

Cinsiyet Eşitliği Planı

Sürüm 1.0

Geçerlilik Dönemi	2025-2027
Sürüm	1.0
Tarih	12 Ocak 2025
Hazırlayan/Düzenleyen	Prof. Dr. Gökmen Zararsız
Onaylayan	Yönetim Kurulu, Hematainer Biyoteknoloji ve Sağlık Ürünleri A.Ş. Kayseri, Türkiye
Deėişiklik Gerekçesi	İlk sürüm

1. Çerçeveye Giriş

Cinsiyet eşitliği, toplumsal ilerlemenin ve sürdürülebilir inovasyonun temel taşlarından biridir. Yalnızca temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda adil, kapsayıcı ve dayanıklı kurumlar oluşturmanın da önemli bir itici gücüdür. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5'te (SKA 5) – *Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek* – vurgulandığı üzere, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesi ve tüm sektörlerde eşit katılımın teşvik edilmesi, küresel refahın ilerletilmesi için vazgeçilmezdir.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği Anayasa ile güvence altına alınmış, ulusal çalışma ve yükseköğretim mevzuatıyla da güçlendirilmiştir; bu nedenle hem etik bir taahhüt hem de yasal bir sorumluluk olarak kabul edilir. Bu çerçevede Hematainer Biyoteknoloji ve Sağlık Ürünleri A.Ş. tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği; kurum kültürünün, araştırma ortamının ve inovasyon kapasitesinin stratejik bir dayanağı olarak benimsenir.

Çeşitliliğin yaratıcılığı ve performansı artırdığı kabul edilerek, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Ufuk Avrupa (Horizon Europe) ilkeleriyle uyumlu bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (TCEP) uygulanır. Bu planda, kurumun tüm üyeleri için eşit hak, fırsat ve temsilin sağlanmasına yönelik açık hedefler, ölçülebilir göstergeler ve somut eylemler tanımlanır; böylece daha kapsayıcı bir bilim ve girişimcilik ekosistemine katkı sağlanır.

2. Politika Beyanı

Hematainer'in tüm faaliyetlerinde, araştırma ve inovasyon çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığın desteklenmesi tam bir kararlılıkla taahhüt edilir. Bu politikada, toplumsal cinsiyet dengesinin, fırsat eşitliğinin ve adil muamelenin kurum kültürüne ve yönetişimine entegre edilmesi için şirketin stratejik eylemleri ve ölçülebilir taahhütleri ortaya konur. Politika; Hematainer bünyesindeki tüm çalışanlar, araştırmacılar, stajyerler ve iş birliği yapılan kişiler için geçerlidir.

3. Amaç ve Kapsam

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası ile Avrupa Komisyonu'nun Ufuk Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı gereklilikleriyle uyumlu, açık bir kurumsal çerçeve oluşturulması amaçlanır. Politika ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin liderlik, işe alım, iş-yaşam dengesi, araştırma tasarımı ve işyeri güvenliği alanlarına yerleştirilmesi sağlanır.

4. Yasal ve Stratejik Çerçeve

Bu politika, 4857 sayılı İş Kanunu ve Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2020–2025) dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal ve Avrupa mevzuatıyla uyumludur. Politikada ayrıca Ufuk Avrupa'nın zorunlu TCEP kriterlerine uyulur: kamuya açıklık, ayrılmış kaynaklar, veri izleme ve eğitim taahhütleri.

5. Temel Eylem Alanları

5.1 Liderlik ve Yönetişim

Kurucu ekip hâlihazırda üç erkek ortaktan oluşmaktadır. Bu toplumsal cinsiyet dengesizliği şirket tarafından kabul edilmekte olup kurum büyüdükçe daha kapsayıcı liderlik yapılarının desteklenmesine yönelik eylemler tanımlanmıştır.

Temel Eylemler:

- ✓ 2025 yılının ilk çeyreğine kadar Ar-Ge ekibinden bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu atanır.
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütleri şirketin iç tüzüğüne ve karar alma süreçlerine entegre edilir.
- ✓ 2026 yılına kadar tüm işe alım ve terfi süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesi sağlanır.

5.2 İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

Şeffaf ve ayrımcılık içermeyen işe alım uygulamaları hayata geçirilir; bilim ve teknolojide kadınların mesleki ilerlemesi desteklenir. Hâlihazırda iki kadın araştırmacı Hematainer'ın Ar-Ge ekibine katkı sunmakta ve gelecekte ekibe katılacaklar için rol model olmaktadır.

Temel Eylemler:

- ✓ Kadın araştırma asistanlarıyla mezuniyet sonrasında uzun süreli sözleşmeler yapılır.
- ✓ Bilimde Kadın Mentorluk Programı başlatılır.
- ✓ Kadınların STEM stajlarına katılımını teşvik etmek amacıyla yerel üniversitelerle ortaklıklar sürdürülür.

5.3 İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü

Tüm çalışanların iyi oluşunu destekleyen esnek ve aile dostu bir çalışma ortamı teşvik edilir. Büyümekte olan bir KOBİ olarak, çalışma saatlerindeki esneklik ve uzaktan çalışma yazılı bir politika ile resmîleştirilir.

Temel Eylemler:

- ✓ Esnek çalışma ve uzaktan çalışma seçenekleri sunulur.
- ✓ Yılda iki kez iyi oluş ve ruh sağlığı oturumları düzenlenir.
- ✓ Çeşitliliği ve saygıyı yansıtan kapsayıcı bir Davranış Kuralları metni hazırlanır.

5.4 Araştırma ve İnovasyonda Toplumsal Cinsiyet Boyutu

Toplumsal cinsiyete ilişkin hususlar; veri analizi, çalışma tasarımı ve katılımcı alımı dâhil olmak üzere tüm Ar-Ge süreçlerine entegre edilir. Bununla, Hematainer'ın mikro örnekleme ve metabolomik teknolojilerinin hem erkek hem de kadın biyolojik çeşitliliğini kapsaması amaçlanır.

Temel Eylemler:

- ✓ Metabolomik çalışmalarda cinsiyete göre ayrıştırılmış veri analizi yapılır.
- ✓ Klinik çalışmalarda kadın ve erkek gönüllülerin dengeli katılımı sağlanır.
- ✓ Uygun olduğu durumlarda toplumsal cinsiyet analizini içeren sonuçlar yayımlanır.

5.5 Güvenli ve Kapsayıcı Çalışma Ortamı

Taciz, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı sıfır tolerans politikası uygulanır. Tüm çalışanlar için güvenli bir ortam sağlanması amacıyla gizli bir bildirim mekanizması oluşturulur.

Temel Eylemler:

- ✓ 2025 yılı içinde anonim bir bildirim kanalı oluşturulur.
- ✓ Yıllık farkındalık ve önleme eğitimleri verilir.

- ✓ Gerektiğinde profesyonel psikolojik ve hukuki desteğe erişim sağlanır.

6. Yönetişim ve Uygulama

Bu politikanın uygulanması, Ar-Ge ekibinden atanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu tarafından Genel Müdürün (CEO) gözetiminde koordine edilir. İlerleme, düzenli toplantılar ve Yönetim Kuruluna sunulan yıllık raporlar aracılığıyla izlenir.

7. İzleme ve Değerlendirme

Liderlikte temsil, işe alım dengesi ve araştırmada kapsayıcılık alanlarındaki ilerleme, temel performans göstergeleri (KPI) ile takip edilir. Yıllık Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporlarında ilerleme özetlenir ve iyileştirme önlemleri belirlenir.

8. Kamuya Açıklık ve Sürekli İyileştirme

Bu politika Hematainer'ın web sitesinde kamuya açık olarak yayımlanır ve ilerlemeyi ile yeni hedefleri yansıtabilecek şekilde düzenli aralıklarla güncellenir. Kapsayıcılık uygulamalarının sürekli iyileştirilmesi ve biyoteknoloji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlanması taahhüt edilir.

Onay tarihi: Ocak 2025

Bu doküman Hematainer Biyoteknoloji ve Sağlık Ürünleri A.Ş. kurucu ortaklarının tümü tarafından imzalanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet Doğan



Prof. Dr. Halef Okan Doğan



Prof. Dr. Gökmen Zararsız

