

İstanbul Sanayi Odası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Kurumsal web sayfamızda kamuoyu ile paylaştığımız İnsan Kaynakları Politikamız, çalışanlarımızın öneri ve beklentilerini dikkate alan, yenilikçi iş fikirleri yaratmalarını teşvik eden, bağlılığını güçlendirici yaklaşımları önemseyen, iş yaşamının olduğu kadar özel yaşamın gelişimini de destekleyen, iş memnuniyeti ve yüksek motivasyonla görevlerini yapmaları için gereken altyapıyı oluşturan kurumsal bir bakış açısı ile yönetimini amaçlar.

Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının Kurumsallaştırılması

İnsan kaynaklarına ilişkin hizmet ve çalışma şartları, etik davranış ilkeleri, kadro tespiti, işe alım, ücret, terfi, eğitim, görev, hak ve sorumluluk ile emeklilik veya ayrılma dahil tüm esaslar Personel İç Yönergemizde yer alır ve tüm çalışanlarımıza uygulanır. İnsan Kaynakları Şubemiz söz konusu süreçlerin yönetimini Mali İşler Şubemiz ve Genel Sekreterlik ile koordinasyon içinde yürütür ayrıca çalışanlarımız ile iletişimi sağlar.

İnsan kaynaklarına ilişkin uygulamaların belirlendiği Personel İç Yönergesinin bir parçası olan etik davranış ilkelerimiz doğrultusunda faaliyetlerimizi yerine getirirken tarafsızlığı, dürüstlüğü, eşitliği, adaleti, saygıyı, nezaketi, güvenilirliği, katılımcılığı, çözüm odaklılığı, fırsat eşitliğini ve sürekli gelişimi esas alıyoruz.

Fırsat eşitliğini ve çeşitliliği gözetilen bir anlayışla çalışanlarımıza dil, etnik köken, yaş, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, zihinsel veya bedensel engel gibi konularda ayırım yapılmadan eşit fırsat ve haklar sunan bir çalışma ortamı sağlıyoruz.

Kadınların iş hayatındaki varlığını önemsiyor, işe alımdan kariyer gelişimine insan kaynakları süreçlerinin her aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliğini destekliyoruz.

Veri Toplama ve İzleme

İSO, çalışanlar ile ilgili verileri cinsiyet bazında düzenli olarak toplamakta ve analiz etmektedir. Yıllık olarak yayımlanan İSO Sürdürülebilirlik Raporu aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılan bu veriler, cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini değerlendirmek ve iyileştirme alanlarını belirlemek için kullanılmaktadır.

2022'de tüm çalışanlarımızın yüzde 40'ı, müdür ve üstü pozisyonlardaki yöneticilerimizin ise yüzde 35'i kadınlardan oluşuyor. 2022'de terfi alan çalışanlarımızın yüzde 33'ü kadındır. Ayrıca Yönetim Kurulu'ndaki kadın üye oranımız yüzde 9'dur. İSO Sürdürülebilirlik Raporlarına [İSO web sitesinden](#) erişilebilir.

İnsan kaynakları ile ilgili süreçlerdeki kararlar ve gelişmeler hakkında e-posta aracılığıyla bilgilendirdiğimiz çalışanlarımızdan geri bildirim almayı da önemsiyor, müracaat ve şikayetlerine ilişkin süreçleri Personel İç Yönergesi uyarınca yürütüyoruz.

Eğitim ve Farkındalık

İnsan kaynakları politikamız çerçevesinde çalışanlarımızın bağlılığını önemsiyor artırmak için çeşitli uygulamalar geliştirmeye çalışıyoruz. Bu doğrultuda çalışanlarımızın kariyer ve kişisel gelişimine yönelik eğitimler düzenliyoruz. Ayrıca yüksek lisans yapmak isteyen veya yabancı dil eğitimi almak isteyen çalışanlarımız için de çeşitli maddi destekler sunuyoruz. 2022'de gerçekleşen eğitimler ile kişi başı ortalama eğitim süresi 17,78 saate ulaşırken, kadın çalışanlarda bu süre 19,45, erkek çalışanlarda 16,47 saattir.

Ek olarak Avrupa Birliği fonlarından desteklenen “The Future of Work in Manufacturing Industry: Closing the Skills and Gender Gap (ManuFoW)” isimli projemiz 1 Ekim 2023 itibarıyla başladı. Proje Türkiye’de imalat sektöründe çalışan işgücünün değişen ve dönüşen iş yapış şekillerine ve yeni dijital yeteneklere uyum sağlayabilmesi, cinsiyet ayrımının AB stratejisine uyumlu olarak giderilmesi, geliştirilmesi ve becerilerinin bu dönüşüme adapte edilmesini amaçlamaktadır. 1 yıl sürecek Proje kapsamında aşağıda listelenen 6 teknoloji alanında eğitimler verilecektir.

- Veri Analitiği ve Yapay Zeka
- Robotik Sistemler ve Otomasyon
- Nesnelerin İnterneti ve Sensör Teknolojileri
- Bulut Bilişim ve Büyük Veri
- Siber Güvenlik
- Bilgisayar Destekli Tasarım – Bilgisayar Destekli Üretim (CAD – CAM), Eklemeli Üretim

Cinsiyet Eşitliği Çalışmalarına Ayrılmış Kaynaklar

Odamızı ileri taşıyacak en değerli kaynağımız olarak yetişmiş insan gücümüzü görüyoruz. 2022 itibarıyla toplam sayısı 115 olan çalışanlarımızın yüzde 91’i merkez binamız Odakule’de, yüzde 4’ü Yenibosna Temsilciliğimizde, yüzde 3’ü Ümraniye Temsilciliğimizde görev yapıyor. Tuzla ve Hadımköy Hizmet Birimlerimizdeki toplam çalışanlarımızın oranı ise yüzde 2’dir.

Çalışanlarımızın öneri ve beklentilerini dikkate alan, yenilikçi iş fikirleri yaratmalarını teşvik eden, bağlılığını güçlendirici yaklaşımları önemseyen, iş yaşamının olduğu kadar özel yaşamın gelişimini de destekleyen, iş memnuniyeti ve yüksek motivasyonla görevlerini yapmaları için gereken altyapıyı oluşturan kurumsal bir bakış açısı ile yönetimini amaçlamaktayız.

İş Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür

Çalışma ortamımızda iş-yaşam dengesini sağlamayı önemsiyor, kadın çalışanlarımızın doğum sonrasında çalışma hayatına dönmelerini, kariyerlerine kaldıkları yerden devam etmelerini destekliyoruz. Yasalar çerçevesinde belirlenen koşullarda doğum izni kullanan kadın çalışanlarımız doğum izni bittikten sonra ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni kullanma hakkına sahiptir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın çalışanın tercihini esas alıyoruz. Bu kapsamda 2022’de bir kadın çalışanımız doğum iznine çıkarken bir kadın çalışanımız ise doğum izni sonrasında işe geri döndü.

İnsan kaynakları ile ilgili süreçlerdeki kararlar ve gelişmeler hakkında e-posta aracılığıyla bilgilendirdiğimiz çalışanlarımızdan geri bildirim almayı da önemsiyoruz. Çalışanlarımızın önerilerini ve beklentilerini dikkate alıyor bu doğrultuda kurum içinde Bir Fikrim Var uygulamasını yürütüyoruz. İnsan Kaynakları Şubemizce yürütülen uygulama kapsamında çalışanlarımızdan her türlü iş geliştirme fikirlerini birfikrimvar@iso.org.tr üzerinden iletmelerini bekliyoruz.

İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

Odamızdaki açık pozisyonlar için personel ihtiyacını öncelikle Odamız mevcut personeli arasından değerlendirerek karşılamaya çalışıyoruz. Bu şekilde uygun aday bulunamaması durumunda uygun aday için dış kaynakları değerlendiriyoruz. Bu çerçevede 2022’de 19 yeni işe alım gerçekleştirdik. Her pozisyon için Odamızdaki görevlerin gerektirdiği ve çalışanların sahip oldukları nitelik ve beceriler belirlendiği gibi Yönetim tarafından oluşturulan hedeflere ulaşmak amacıyla “Çalışanların Değerlendirilmesi Sistemi” de uyguluyoruz. Odamız çalışanlarının katkı ve katılımlarını sistemli ve olabildiğince ölçülebilir bir yöntemle değerlendirildiği bu sistem aracılığıyla çalışanlarımızın kişisel gelişimlerini desteklemeyi de amaçlıyoruz.

İstanbul Chamber of Industry (İSO) Gender Equality Plan

Our Human Resources Policy, which is available to the public on our corporate website, represents a human resources management approach that takes into account the feedback and expectations of our employees, encourages innovative business ideas, values employee commitment, supports private and personal development, and prioritizes the creation of a workplace that they can perform their duties with high levels of satisfaction and motivation.

Governance of Gender Equality Plan

The Personnel Internal Directive encompasses all aspects of human resources, including work conditions, code of conduct, staffing, recruitment, remuneration, promotion, training, duties, rights and responsibilities, retirement, and dismissal. Working in coordination with Financial Affairs Department and General Secretariat, the Human Resources Department is responsible for managing the aforementioned processes, as well as for employee communication.

The code of ethics, which are a part of the Chamber's Personnel Internal Directive, guide us to embrace the principles of objectivity, integrity, equality, justice, respect, courtesy, reliability, inclusivity, solution-orientedness, equal opportunity, and continuous development in our dealings with employees.

The Istanbul Chamber of Industry attaches great importance to establishing a working environment that offers equal rights and opportunities to all employees, regardless of language, ethnicity, age, gender, political opinion, religious belief, and disabilities.

We care about women's empowerment in professional life and support gender equality in all human resources processes from recruitment to career development

Data collection and monitoring

Gender based data on employees, is regularly collected and analysed. The data is disclosed publicly through the annual İSO Sustainability Report. Also, İSO utilizes the data to assess the effectiveness of gender equality policies and to identify areas for improvement.

In 2022, women accounted for 40% of all of our workforce, and 35% of our managerial positions. 33% of employees who were promoted in 2022 are women. Women also represent 9% of the Board of Directors. İSO Sustainability Report is available on [İSO website](#).

Employees are informed about human resources-related decisions and news via e-mail, and their feedbacks are appreciated. The processes regarding the applications and complaints of the employees, are carried out in accordance with the Personnel Internal Directive.

Awareness Raising and Training

The Human Resources Policy guides us to value employee commitment and develop new methods to increase it. This includes training courses for the professional and personal development of employees. In addition, İSO financially supports employees looking to further their education or learn a new language. In 2022, our training programs reached an average of 17.78 hours of training per employee, while this duration was 19.45 hours for female employees and 16.47 hours for male employees.

Additionally, the project named "The Future of Work in Manufacturing Industry: Closing the Skills and Gender Gap (ManuFoW)", supported by European Union funds, started as of October 1, 2023. The Project aims to enable the workforce in the manufacturing sector in Türkiye to adapt to changing and evolving work styles and new digital skills. The project aims to address and eliminate gender disparities following the EU strategy, enhance gender equality, and adapt skills to this transformation. Within the scope of the Project, which will last for 1 year, training will be provided in the 6 technology fields listed below.

- Data Analytics and Artificial Intelligence
- Robotic Systems and Automation
- Internet of Things and Sensor Technologies
- Cloud Computing and Big Data
- Cyber security
- Computer Aided Design – Computer Aided Manufacturing (CAD – CAM), Additive Manufacturing

Dedicated Resources

As the İstanbul Chamber of Industry, our competent human resource is the key resource that will enhance the quality of our services and carry our Chamber forward in line with our philosophy of continuous development. As of 2022, İSO has 115 employees, 91% of whom are assigned to our head office at Odakule, 4% working at the Yenibosna Branch, and 3% at the Ümraniye Branch. Tuzla and Hadımköy Service Units represent a total of 2% of workforce.

Our Human Resources Policy, represents a human resources management approach that takes into account the feedback and expectations of our employees, encourages innovative business ideas, values employee commitment, supports private and personal development, and prioritizes the creation of a workplace that they can perform their duties with high levels of satisfaction and motivation.

Work-Life Balance and Organisational Culture

At the Chamber, we care about the work-life balance at the workplace and support female employees returning to work after maternity leave and continuing their career development. Female employees of İSO are entitled to maternity leave as mandated by law and are additionally offered nursing breaks, which is three hours per day in the first six months after giving birth and one and a half hours per day in the second six months, with the daily timing and frequency of nursing breaks are up to the employee. One female employee took maternity leave in 2022, and another returned to work from maternity leave.

We inform our employees about human resources-related decisions and news via e-mail, and we appreciate their feedback in return. Also, we care about the feedback and expectations of our employees and run an idea and feedback sharing platform titled “I Have an Idea.” The platform, managed by the Human Resources Department, enables employees to share their ideas for business development via the birfikrimvar@iso.org.tr e-mail address.

Recruitment and Career Progression

The Chamber prioritizes its existing personnel when filling up vacant positions. In case a suitable candidate is not found among current employees, the Chamber turns to outside sources. In 2022, İSO made 19 new hires. In addition to specifying qualifications and skills requirements for each position, the Chamber also implements an "Employee Evaluation System" in order to achieve the goals set by the management. The system enables a structured and quantifiable assessment of employee performance and contributions to the organization, and it also plays a role in their development.