

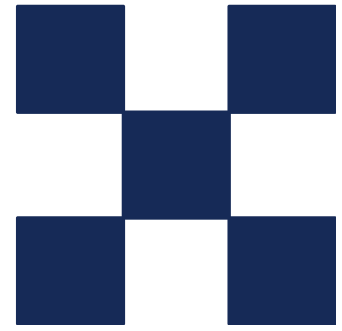
© 2024 TİM SEARCH & RESCUE ASSOCIATION



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

GENDER EQUALITY
(GEP)
COMMITMENT
LETTER (EN)

TABLE OF CONTENTS



- **Introduction**
- **Officially Accepted Areas**
- **Recommended Areas to be Covered and Addressed via Concrete Measures and Targets**
- **Monitoring and Evaluation**





1. Introduction

This Gender Equality Plan (GEP) reflects the commitment of TIM Search and Rescue Association to promote gender equality and prevent gender-based discrimination. Our association sees gender equality not just as a goal but as an integral part of our organizational culture.

2. Officially Accepted Areas

2.1. Dedicated Resources

- Our association will allocate the necessary resources to ensure gender equality. This includes budgeting for the employment of gender experts and funding relevant programs.
- We will establish an annual budget for gender equality projects and commit to using this budget effectively.

2.2. Data Collection and Monitoring

- Our association will collect sex/gender disaggregated data on staff and volunteers. This data will be used in annual reports to create key indicators for evaluating our progress.
- Each year, statistical data regarding gender balance and equality will be compiled and presented in an annual report.

2.3. Training

- We will organize awareness-raising training sessions on gender equality and unconscious gender biases for all staff and decision-makers. These training sessions will help create a working environment that supports gender equality.
- Training programs will be updated at least once a year and made mandatory for all employees.

3. Recommended Areas to be Covered and Addressed via Concrete Measures and Targets

3.1. Work-Life Balance and Organizational Culture

- To ensure work-life balance for our employees, we will offer flexible working hours and remote working opportunities.
- We will organize at least one event each year to promote gender equality within our organizational culture, discussing relevant topics.



3.2. Gender Balance in Leadership and Decision-Making

- We will aim for a gender balance in the management of the association, targeting at least 40% representation of women and 40% of men in leadership positions.
- Mentoring programs will be established to encourage greater participation of women in upper management positions.

3.3. Gender Equality in Recruitment and Career Progression

- Recruitment processes will ensure gender equality by creating a gender-diverse candidate pool and providing equal opportunities for all positions.
- Career development programs will be organized to ensure equal conditions and prevent gender discrimination.

3.4. Integration of the Gender Dimension into Research and/or Teaching Content

- We will review and revise educational content to integrate a gender equality perspective, making necessary adjustments to curricula.
- Gender equality criteria will be used in the evaluation of research projects to address the gender dimension effectively.

3.5. Measures Against Gender-Based Violence Including Sexual Harassment

- Our association adopts a zero-tolerance policy towards gender-based violence and sexual harassment. Training will be provided for all staff, and awareness campaigns will be organized.
- A safe and anonymous mechanism for reporting harassment cases will be established, and all reports will be taken seriously and addressed appropriately.

4. Monitoring and Evaluation

This Gender Equality Plan will be reviewed and updated annually. Success criteria will be defined, and our progress will be monitored, with strategies updated as necessary.

5. Approval

This Gender Equality Plan has been approved by senior management and published on the association's website.

On behalf of the Board of Directors of Tim Search and Rescue Association

Approval

Abdullah USANMAZ
Chairman of the Board of Directors

© 2024 TİM ARAMA KURTARMA DERNEĞİ



CINSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (GEP)

CİNSİYET EŞİTLİĞİ
(GEP)
TAAHHÜTNAME (TR)

İçindekiler



- Giriş
- Resmi Olarak Kabul Edilen Alanlar
- Kapsanması ve Somut Önlemler ile Hedefler
- İzleme ve Değerlendirme





1. Giriş

Bu Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP), TİM Arama Kurtarma Derneği'nin, cinsiyet eşitliğini sağlama ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı önleme konusundaki taahhüdünü yansıtmaktadır. Derneğimiz, cinsiyet eşitliğini sadece bir hedef değil, aynı zamanda kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir.

2. Resmi Olarak Kabul Edilen Alanlar

2.1. Ayrılmış Kaynaklar

Derneğimiz, cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli kaynakları tahsis edecektir. Bu, cinsiyet uzmanlığına sahip bireylerin istihdamı ve ilgili programların finansmanı için gerekli bütçeyi içerir.

Cinsiyet eşitliği projeleri için yıllık bir bütçe belirleyecek ve bu bütçeyi etkin bir şekilde kullanmayı taahhüt edeceğiz.

2.2. Veri Toplama ve İzleme

Derneğimiz, personel ve gönüllüler hakkında cinsiyete göre ayrılmış veriler toplayacaktır. Bu veriler, yıllık raporlamalarda kullanılacak ve ilerlememizi değerlendirmek için temel göstergeler oluşturacaktır.

Her yıl, cinsiyet dengesi ve eşitliği ile ilgili istatistiksel veriler derlenecek ve yıllık rapor haline getirilecektir.

2.3. Eğitim

Tüm personel ve karar vericiler için cinsiyet eşitliği ve bilinçsiz cinsiyet önyargıları hakkında farkındalık artırma eğitimleri düzenlenecektir. Bu eğitimler, cinsiyet eşitliğini destekleyen bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olacaktır. Eğitim programları, en az yılda bir kez güncellenecek ve tüm çalışanlara zorunlu hale getirilecektir.

3. Kapsanması ve Somut Önlemler ile Hedefler

3.1. İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Kültür

Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini sağlamak amacıyla esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma olanakları sunulacaktır.

Kurum kültüründe cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için her yıl en az bir etkinlik düzenlenecek ve bu etkinliklerde cinsiyet eşitliği konuları ele alınacaktır.



3.2. Liderlik ve Karar Verme Süreçlerinde Cinsiyet Dengesi

- Dernek yönetiminde cinsiyet dengesi sağlamak için, en az %40 kadın ve %40 erkek temsil oranı hedeflenecektir.
- Üst yönetim pozisyonlarına kadınların daha fazla katılımını teşvik etmek amacıyla mentorluk programları oluşturulacaktır.

3.3. İşe Alım ve Kariyer İlerlemesinde Cinsiyet Eşitliği

- İşe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için, aday havuzlarının cinsiyete göre ayrımını yapacak ve tüm pozisyonlar için eşit fırsatlar sunulacaktır.
- Kariyer gelişimi programları, cinsiyet ayrımcılığını önlemek amacıyla eşit koşullarda düzenlenecektir.

3.4. Araştırma ve/veya Öğretim İçeriğine Cinsiyet Boyutunun Entegrasyonu

- Eğitim içeriklerimize cinsiyet eşitliği perspektifini entegre etmek amacıyla ders programları gözden geçirilecek ve gerekli düzenlemeler yapılacaktır.
- Araştırma projelerinde cinsiyet boyutunu ele almak için, projelerin değerlendirilmesinde cinsiyet eşitliği kriterleri kullanılacaktır.

3.5. Cinsiyet Temelli Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler

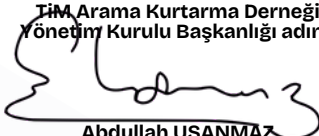
- Derneğimiz, cinsiyet temelli şiddet ve cinsel tacize karşı sıfır tolerans politikası benimseyecektir. Tüm çalışanlara bu konuda eğitim verilecek ve bilinçlendirme kampanyaları düzenlenecektir.
- Taciz durumlarının bildirilmesi için güvenli ve anonim bir mekanizma oluşturulacak, gerekli tüm bildirimler ciddiyetle ele alınacaktır.

4. İzleme ve Değerlendirme

Bu Cinsiyet Eşitliği Planı, her yıl gözden geçirilecek ve güncellenecektir. Başarı ölçütleri belirlenerek, ilerlememiz izlenecek ve gerektiğinde stratejilerimiz güncellenecektir.

5. Onay

Bu Cinsiyet Eşitliği Planı, üst yönetim tarafından onaylanmış ve derneğin web sitesinde yayımlanmıştır.

ONAY
TİM Arama Kurtarma Derneği
Yönetim Kurulu Başkanlığı adına

Abdullah USANMAZ
Yönetim Kurulu Başkanı