

FIRE Araştırma Eğitim Ltd. Őti. Diversity, Equity and
Inclusion Statement as of March 2024 - FIRE Araştırma Eğitim
Ltd. Őti. eşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Bildirisi - Mart 2024

Güray Hatipoğlu

Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) within FIRE Araştırma Eğitim Ltd. Őti. (hereinafter Company) will have three different scope in three different periods from now on. The following text under three subsections will clarify these cases, but before that the way the Company approaches DEI can be stated as:

"The Company aims to work with people from diverse backgrounds, demographics, and experiences and will examine their strengths and weaknesses for the following purposes: 1) to understand the bigger picture of available human resources for the scientific research sector, 2) to create solutions to make all parties from diverse backgrounds to contribute to and integrate with the society via scientific research dimension, 3) to try to develop synergistic teams with such diverse background. Besides, some parts of diversity may not, directly or indirectly, translates into a strength or weakness within the scientific research field. In those cases, both such people will be approached with an inclusive behavior and they will be trained to not alienate, jeopardize, belittle, estrange people, and be a positive example to her/his social milieu in this regard."

Company Inception to Research Contract Period

This period will mostly contain communications, individual independent research, institutionalization, and initial contract establishments. In a sense, it is a foundation period. Undoubtedly, how the Company starts its business in terms of DEI will give potential directions according to how it can evolve into something larger in scale. Shortly;

-As an exception, most external communications of the Company is

FIRE Araştırma Eğitim Ltd. bünyesinde eşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) Őti. (bundan böyle Şirket olarak anılacaktır) bundan böyle üç farklı dönemde üç farklı kapsama sahip olacaktır. Aşağıdaki üç alt bölümden oluşan metin bu durumlara açıklık getirecektir, ancak bundan önce Şirketin DEI'ye yaklaşım biçimi Őu şekilde ifade edilebilir:

"Şirket, farklı geçmişlere, demografik özelliklere ve deneyimlere sahip kişilerle çalışmayı hedeflemekte ve aşağıdaki amalar doğrultusunda bu kişilerin güçlü ve zayıf yönlerini inceleyecektir: 1) bilimsel araştırma sektörü için mevcut insan kaynaklarının büyük resmini anlamak, 2) farklı geçmişlerden gelen tüm tarafların bilimsel araştırma boyutuyla topluma katkıda bulunmasını ve toplumla bütünleşmesini sağlayacak çözümler üretmek, 3) bu tür farklı geçmişlere sahip sinerjik ekipler geliştirmeye çalışmak. Ayrıca, çeşitliliğin bazı kısımları doğrudan veya dolaylı olarak bilimsel araştırma alanında bir güce veya zayıflığa dönüşmeyebilir. Bu gibi durumlarda hem bu kişilere kapsayıcı bir davranışla yaklaşılabilecek hem de insanları ötekileştirmemesi, tehlikeye atmaması, küçümsememesi, yabancılaştırmaması ve bu konuda çevresine olumlu örnek olması için eğitilecektir."

Şirketin Kuruluşundan Araştırma Sözleşmesi Dönemine Kadar

Bu dönem çoğunlukla iletişim, bireysel bağımsız araştırma, kurumsallaşma ve ilk sözleşmelerin yapılmasını içerecektir. Bir anlamda bir kuruluş dönemidir. Kuşkusuz, Şirketin DEI açısından işe nasıl başladığı, daha büyük ölçekli bir Őeyeye nasıl evrilebileceğine göre potansiyel yönler

expected to be with Turkish nationals in this phase. Other than this, no further discrimination will be shown. For instance, let's say that the Company is looking for an astrophysicist to initiate or collaborate on a research project. The basic requirements would be 1) being able to speak at least one of Turkish and English languages, 2) no involvement in an illegal or unethical activity according to the national and relevant international contexts, 3) being able to generate legitimate, quality astrophysics-related scientific output without any violation to research ethics, or requirement 2).

Number 1) is a simple practical concern, and it might be more flexible with the development of linguistic capacity of the Company and/or translation tools.

Number 2) is an obvious requirement to not undermine the Company's, as well as the society the Company functions within, with the Company's own resources. The Company and its contractors are and will be expected to act with common sense and not indulge in a politically, ethnically, religious manner or any other intentionally and inherently separative activities, and thus, expected to not conflict with the idea of DEI itself. To paraphrase, a contracted person or an employee of the Company or the director himself may be from a specific race, ethnicity, have a specific religion/faith system, gender, political opinions, perspectives, and thought systems, identity, hobby, tendency, ability, disability, health status, preferred way of work, communication, interaction, sexual orientation, activism, meal/food time and content preferences and/or any other similar preferences or traits within the boundaries of national/international legislation and individual freedom. **However**, s/he can't prioritize people similar or different than her/himself on the grounds of such characteristics, traits, preferences. Whatever the preferences are, one is expected to approach people with **other** preferences and characteristics respectfully, accomodate them and work individually or together to achieve the set goals before the set deadline of their contracts.

A separate "Researcher Assessment/Evaluation" document will delineate how number 3 will be measured. That document aims to also show that researcher assessment will be in line with

verecektir. Kısaca;

-Bir istisna olarak, bu aşamada Şirket'in dış iletişiminin çoğunun Türk vatandaşları ile olması beklenmektedir. Bunun dışında başka bir ayrımcılık gösterilmeyecektir. Örneğin, Şirketin bir araştırma projesini başlatmak veya bu projede işbirliği yapmak üzere bir astrofizikçi aradığını varsayalım. Temel gereklilikler 1) Türkçe ve İngilizce dillerinden en az birini konuşabilmek, 2) ulusal ve ilgili uluslararası bağlamlara göre yasadışı veya etik olmayan bir faaliyete karışmamış olmak, 3) araştırma etiğini ve/ya gereklilik 2)'yi ihlal etmeden astrofizikle ilgili meşru, kaliteli bilimsel çıktılar üretebilmektir.

1) basit bir pratik kaygıdır ve Şirketin dil kapasitesinin ve/veya çeviri araçlarının geliştirilmesiyle daha esnek hale gelebilir.

2) Şirketin ve Şirketin kendi kaynaklarıyla içinde faaliyet gösterdiği toplumun altını oymamak için açık bir gerekliliktir. Şirket ve yüklenicilerinden sağduyulu davranmaları ve siyasi, etnik, dini veya diğer herhangi bir kasıtlı ve doğası gereği ayrıstırıcı faaliyette bulunmamaları ve dolayısıyla DEI fikrinin kendisiyle çatışmamaları beklenmektedir ve beklenecektir. Başka bir ifadeyle, sözleşmeli bir kişi veya Şirket çalışanı veya yöneticinin kendisi, ulusal/uluslararası mevzuat ve bireysel özgürlük sınırları dahilinde belirli bir ırktan, etnik kökenleri, belirli bir dine/inanç sistemine, cinsiyete, siyasi görüşlere, bakış açılara ve düşünce sistemlerine, kimliğe, hobiye, eğilime, yeteneğe, engelliliğe, sağlık durumuna, tercih edilen çalışma şekline, iletişime, etkileşime, cinsel yönelime, aktivizme, yemek/yemek saati ve içerik tercihlerine ve/veya benzeri diğer tercihlere veya özelliklere sahip olabilir. **Ancak**, bu özellikleri, nitelikleri, tercihleri nedeniyle kendisine benzeyen veya kendisinden farklı olan kişilere öncelik veremez. Tercihleri ne olursa olsun, **diğer** tercihleri ve özellikleri olan kişilere saygıyla yaklaşması, onlara uyum sağlaması ve sözleşmelerinde belirlenen son tarihten önce belirlenen hedeflere ulaşmak için bireysel veya birlikte çalışması beklenir.

Ayrı bir "Araştırmacı Değerlendirme/Değerlendirme" dokümanı, 3 numaranın nasıl ölçüleceğini tanımlayacaktır. Bu belge aynı zamanda araştırmacı değerlendirmesinin, çıktıların kalitesinde düşüşe başvurmadan bu DEI

this DEI statement and other statements and plans of the Company without resorting to drop in the quality of the outputs.

Research Contract to Researcher Training Period

The same items as in the Inception Period will be present in this period, too. In addition to them, a training program for improving researchers characteristics, facilitating their transversal skill acquisition, and preparing them to their ideal career will also target better DEI status in the scientific research sector.

1-) The training program will not prioritize any kind of group to another one, and expected from trainees to acquire DEI friendly behavior if they don't already have them previously.

2-) The people chosen for the training program will also seek people from underrepresented background, with/out financial issues, and possible traumatic experiences. As the situation requires, a professional psychological help might be organized for both such people and the training program itself to alleviate the problems and prevent newer ones.

3-) In the research contracts, anonymous data with only DEI-related info unmasked will be collected and processed to monitor the current state, and such data will be kept/analyzed/reported while complying with General Data Protection Regulation and its Turkish counterpart, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.

Researcher Training to Research Enhancer and Conductor Institute Period

In addition to the items above, DEI-friendly practices will be enforced and/or expected from the contracted people's institutions, in addition to the contracted people themselves as in the first and second period. Not complying this will result in the termination of the corresponding contract and no further contracts with that institute until the rectification of the relevant case and manner of behavior.

beyanı ve Şirketin diğer beyan ve planları ile uyumlu olacağını göstermeyi amaçlamaktadır.

Araştırma Sözleşmesinden Araştırmacı Eğitim Dönemine

Başlangıç Dönemindeki aynı maddeler bu dönemde de mevcut olacaktır. Bunlara ek olarak, araştırmacıların özelliklerini geliştirmeye, çapraz beceri edinmelerini kolaylaştırmaya ve onları ideal kariyerlerine hazırlamaya yönelik bir eğitim programı da bilimsel araştırma sektöründe daha iyi bir DEI statüsünü hedefleyecektir.

1-) Eğitim programı, herhangi bir gruba diğerine göre öncelik tanımayacak ve katılımcılardan daha önce sahip olmadıkları takdirde DEI dostu davranışlar edinmelerini bekleyecektir.

2-) Eğitim programı için seçilen kişilerde, az temsil edilen geçmişe sahip, mali sorunları olan/olmayan ve olası travmatik deneyimleri olan kişiler de aranacaktır. Duruma göre, sorunları hafifletmek ve yenilerini önlemek için hem bu kişiler hem de eğitim programının kendisi için profesyonel bir psikolojik yardım organize edilebilir.

3-) Araştırma sözleşmelerinde, sadece DEI ile ilgili bilgilerin maskelenmediği anonim veriler toplanacak ve mevcut durumu izlemek için işlenecek ve bu veriler Genel Veri Koruma Yönetmeliği ve Türkçe karşılığı olan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na uygun olarak saklanacak/analiz edilecek/raporlanacaktır.

Araştırmacı Eğitiminden Araştırma Geliştirici ve Yürütücü Enstitü Dönemine

Yukarıdaki maddelere ek olarak, DEI dostu uygulamalar, birinci ve ikinci dönemde olduğu gibi sözleşmeli kişilerin kendilerine ek olarak sözleşmeli kişilerin kurumlarından da beklenecektir. Buna uyulmaması, ilgili sözleşmenin feshedilmesi ve ilgili durum ve davranış biçimi düzeltilinceye kadar söz konusu kurumla başka sözleşme yapılmaması ile sonuçlanacaktır.