

(Türkçe)

(English versin is in below)

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı: Taahhüt Beyanı

1 Ocak 2026

1. Vizyonumuz

Inosens olarak, inovasyonun çeşitlilikten beslendiğine inanıyoruz. Ar-Ge yoğun bir KOBİ olarak; yapay zeka destekli sağlık çözümlerinden tedarik zinciri güvenliğine kadar uç teknolojiler geliştirmedeki başarımız, cinsiyet gözetmeksizin en iyi yetenekleri cezbetmeye ve elimizde tutmaya bağlıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye, ayrımcılığı önlemeye ve her çalışanın potansiyelini tam olarak gerçekleştirebileceği kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturmaya tam bağlıyız. Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP), herkes için fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik stratejik hedeflerimizi özetlemektedir.

2. Mevcut Durumumuz

Dinamik ve eğitimli bir iş gücünü korumaktan gurur duyuyoruz. Ocak 2026 itibarıyla cinsiyet dağılımımız şu şekildedir:

- **Cinsiyet Dağılımı:** %36 Kadın / %64 Erkek
- **Akademik Mükemmeliyet:** Personelimizin akademik gelişimini aktif olarak destekliyoruz. Şu anda, kadın çalışanlarımızın önemli bir kısmı yükseköğrenim (Yüksek Lisans/Doktora seviyeleri) görmektedir; bu da sanayi ve akademiye "çift kariyer" yollarına olan bağlılığımızı göstermektedir.
- **İş-Yaşam Dengesi:** Personelimizin %100'üne mesleki sorumluluklar ile kişisel yaşam arasında sağlıklı bir denge sağlamak amacıyla esneklik sunan **hibrit bir çalışma modeli** ile faaliyet gösteriyoruz.

3. Taahhütlerimiz

Ufuk Avrupa (Horizon Europe) ve diğer uluslararası Ar-Ge fon programları kapsamındaki Avrupa Komisyonu gerekliliklerine uyum sağlamak amacıyla Inosens, aşağıdaki zorunlu süreç gerekliliklerini yerine getirmeyi taahhüt eder:

1. **Ayrılmış Kaynaklar:** Bu planın uygulanmasını denetlemek üzere bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu atadık ve personelin ilgili faaliyetlere katılımı için zaman ayırdık.
2. **Veri Toplama ve İzleme:** İlerlememizi, özellikle işe alım ve kariyer gelişimi açısından izlemek amacıyla yıllık olarak cinsiyete göre ayrıştırılmış personel verileri toplayacağız.
3. **Eğitim:** Tüm personel ve yönetim için özel eğitim oturumları aracılığıyla bilinçdişı önyargılar ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmayı taahhüt ediyoruz.

4. **Yayınlama:** Bu plan, ortaklarımıza ve kamuoyuna karşı hesap verebilirliğimizi simgeleyen, web sitemizde erişilebilir, herkese açık bir belgedir.

4. Temel Eylem Alanları

Önümüzdeki dönemde (2026–2027), Inosens şu konulara odaklanacaktır:

- **İş-Yaşam Dengesi:** Ebeveynleri ve bakım verenleri desteklemek amacıyla hibrit çalışma politikalarımızın resmiyete dökülmesi.
- **Kariyer Gelişimi:** Çalışırken yükseköğrenim derecelerine devam eden çalışanları desteklemeye devam edilmesi.
- **Araştırmada Toplumsal Cinsiyet:** Toplumsal cinsiyet boyutunun Ar-Ge içeriğimize entegre edilmesinin sağlanması (örneğin, yapay zeka algoritmalarımızın cinsiyet önyargılarından arındırıldığından emin olunması).
- **Sıfır Tolerans:** Tacizden ve cinsiyete dayalı şiddetten tamamen arındırılmış bir iş yerinin sürdürülmesi.

Bu plan Inosens üst yönetimi tarafından onaylanmıştır ve imza tarihinde yürürlüğe girer.

Dr. İsmail Uzun, CEO

INOSENS

(English)

Gender Equality Plan: Statement of Commitment

1 January 2026

1. Our Vision

At **Inosens**, we believe that innovation thrives on diversity. As an R&D-intensive SME, our success in developing cutting-edge technologies—from AI-driven healthcare solutions to supply chain security—depends on attracting and retaining the best talent, regardless of gender.

We are fully committed to promoting gender equality, preventing discrimination, and fostering an inclusive organizational culture where every employee can reach their full potential. This Gender Equality Plan (GEP) outlines our strategic objectives to ensure equal opportunities for all.

2. Our Current Status

We pride ourselves on maintaining a dynamic and educated workforce. As of January 2026, our gender distribution is:

- **Gender Breakdown:** 36% Female / 64% Male
- **Academic Excellence:** We actively support the academic advancement of our staff. Currently, a significant portion of our female workforce is engaged in higher education (Master's/PhD levels), demonstrating our commitment to dual-career paths in industry and academia.
- **Work-Life Balance:** We operate under a **hybrid working model**, providing flexibility to all 100% of our staff to ensure a healthy balance between professional responsibilities and personal life.

3. Our Commitments

To align with the European Commission's requirements for Horizon Europe and other international R&D funding programmes, Inosens commits to the following mandatory process-related requirements:

1. **Dedicated Resources:** We have assigned a Gender Equality Officer to oversee the implementation of this plan and have allocated time for staff to participate in relevant activities.
2. **Data Collection & Monitoring:** We will collect sex-disaggregated data on personnel annually to monitor our progress, particularly regarding recruitment and career progression.
3. **Training:** We commit to raising awareness about unconscious bias and gender equality through dedicated training sessions for all staff and management.
4. **Publication:** This plan is a public document, available on our website, signifying our accountability to our partners and the public.

4. Key Areas of Action

In the coming period (2026–2027), Inosens will focus on:

- **Work-Life Balance:** Formalizing our hybrid work policies to support parents and caregivers.
- **Career Progression:** continuing to support employees pursuing higher education degrees while working.
- **Gender in Research:** Ensuring the gender dimension is integrated into our R&D content (e.g., ensuring our AI algorithms are free from gender bias).
- **Zero Tolerance:** Maintaining a workplace strictly free from harassment and gender-based violence.

This plan is approved by the senior management of Inosens and enters into force on the date of signature.

Dr. Ismail Uzun, CEO

INOSENS