç tanıttı.

Zamanın değerli olduğunu hepimiz biliyoruz, bu yüzden birkaç tıklamayla gönderi yapmanıza ve erişiminizi artırmanıza yardımcı olabilecek her şey denemeye değer.

Yararlanabileceğiniz en son LinkedIn özellikleri:

Zamanlanmış gönderiler: Gönderileri ücretsiz

olarak zamanlayabilir ve onlar için gelecekteki bir zaman ve tarih seçebilirsiniz. Bu, gönderilerin sizin için uygun olan zamanlarda toplu halde oluşturulabileceği ve hedef kitleniz için en iyi olan bir gün veya saatte oluşturulabileceği anlamına gelir.

Şirket sayfaları birbirini

takip edebilir: Takip etme artık yalnızca üyelerle sınırlı değil. Şirketler artık birbirini takip edebilir ve LinkedIn işletmeniz için sayfaları önerebilir. Bu özellik, rakipleri gözlemek ve müşteri sayfalarını daha kolay desteklemek için harika bir özelliktir.

Anasayfa akışındaki önerilen gönderiler:

Anasayfanızda 'Önerilen' veya 'Beğenecekleriniz' olarak çıkan içerikler görmüş olabilirsiniz.



Bu, LinkedIn'inTikTok tarzı algoritmasının sizi ilgilendireceğini düşündüğü konuları, kişileri ve işletmeleri size bildirmesidir. Bu, güncel kalmak ve yeni fikirleri veya trendleri zahmetsizce görmenin harika bir yoludur.

2 VİDEO VE SESLE MEDYAYI KARIŞTIRIN

Hepimiz video içeriğinin sosyal medyanın ayrılmaz bir parçası olduğunu biliyoruz. Ancak videolarınızın tam olarak hedefi nasıl vurduğundan nasıl emin olabilirsiniz? VidMod'un yakın zamanki araştırması, LinkedIn'de paylaşılan neredeyse 10 bin video gönderisini analiz etti ve video oluşturma çabalarınızı en üst düzeye çıkarmanıza yardımcı olacak birçok içgörüyü sahip. Tam raporu inceleyebilirsiniz ancak kişisel favorilerim şunlar:

Daha kısa videolar en iyi sonucu verir: 7 ile 15 saniye arasındaki videoların etkileşimi yüzde 54 daha fazla ve 6-10 saniye arasındaki videoların tıklanma oranı yüzde 15 daha fazla.

Medyanızı karıştırın: Üzeri örtülmeleri ve farklı renk kombinasyonlarını test etmek, tıklama oranlarını yüzde 72'ye kadar artırabilir.

Kişiselleştirin: İnsanları ve çağrılarını videonun başında kullanarak görüntüleme oranını yüzde 100'den fazla artırın.

Ancak sadece video kullanmayın, içeriğinizi daha fazla ses etkinliğiyle karıştırın. Mastercard gibi markalar, gerçek zamanlı olarak düşünce liderliğini paylaşmak, soru-cevap fırsatı sunmak ve toplulukları aktif olarak etkilemek için böyle etkinlikler oluşturuyor.

Bu Mastercard ses etkinliği, 'Kalıcı Kampanyalar Oluşturma' konusunu ele aldı ve marka ve yaratıcı ajanslardan yüksek profilli konuşmacıları içeriyordu.

3 KİŞİSEL FAALİYET VE ŞİRKET FAALİYETİNİ ENTEGRE EDİN

Bireylerin kişisel markalarını işlerinde sosyal satışı desteklemek için kullanma sayısında dramatik bir artış oldu.

Bir yüz yerine bir logo göstererek bir markayı insanlaştırmak, daha anlamlı ilişkiler kurmaya ve marka farkındalığı oluşturmaya yardımcı olabilir. Bu taktik son derece etkilidir, çünkü 'insanlar insanlardan alışveriş yapar' eski atasözü, kişisel

profillerden ziyade şirket profillerinden çok daha yüksek erişim ve etkileşim oranlarına çevrilir. LinkedIn'de varlığı olan hangi çalışanları kullanabileceğinizi düşünün, böylece kuruluş maliyetlerinde yüzde 75 daha düşük kuruluş maliyetleri ve yüzde 78 daha yüksek satış performansından faydalanabilirsiniz.

4 MİKRO İNFLUENCER'LARI KULLANIN

Mikro influencer pazarlama, Instagram ve TikTok gibi kanallarda B2C için patladı. Ancak LinkedIn, B2B stratejinizin bir parçası olarak influencer pazarlamayı kullanmak için harika bir yer.

Bu influencer'lar alanlarında uzman olmalı (mikro kelimesi niş anlamına gelmekte) ve hedef kitlenize güçlü bir inandırıcılığa ve erişime sahip olmalıdır. Onlar sizin için çalışabilir veya onları hedef kitlenizin sosyal dinleme araçları, etiket analizi ve daha geniş araştırmayla bulabilirsiniz. Unutmayın ki influencer'lar, kendi kişisel kanaat liderliği marka oluşturmasını tamamlayan işletmelerle yalnızca iş birliği yapacaktır. Son olarak, çoklu kanallarda faaliyet gösteren influencerlar'ın işletme görünürlüğünü TikTok, Instagram, YouTube ve LinkedIn gibi platformlarda nasıl genişletebileceğini düşünün.

5 SOSYAL SATIŞ ENDEKSİNİZİ (SSI) ARTIRIN

LinkedIn'in Sosyal Satış Endeksi (SSI), bir kullanıcının platformda 'satış' yapma yeteneğini değerlendiren bir formüldür. LinkedIn'deki performansınızı ağınlzdaki veya endüstrinizdeki diğer kullanıcılarla karşılaştırarak içeriğinizin izleyiciyle rezonansa girip girmediğini anlamanıza yardımcı olur. SSI'nızı bilmek, daha iyi bir satıcı olmak ve etkileşimi ölçmek için çeşitli faktörler üzerinde çalışmanıza yardımcı olur. SSI puanınızı iyileştirmenin en iyi yolları şunlardır: Profesyonel bir kişilik oluşturun LinkedIn içgörülerini kullanın LinkedIn araçlarını kullanın Anlamlı bağlantılar arayın SSI puanınız ne kadar yüksekse, angajmanı artırmada o kadar iyisiniz demektir, bu nedenle sizi angaje eden içerikler oluşturmak için kendinizi zorlamak için iyi bir yoldur.



SELDA DOĞANÇAN

selda.dogancan@actioncoachturkey.com

Satış disiplini için 5 adım

Satış söz konusu olduğunda işletmenizdeki bir bereket dönemi mi yaşıyor yoksa kıtlık mı? Satış işletmeniz için en kritik konulardan bir tanesi. Özellikle de yüksek enflasyonun olduğu bir dönemde. Güçlü bir satış programınız yoksa rekabet edemez ve büyüyemezsiniz. Ürün ve hizmetlerinizi müşterilerinize hitap edecek ve benzersiz bir şekilde satmak zor görünebilir. Gelin bu yazıda iş hayatının en bilinmez denklemi olan satış konusuna yakından bakalım.

SATIŞ NEDİR?

Satış, profesyonel olarak insanların satın almasına yardımcı olmak demektir. Satılma duygusundan hiç kimse hoşlanmaz. Birinin bize bir şey satmaya odaklanarak konuştuğunu anladığımızda zırlarımızı giyer, kendimizi kapatırız. Eğer müşteri adayınız da sunduğunuz teklifte bir fayda görmezse randevulaşmak ve toplantı yapmak zorlaşır. Bu nedenle satış konusunda insanlara bir şey satmaktan ziyade satın almalarında yardımcı olmaya odaklanmalıyız. Satmak için değil, yardımcı olma duygusuyla hareket edin.

İster kurumsal pazarda ister tüketici pazarına hitap ediyor olun araştırmalar gösteriyor ki satış

kararları üzerinde yüzde 20 mantık, yüzde 80 ise duygular etkili. Duygular satın alma kararını tetiklerken, mantık kısmı süzgeçten geçirir. Dolayısıyla bir ürün ya da hizmet satarken mutlaka aday müşterilerinizde bir duyguya seslenmeniz gerek. Bu korku olabileceği gibi heyecan duygusu da olabilir. Eğer müşteri adayınızın duygularını harekete geçirebilerseniz satış kolaylaşır. Unutmayın, satış duygulardan oluşan bir süreçtir.

Satış ilişki ve iletişim işidir. Müşterinin duygularına seslenmek satışı kolaylaştıran noktalardan biridir, satış profesyoneli tarafında ise düşünce yapısı oldukça önem taşır. Eğer satış yapmaktan korkuyorsanız müşteri adayınız bunu çok net olarak anlar. Burada genellikle gördüğüm hatalar şunlar oluyor: Satış alanında çalışan kişiler sundukları ürün veya hizmete güvenmiyorlar ya da satışı cepte görüp görüşmelere girmiyorlar. Bunun sonucunda ise satış gerçekleşmiyor. Eğer satış yapmak istiyorsanız kendinize güvenmeniz gerekir ve en önemlisi de amacınızın müşteri adayına yardımcı olmak olduğunu unutmayın. Zihin yapınız, "Ben bu satışı yapabilirim, ona yardımcı olabilirim" şeklinde olmalıdır. Eğer zihin yapınız bu şekilde değilse satış performansınız düşer.



Satış ilişki ve iletişim işidir. Müşterinin duygularına seslenmek satışı kolaylaştıran noktalardan biridir, satış profesyoneli tarafında ise düşünce yapısı oldukça önem taşır. Eğer satış yapmaktan korkuyorsanız müşteri adayınız bunu çok net olarak anlar.

SATIŞ PROFESYONELİ TİPLERİ

Günümüzde değişen koşullar ve satışın farklılaşması, işleyen ve kazanan satış profesyoneli tipini de doğrudan etkiliyor. Hangisi doğru satış profesyoneli tipidir, günümüz koşullarında hangisi işlemez? Gelin bu 4 tip satış profesyoneline yakından bakalım.

■ **Sipariş Alan:** Bu tip bir satış profesyoneli, masasının başında aday müşterisinin gelmesini bekler. Fakat bu eskide kaldı. Bugün eğer çok temel bir ürün satmıyorsanız bu tip bir satış profesyonelinin işlemesi mümkün değildir. Yoğun bir rekabet ortamında müşterinin alım talebini beklemek artık işe yaramıyor.

■ **Ürüne Odaklı:** Görüyorum ki en çok yapılan hatalardan bir tanesi bu satış profesyoneli tipi oluyor. Ürüne odaklı satış profesyoneli her şeyden çok sadece ürün hakkında konuşur. Fakat bunu yaparken müşterinin ihtiyaç ve isteklerini anlamada yetersizdir. Sadece ürün ve hizmetin özellikleri hakkında konuşmak günümüz koşullarında işlemez. Çünkü

insanlar ilk aşamada ürünlerinizin özellikleriyle ilgilenmezler. Bu nedenle onlarda ilk olarak duygu uyandırmanız gerekir.

■ **Israrlı Satıcı:** Satış yapabilmek için dünyaları vaat etmek de artık günümüzde işlemiyor. Bu tip bir satış profesyoneli günümüzün koşullarına uymuyor. Çünkü öncelikle hepimizde bir rahatsızlık yaratıyor.

■ **Sorun Çözen:** Hatırlayın, satışı ‘insanların satın almasına yardımcı olmak’ olarak tanımlamıştık. Bu nedenle bizim sorun çözen bir satış profesyoneli olmamız gerekiyor. Bu, müşterinin ihtiyacını bulmasına yardım etmek anlamına gelir. Müşteri adayının var olan sorununa yönelik bir çözüm sunmak, satışı kolaylaştırır. Burada ürün ya da hizmete değil, müşterinizin sorununun ne olduğuna ve bu sorunu nasıl çözebileceğinize odaklanmanız gerekiyor.

SATIŞ DISİPLİNİ İÇİN 5 ADIM

İstikrarlı bir nakit akışı her şirketin hayali.



Fakat buna ulaşmak için istikrarlı bir satışınızın olması gerekiyor. Peki, bunu nasıl sağlayacağız? Satış yetkinliği başarı için oldukça önemli fakat asla yeterli değil. Gördüğüm şu ki satış yetkinliği çok gelişmiş, hangi soruları sorması gerektiğini bilen, ikna kabiliyeti yüksek satış profesyonelleri dahi hedeflerini tutturamıyor. İşin aslı şu ki satış bir disiplindir. Eğer satış ekibiniz disiplinli değilse satış hedeflerinizi geliştirmede sıkıntılar yaşarsınız. İşte satış disiplininde odaklanmanız gereken 5 ana konu:

1 Doğru Hedef Kitleye Gitmek

Çok kişiye ulaşmak ve bunun için çaba harcamak her zaman yararlı sonuçlar vermez. Dolayısıyla bir satış profesyonelinin hangi hedef kitleye, hangi sektöre, bu sektör içerisinde kimlere gideceği konusunda net

olması gerekir. Unutmayın ki eğer pazarda herkese sesleniyorsanız, hiç kimseye seslenmiyorsunuz demektir.

2 Dış Arama Yapmak

Bir satış profesyoneli, hedef kitlesine göre dikkatini çektiği ya da olası gördüğü potansiyel müşterilerini aramalı ve bunun sayısı da bir hedef olmalıdır. Örneğin bir satış profesyoneli günde beş arama mı yapacak yoksa yirmi mi? Bunun sayısını net olarak belirlemeniz gerekiyor. Bu, satış ekibinizi oluşturan kişilerin günlük performans kriterlerinden bir tanesidir.

3 Ziyaret ve Toplantı Sayısını Hedeflemek

İşletmelerin sorun yaşadığı konulardan biri de ziyaret ve toplantı sayıları. Normal koşullarda kurumsal pazar için bir satış profesyoneli yaklaşık olarak 3 ile 4 ziyaret



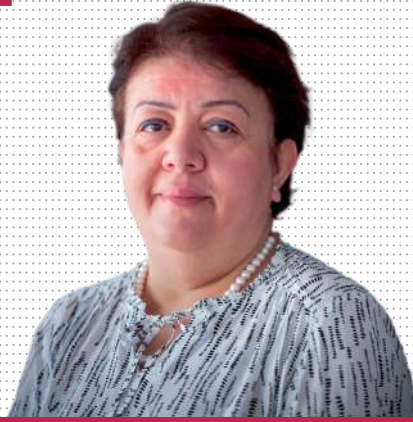
gerçekleştirir. Ancak buradaki önemli konu, söz konusu ziyaretlerin önceden planlanmasıdır. Eğer bu haftadan gelecek hafta gerçekleşecek olan toplantı ve ziyaretler için kendi ve karşı tarafın ajandasına randevu eklemediyseniz bu hedefi tutturamazsınız.

4 Satış Sürecini Tanımlamak ve İzlemek

İstikrarlı bir satış için satış sürecinin tanımlanması ve bunun izlenebildiği bir sistemin oluşturulması oldukça kritik. Takip toplantıları, aradığınız kişilerden toplantı alacaksınız 'Bu isimler kimlerdi?' gibi bu noktaları bilmek, takip edebilmek için bir sürecin ve satış hunisinin oluşturulması gerekiyor. Bu basit olarak bir tabloda takip edilebileceği gibi artan müşterilerinize karşı etkili bir yönetim yapabilmemiz için CRM araçlarını da kullanmanızı öneriyorum.

5 KPI ve Satış Hedeflerinin Raporlanması

Doğru hedef kitleniz ile ilişki potansiyel müşteri sayınız, yaptığınız arama sayısı, gerçekleştirdiğiniz toplantı sayısı, takip aramalarınız, ardından müşteri sayınız ve son olarak da cironuz takip edilip raporlanmalı. Bunun günlük ve haftalık olarak yapılması oldukça kritik. Tüm bu değerlerin günlük ve haftalık takibi hem yeni müşteri için hem de çapraz satış için çok önemli. Satış; duygu, ilişki, iletişim ve disiplin işi. Bu dönemde de odaklanmamız gereken en kritik konulardan bir tanesi. Eğer satışta başarılı olmak istiyorsanız müşteri adayınızı anladığınızdan, duygularına seslendiğinizden ve satışta disiplinli olduğunuzdan emin olmanız gerekir. Unutmayın ki satışta başarılı olmak istiyorsanız ihtiyacınız olan sihirli bir değnek değil eğitim ve kendinizi geliştirmektir.



LERZAN ERKAN

lerzan@lerzanerkan.com.tr

Kapsayıcı liderliğin gücü

Çeşitlilik ve kapsayıcılığı günümüz iş dünyasında olmazsa olmaz bir olgu olarak son yıllarda sıklıkla konuşur olduk. Farklılıklarını bir uyum içerisinde kullanabilen ve organizasyonun hedefine yaklaştırmayı başarabilen şirketler, çok daha verimli ve çok daha etkin sonuçlar elde etmiş olarak karşımıza çıkıyor. Farklılıkların uyum içinde yönetilmesi ancak kapsayıcı liderliğin ve kapsayıcı kurum kültürünün benimsendiği şirketler için mümkün. Kapsayıcılık; her bir çalışanın psikolojik ve fiziksel bir bütün olarak kendini güvende hissettiği, kurumsal adalet kültürünün olduğu, geçmişinden veya bakış açılarından dolayı hiçbir çalışanın dışlanmadığı ve dışlanmayacağından da emin olduğu organizasyonlarda var olabiliyor. Dolayısıyla kapsayıcılık, yalnızca çeşitli çalışanları işe almak ve onların mevcut kültüre uymasını beklemek yerine, farklı bakış açılarını aktif olarak benimsemeye ve kurumun kültürünü bunları yansıtacak şekilde değiştirmeye odaklanıyor. Hedefe yönelik bir şirket yaratmak için her çalışanın gerçek potansiyelini ortaya çıkarmak ve bunu şirketin hedefine yönlendirmek çok kıymetli. "Ben"i değil "Biz"i ortaya çıkaran kapsayıcı ekipler; problem çözme konusunda daha etkili ve doğru kararlar alan ekipler haline geliyor. O zaman kapsayıcı şirket kültürü için ekipteki herkesi dinlemenin, sesini duyuramayanlara ulaşmanın, farklılıkların yarattığı müziği duymanın tam vakti. Linbert Spencer OBE, işletmelerde verimliliğin

formülünü kapsayıcılığı da ele alarak şöyle belirtiyor:

$$\left(k + s + j \right) \times a^t = p$$

K bilgi (knowledge)

S yetenekler / yetkinlikler (skills, competence)

J muhakeme (judgement)

P performans, kâr (performance / profit)

"a" ve "t" harfleri neyi ifade ediyor?" diye sorabilirsiniz. Formülde 'a' tutumu (attitude), 't' ise çalışana nasıl davranıldığını (treatment) ifade ediyor. Yani eğer çalışan bulunduğu ortamda kendini iyi hissetmiyorsa, ona sunulan ortam onda negatif bir ruh hali yaratıyorsa ve eğer kendisine karşı olumlu olmayan bir tutum sergileniyorsa ne kadar bildiğinin, deneyimli olduğunun, yetkinliklerinin ve hatta analiz yeteneğinin bir önemi kalmıyor. Çalışanın şirkete katkıda bulunması için olumlu bir ortam ve kültür varsa, o zaman geliyor, performansı artıyor, işbirliği içinde bütün takım, kurum ve toplum başarıdan başarıya koşuyor, zorluklarla daha iyi başa çıkabiliyor, yılmazlığı, direnci artıyor.

Kapsayıcılık kültürünü oluşturmak için sormamız gereken 3 temel soru var:

- 1- Kapsayıcılık için liderlerimin yetkinlikleri ne durumda?
- 2- Kapsayıcılık kültürümüzü nasıl oluşturabiliriz?
- 3- Kapsayıcı bir kültür yaratmak için önümüzdeki en önemli engeller nelerdir?



Bu soruların cevapları bizi “Nasıl kapsayıcı liderlik yapabiliriz?” sorusuna götürüyor aslında. Bu anlamda bir köçluk aracı olarak geliştirdiğimiz **Kapsayıcı Liderlik Çarkı** uygulamasıyla kapsayıcı şirket kültürünün gelişim alanlarını belirlememiz mümkün.

Aşağıda örnek bir sonuç grafiği gördüğünüz uygulamadan çıkan sonuçlardan sonra şirketin yönetim ekibine şu soruları sorabiliriz:

- 1** Hangi konuda kararlar almak, uygulama yapmak değerlerine de olumlu katkı sağlar? Şu an durum ne?
- 2** Seçtiğin konunun alt başlıklarında neler var?
- 3** Örneğin eşitlikçi dil kullanımı konusu senin için ne ifade ediyor? Sence neler yapıldığında eşitlikçi dil kullanımı artar?

- 4** Bu konu başlıklarının hangileriyle ilgili neleri farklı yapmak sana ve şirketine katkı sağlayacaktır?
- 5** Kapsayıcı olmam için beni en çok zorlayan etkenler nelerdir?
- 6** Hangi kaynaklara ihtiyacım var?
- 7** Eğer kapsayıcı olabilsaydık daha neler yapmamız mümkün olurdu?

Bu soruları şirketin ihtiyaçları ve özelliklerine bağlı olarak uyarlamak tabii ki mümkün. Böyle bir çalışmanın; şirkette kapsayıcılık kapsamında nelerin değişmesi gerektiği, hem tutum hem de davranış anlamında nasıl bir dönüşüm haritası şekilleneceği hakkında bir fikir geliştirmek için de önemli bir çalışma olduğunu düşünüyorum.





NEHİR ÖZPINAR

Kadınlar ve tarih sahnesi

Tarihte adı geçen erkeklerin bir çeyreği kadar kadınların adı geçseydi şuan çok farklı bir yerde olurduk. Bütün ünlü yazarlar, mucitler ve sanatçılar erkek. Madem kadınlar bu kadar önemli, niye her şeyi erkekler yapmış? Dünya kültürü ve bilim sahnesinde son yüzyıllara kadar kadınlara nadir rastlıyoruz. Adları geçen kadınlar da genellikle bir erkeğe

olan bağlantılarından dolayı kitaplara geçmiş oluyor. Şuan bizim başarılı kadın örneklerimiz yine var ama bir de birkaç yüzyıl öncesinde doğduğunuzu hayal edin. Bilgiye açsınız, okuma yazma öğrenmek istiyorsunuz, üstün bir yeteneğiniz var ama bir 16'ncı yüzyıl kadınısınız. Hayat amacınız evlenmek, çocuklarınıza bakmak ve ev işlerini yapmak. Sizden ne daha azı ne de daha fazlası bekleniyor. Toplumun arzularına ve kurallarına uymazsanız cadı ilan ediliyorsunuz. Bu koşullarda hangi insan bir şey üretebilir?



Rosalind Franklin



Nüzhet Gökdoğan

Virginia Woolf'a göre eğer Shakespeare'in en az kendisi kadar yetenekli bir kız kardeşi olsaydı, bırakın ağabeyi gibi değer görmeyi, bu kız aklını yitirirdi. Tiyatroda kadın rollerinin bile erkekler tarafından oynandığı bir dönemden bahsediyoruz. Eminim ki o zamanlarda bir sürü akıllı, yetenekli kız çocuğu vardır ama imkân olmadan olmuyor bu işler. İşte ne zaman kadınlara haklar verilmeye başladyısa o zamandan beri tarih sahnesinde kadınların adlarını daha sık görmeye başladık. Bazı buluşlar başkalarınınmış gibi gösterilip yine



Bir sürü kadın farklı alanlarda başarılı oldu. Zaman zaman insanlar hayallerinize veya size inanmayabilirler ama siz onlara haksız olduklarını kanıtlamalısınız. Kadınlar tarihin her döneminde var olmuşlar ve birçok alanda etkili olmuşlardır.

kadınları tarih sahnesinden silmeye çalışanlar da oldu. Örneğin, DNA'nın çift sarmallı yapısını Rosalind Franklin buldu. Çift sarmallı yapıyı buldukları söylenen James Watson ve Francis Crick aslen tek sarmal bulmuşlardı. Watson ve Crick bulgularını yayımladığında Franklin'in dergideki yeri daha arkada olduğu için Franklin'in diğer ikisinin fikrini desteklediği düşünüldü. Bir yıl sonra Franklin kanserden vefat etti. Birkaç yıl sonra da Nobel Ödülü'nü alanlar da Watson ve Crick oldu. Bunun üzerine bize ilham olması umuduyla Türkiye'nin ilk kadın gökbilimcisi Nüzhet Gökdoğan'dan bahsetmek istiyorum. Nüzhet Gökdoğan, 1928 yılında devlet bursuyla yurtdışına eğitim görmeye giden 40 gençten biriydi. Fransa'da fizik lisansını aldı ve yurdumuza öğretmenlik yapmak için geri döndü. İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi'ne doçent olarak atandı. Fakültede görev alan ilk

Türk doçent, ondan sonra da ilk kadın dekan oldu. Kendisi gençlere ve onların fikirlerine değer veren bir çağdaş bilim kadınıydı. Bir sürü öğrenci mezun etti ve böylece kendi sözleriyle, devletten aldığı bursla yaptığı öğrenimin karşılığı olan görevini yapmıştır. Demek istediğim şu ki, bir sürü kadın farklı alanlarda başarılı oldu. Zaman zaman insanlar hayallerinize veya size inanmayabilirler ama siz onlara haksız olduklarını kanıtlamalısınız. Kadınlar tarihin her döneminde var olmuşlar ve birçok alanda etkili olmuşlardır. Ancak geçmişteki engeller ve ayrımcılık, bu başarıların daha az görülmesine sebep olmuştur. Bugün, kadınlar daha fazla fırsata sahip ve bu fırsatları kullanarak dünyaya katkıda bulunuyorlar. Gelecekte, kadınların adının daha fazla alanda geçeceğine ve toplumumuzun daha adil ve eşitlikçi bir yapıya sahip olacağına bütün içtenliğimle inanıyorum.



BİRKAN DEMİR ÇALIŞKAN

birkandemircalışkan@gmail.com

Elektrikli Opel Corsa ile şehirde heyecan

Küçük sınıfın en fazla tercih edilen modellerinden Opel Corsa, 2022'nin son günlerinde tamamen elektrikli bir versiyona kavuştu. Bu durum, 2024 senesinde portföyündeki her modelin elektrikli bir versiyonunun olmasını hedefleyen Opel'in, 2028 itibarıyla Avrupa'da tamamen elektrikli bir marka olmaya yönelik planları kapsamında yer alıyor.

Opel Corsa-e olarak adlandırılan elektrikli Corsa, sadece sabit mıknatıslı senkron motoruyla değil, aynı zamanda önceki nesillerin kompakt dış boyutlarını koruyan sportif tasarımıyla da dinamik sürüş özellikleri sunuyor. 4,06 metrelik uzunluğuyla Corsa çevik, pratik ve kullanışlı beş kişilik bir model. Aerodinamik olarak optimize edilen jantlar verimliliği desteklemekle kalmıyor aynı zamanda görünümünü de iyileştiriyor. Önceki nesle göre 48 mm daha alçak tavan, kabin

içindeki baş mesafesini olumsuz etkilemiyor ve coupe tarzındaki çizgisiyle sportif bir görümüm sergiliyor. İç mekândaki deri görünümlü kaptan mavisli kumaş koltuklar, gelişmiş mühendisliğin bir eseri olarak öne çıkıyor. Yol tutuş özellikleri ve sürüş dinamikleri düşük ağırlık merkezinden yararlanıyor.

Opel Corsa-e, iç mekânı ısıtmak ve soğutmak için bir ısı pompası kullanıyor. Isı pompası, geleneksel bir HVAC (ısıtma havalandırma kliması) sisteminden daha verimli ve daha az batarya enerjisi tükettiğinden menzile olumlu yansıyor. Söz konusu teknik veriler olunca Corsa-e, bir dönemin GT'lerini





hatırlatan performans figürleri sergiliyor. Sürücü, normal, eko ve spor olmak üzere üç sürüş modundan birini seçebiliyor. Spor sürüş modu, menzil üzerinde orta düzeyde bir etki yaparken üstün sürüş dinamikleri sunuyor. Eco modu ise sürücüyü daha fazla verimlilik için destekliyor. Corsa-e'nin güç-aktarma sistemi, emisyonuz sürüşü maksimum sürüş keyfiyle harmanlıyor. 100 kW (136 HP) güç ve 260 Nm anlık maksimum tork üreten motor, anlık gaz tepkisi, çevik sürüş özellikleri ve dinamik bir performans sunuyor. Corsa-e, sıfırdan 50 km/s hıza sadece 2,8 saniyede ve sıfırdan 100 km/s hıza sadece 8,1 saniyede ulaşıyor. Bu, spor otomobil benzeri bir performans anlamına geliyor. Maksimum hızı ise elektronik olarak 150 km/s ile sınırlandırılmış durumda. WLTP'ye göre 350 km'ye varan menzili ile beş koltuklu Corsa-e, günlük kullanım gereksinimlerini tam anlamıyla karşılıyor. 50 kWh kapasiteli batarya, 100 kw'lık DC hızlı şarj istasyonlarında 30 dakikada yüzde 80'e kadar şarj edilebiliyor. Corsa-e, duvar tipi şarj istasyonu, yüksek hızlı şarj veya kablo ile ev tipi priz olmak üzere tüm şarj çözümlerini destekliyor. Ayrıca 8 yıl/160.000 km'lik batarya garantisi de standart

olarak sunuluyor.

Daha çok üst sınıf araçlarda kullanılan teknolojiler ve destek sistemleri, Corsa-e'de de sahneye çıkıyor. ABS, ESP, yokuşta kalkış desteği, ön, yan ve perde hava yastıkları, kör nokta uyarı sistemi, şerit koruma özelliği ile aktif şerit takip sistemi, sürücü yorgunluk tespit sistemi, trafik işareti tespit sistemi, hız limitleyici, aktif acil fren sistemi (yaya algılama özelliğiyle) ve ön çarpışma ikazı, standart güvenlik donanımları arasında. Corsa-e'nin aydınlatma elemanları da güvenliği artırırken verimliliği de destekliyor. Aydınlatma performansından ödün vermeden halojene kıyasla yüzde 80'in üzerinde enerji tasarrufu sağlayan verimli LED farlar, özel reflektör teknolojisi sayesinde geceyi gündüze çeviriyor. Yüksek teknolojili ön kamera sayesinde trafik işareti tanımlama sistemi, LED işaretler gibi farklı bilgileri algılıyor. Sistemde kayıtlı olan hız limitleri ekranda gösteriliyor. Radar destekli hız sabitleyici ve sensör tabanlı yan koruma, yeni Corsa'da ilk kez kullanıma sunuluyor. Araç, istem dışı olarak şeritten çıkarsa, aktif şerit yardımcısı zarif hareketlerle direksiyona müdahale ediyor. Aktif sürüş asistanı



devredeyken araç, sürüş şeridinin ortasında tutuluyor. Ayrıca yan kör nokta asistanı ve çeşitli park yardımcıları da sunuluyor.

Türkiye'de ultimate donanım seviyesiyle satılan Corsa-e, tüm bu güvenlik donanımlarına ek olarak konfor ve tasarım donanımlarıyla da eksiksiz bir paket sunuyor. Tasarımda 17 inçlik alaşımli jantlar, karartılmış arka camlar, krom detaylı pencere çerçeveleri, siyah tavan, panoramik cam tavan, ambiyans aydınlatma, deri görünümlü kaptan mavimsi kumaş koltuklar, deri görünümlü kapı döşemesi, piano black iç dekor ile şık bir kombinasyon sağlanıyor. Corsa-e'nin konfor ve teknoloji donanımlarında, küçük sınıf hatchback'lerdeki tüm ihtiyaçlar karşılanıyor. 7 inçlik dokunmatik renkli ekranı, 6 hoparlörü, bluetooth, Apple CarPlay2, Android Auto1 ve USB çıkışı ile desteklenen multimedya sistemiyle farklı seçenekler tüm bir pakette yönetilebiliyor. Ayrıca otomatik açılan ve kapanan ön ve arka camlar, yükseklik ve derinlik ayarlı direksiyon, hız sabitleyici (Cruise Control), 60/40 katlanabilir arka koltuklar, düz tabanlı spor ve çok fonksiyonlu deri direksiyon, elektronik park freni, kol dayama, elektrikli, ısıtmalı ve otomatik katlanan yan aynalar, otomatik yanar farlar, ışığa duyarlı otomatik kararan iç dikiz aynası, yağmur sensörü, ön ve arka park sensörü, 180 derecelik panoramik geri görüş kamerası, elektronik iklim kontrollü klima, 6 yönlü sürücü ve yolcu koltuğu, ön koltuk sırtlarında cepler, anahtarsız giriş ve çalıştırma gibi özellikler ultimate donanım paketi kapsamında yer alıyor. Opel Corsa-e modelinde 7 farklı renk seçeneğinden biri tercih edilebiliyor.

Daha sağlıklı bir yaşam için **meme**nizi tanıyın.



memekanseri.org.tr



Dişi Business dergimizi artık

www.disibusiness.com

internet sitemizden de
okuyabilirsiniz.



SAHİBİ

**ARTI TR YAPIM MEDYA REKLAM
HİZMETLERİ TİC. LTD. ŞTİ.**

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

İSMAIL BAYDAR

ismail@d-shebusiness.com

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

DENİZ DALLI

deniz@d-shebusiness.com

SOSYAL MEDYA VE

WEB YAYIN DİREKTÖRÜ

AYLİN YÜKSEL

aylin@d-shebusiness.com

WEB EDITÖRÜ

CANER TÜRKMEN

caner@d-shebusiness.com

FOTOĞRAF EDITÖRÜ

AYHAN TECER

ayhan@d-shebusiness.com

GRAFİK TASARIM

HÜSEYİN KIZILAY

kizilayhuseyin@gmail.com

YÖNETİM ADRESİ

**İdealtepe Mahallesi Coşkun Sokak
Nüdiye Mızrak Ap. B Blok D: 14
Küçükyalı - İstanbul**

WEB & SOSYAL MEDYA

www.disibusiness.com

Instagram: [disi_business](https://www.instagram.com/disi_business)

Facebook: [disibusiness](https://www.facebook.com/disibusiness)

LinkedIn: [d-shebusiness](https://www.linkedin.com/company/d-shebusiness)

YouTube: [Dişi Business](https://www.youtube.com/Dişi-Business)

HER ŞEY FARKINDA OLMAKLA BAŞLAR!

Daha sağlıklı bir yaşam için **memenizi** taniyin.

- Düzenli kontrol edin.
- Sağlıklı yaşam tercihleri edin.
- Yaşam tarzınızı ve beslenmenizi değiştirerek meme kanserini önleyebilirsiniz.



MEMEKANSERI.ORG.TR