

FIRE Araştırma Eğitim Ltd. Őti. Gender Equality Plan as of March 2024 - FIRE Araştırma Eğitim Ltd. Őti. Toplumsal Cinsiyet EŐitliđi Planı - Mart 2024

Güray Hatipoğlu

Gender Equality Plan aims to provide equal opportunity and no discrimination to all genders in internal and external works, transactions, communications, contracts, and any other means of interaction of FIRE Araştırma Eğitim Ltd. Őti (hereinafter, Company).

Main Items

-This document, and its future versions will be kept publicly available.

-As a full-time single person entity, Company will allocate time and resources to revise the plan according to the emerging requirements, and voluntarily aims to allocate resources for an external evaluation of Gender Equality Plan of this Company by a relevant expert and modify this Gender Equality Plan accordingly.

-Throughout the research, funding research, and enhancing research works of this Company, gender-disaggregated data and experiences challenges and solutions, as well as positive developments will be recorded and kept without any violation to General Data Protection Regulation (GDPR) near-equivalent of national legislation of law on protecting personal data ("*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*", Law no 6698), as well as complying with GPDR itself.

-Documents, potential webinars and resources will be provided to all stakeholders of this Company through verbally and electronically on making them behave in a gender-sensitive manner, and never result in gender-based violence and other type of harrasments or negative behaviors discriminating against women or any other underrepresented gender.

Toplumsal Cinsiyet EŐitliđi Planı, FIRE Araştırma Eğitim Ltd. Őti'nin (burdan itibaren Şirket) i ve dıŐ çalıŐmaları, iŐlemleri, iletişimleri, sözleŐmeleri ve diğer etkileŐimleri esnasında tüm toplumsal cinsiyetlere eŐit fırsat sağlanmasını ve ayrımcılık yapılmamasını amalamaktadır.

Ana ğeler

-Bu belge ve gelecekteki versiyonları kamuya açık tutulacaktır.

-Tam zamanlı tek kiŐilik bir kuruluŐ olarak Şirket, planı ortaya çıkan gereksinimlere göre revize etmek için zaman ve kaynak ayıracak ve bu Şirketin Toplumsal Cinsiyet EŐitliđi Planının ilgili bir uzman tarafından harici olarak değerlendirilmesi için kaynak ayırmayı, buna göre Toplumsal Cinsiyet EŐitliđi Planı'nı güncellemeyi amağlamaktadır.

-Bu Şirketin araŐtırması, araŐtırmalarının finansmanı ve araştırma çalıŐmalarının geliŐtirilmesi boyunca, cinsiyete göre ayrıŐtırılmıŐ veriler ve deneyimler, zorluklar ve çözümler ile olumlu geliŐmeler, Genel Veri Koruma Yönetmeliği'nin (GDPR) ulusal karŐılıđı olan Kişisel verilerin korunmasına iliŐkin ulusal mevzuatın ("*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*", 6698 Sayılı Kanun) ihlal etmeden ve GDPR'ye de uyum sağlanarak kaydedilecek ve saklanacaktır.

-Bu Şirketin tüm paydaŐlarına cinsiyete duyarlı davranmaları ve asla cinsiyete dayalı Şiddete ve diğer tür tacizlere veya kadınlara karşı veya yeterince temsil edilmeyen herhangi bir toplumsal cinsiyete karşı ayrımcı olumsuz davranıŐlara yol amamaları konusunda szli ve elektronik olarak belgeler ve kaynaklar sağlanacaktır.

Work-life Balance and Organizational Culture

As of March 2024 and foreseeable future, contracts and fund with the Company will only include remote and flexible time ones, with only content and deadline specified. Hence, any kind of time and resource allocation issues potentially arising in full time working or expecting works outside of regular workhours of the respective contracted person's time zone is expected to be eliminated. In other words, to-be-contracted person will provide a deadline of her/his outputs and the content of what s/he can do by herself/himself and s/he is expected to take into account her/his personal or gender-related issues without even feeling to need to disclose them. This Company only cares about high-quality, positive impact research outputs abiding ethics, and does not consider the demographics or gender of its contracts.

Gender Balance in Leadership & Decision Making

The research conducted, enhanced, and/or funded by the Company will essentially be lead by the contracted person or entity. The Company will make sure that these contracts' backgrounds, gender, religious beliefs, race or any other research-unrelated identity will not be biased towards a one-type case. The only exception is that, as especially the Company is just freshly founded, most-to-all contractors might be expected to be a citizen of the Republic of Türkiye.

Integration of the gender dimension into research & teaching/training content

The language of the communication in all works spanning research, training, teaching, funding and basic or complex communications will be gender-sensitive. The ability to realize this will be improved by continuously following the developments on the field and providing training materials to the contracted people and the director of the Company.

İş-Yaşam Dengesi ve Organizasyon Kültürü

Mart 2024 itibarıyla ve öngörülebilir gelecekte, Şirket ile yapılan sözleşmeler ve fon yalnızca uzak ve esnek süreli olanları içerecek ve yalnızca içerik ve son tarih belirtilecektir. Böylece, tam zamanlı çalışma veya sözleşmeli kişinin kendi resmi mesai saatleri dışında çalışma beklemesi durumunda ortaya çıkabilecek her türlü zaman ve kaynak tahsisi sorununun ortadan kaldırılması beklenmektedir. Başka bir deyişle, sözleşme yapılacak kişi, kendi başına yapabileceklerinin içeriğini ve çıktılarının bir son tarihini verecektir ve kendisinden kişisel veya cinsiyet durumunu ilgili konuları açıklamaya gerek bile duymadan kendi özel durumlarını dikkate alması beklenmektedir. Bu Şirket yalnızca etik değerlere uygun, yüksek kaliteli, olumlu etki yaratan araştırmaya çıktılarını önem verir, sözleşmelerinde demografiyi veya tek bir toplumsal cinsiyeti kayırmaz.

Liderlikte Cinsiyet Dengesi & Karar Verme

Şirket tarafından yürütülen, geliştirilen ve/veya finanse edilen araştırma esasen sözleşme yapılan kişi tarafından yürütülecektir. Şirket, bu sözleşmeyi yapacakların cinsiyetinin, dini inançlarının, ırkının veya araştırmayla ilgili olmayan diğer kimliklerin durumuna yönelik önyargılı olmayacağını temin edecektir. Bunun tek istisnası, özellikle Şirketin yeni olması nedeniyle, yüklenicilerin çoğunluğunun Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmasının beklenmesidir.

Cinsiyet boyutunun araştırma & öğretim/egitim içeriğine entegrasyonu

Araştırma, eğitim, teknoloji, finansman ve temel veya karmaşık iletişimleri kapsayan tüm çalışmalarda iletişim dili cinsiyete duyarlı olacaktır. Sahadaki gelişmelerin sürekli takip edilmesi ve sözleşmeli kişilere ve Şirket yöneticisine eğitim materyallerinin sağlanmasıyla bunu gerçekleştirme yeteneği geliştirilecektir.

Measures against Gender-Based Violence, including sexual harrasment

Any kind of gender-based violence is strictly forbidden, and in the event of its emergence, the legal works will be immediately initiated against the aggressor.

Researcher, Research Project Idea, and Other Evaluations and Opportunities

The Researcher evaluation criteria, the Research Project Idea, and how a Company-funded research should be managed will be delineated clearly in another independent document. It will ensure, *inter alia*, no bias towards a specific gender or identity. Even the Company director (Yasin Güray Hatipoğlu) is obliged to comply with these rules.

Cinsel taciz de dahil olmak üzere Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Önlemler

Cinsiyete dayalı her türlü şiddet kesinlikle yasaktır ve ortaya çıkması durumunda saldırgan hakkında derhal yasal işlemler başlatılacaktır.

Araştırmacı, Araştırma Projesi Fikri ve Diğer Değerlendirmeler ve Fırsatlar

Araştırmacı değerlendirme kriterleri, Araştırma Projesi Fikri ve Şirket tarafından finanse edilen bir araştırmanın nasıl yönetilmesi gerektiği başka bir bağımsız belgede açıkça anlatılacaktır. İşbu belge, *diğer şeylerde olmak üzere*, belirli bir cinsiyete veya kimliğe karşı önyargı/eğilim olmamasını sağlayacaktır. Şirket yöneticisi (Yasin Güray Hatipoğlu) dahi araştırma projesi geliştirirken bu kurallara uymakla yükümlüdür.