

İşyerlerinde İlgili Babalığın Desteklenmesi Rehberi





SUNUŞ

Ülkemizde **21 milyondan fazla çocuk** yaşıyor ve bu sayı, toplam nüfusun yüzde 25,5'ine denk geliyor. Bu 21 milyonluk çocuk nüfusunun yaklaşık yüzde 35'ini 0-6 yaş grubu çocuklar oluşturuyor. Yani aslında ülkemizdeki **her 3 çocuktan 1'i**, “yaşamın altın yılları” olarak anılan ve fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişim açısından en kritik kabul edilen **erken çocukluk döneminde** bulunuyor.

Gelişimin çok hızlı ilerlediği bu dönemde, çocukların çok yönlü gelişimi için **destekleyici bir çevrenin bulunması** belirleyici bir etkidir. Bu çevrenin temel unsurlarından biri babalardır. **Babaların annelerle eşit düzeyde sorumluluk üstlenmesi**, çocuğun gelişimine doğrudan katkı sağlar. Babalarıyla daha çok vakit geçiren çocukların **duygu düzenleme ve sosyal becerilerinin daha iyi olduğu, okulda daha başarılı oldukları** biliniyor. Araştırmalar ayrıca, çocuk bakımına aktif biçimde katılan babaların **daha sağlıklı ve mutlu olduğunu**; çocuklarıyla yakın ilişki kuranların **iş yaşamında daha üretken ve genel yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu** ortaya koyuyor.

Anne Çocuk Eğitim Vakfı, 1996 yılından bu yana uygulamaya devam ettiği **Baba Destek Programı** ile **100 binden fazla babaya** ulaşarak çocuklarıyla yakın ve ilgili bir ilişki kurabilmeleri için onları güçlendirdi. Bunun yanı sıra, özellikle de 2010 yılından itibaren babaları **çocuklarının gelişimini desteklemeye ve çocuk bakım sorumluluğunu eşit biçimde paylaşmaya** teşvik etmek amacıyla çok sayıda kampanya yürüttü; özel sektör paydaşlarıyla **kurumsal dönüşüm ve toplumsal farkındalık çalışmaları** gerçekleştirdi.

Daha önce 2017 yılında AÇEV tarafından yayımlanmış olan rehberi temel alan, güncel veriler ve önerilerle geliştirilmiş **“İş Yerlerinde İlgili Babalığın Desteklenmesi Rehberi”**, özel sektör paydaşlarına ilgili babalık ve eşit ebeveynlik anlayışının yaygınlaştırması için somut adımlar sunmaktadır. Özel sektörün ilgili babalığı desteklemek için yapabilecekleri iki temel başlık altında toplanabilir:

- Kurumda farklı pozisyonlarda çalışan babaların ihtiyaçlarını belirlemek, mevcut politika, sözleşme ve iş prosedürlerini gözden geçirmek, ücretli ve devredilemez babalık izni sunmak ve babaları teşvik edecek bilgilendirme ve eğitimler düzenlemek gibi **şirket içi düzenlemeler ve şirket kültürünün geliştirilmesine** dair öneriler
- Sunulan ürün ve hizmetlerin reklam ve tanıtımlarında baba katılımı ve eşit ebeveynlik vurgusu yapmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir iletişim yöntemi benimsemek, ilgili babalık, eşit ebeveynlik ve kadın güçlenmesi odaklı projeleri desteklemek ve bu konularda farkındalık çalışmaları yürütmek gibi **kamuoyuyla ilişkiler ve toplumun dönüştürülmesine** dair öneriler.

Çocuğun büyüdüğü aile ve sosyal çevresinden başlayarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması hem çocukların gelişimlerinin desteklenmesi hem de toplumsal refahın artırılması için çok önemlidir. Bu eşitliğin sağlanması da ancak çok paydaşlı, çok sektörlü işbirlikleriyle ilgili tüm tarafların üzerine düşen sorumlulukları gerçekleştirmesine bağlıdır. Bu rehberin, toplumun algısına sunduğu reklamlar, ürünler, hizmetler ve popüler kültür öğeleri aracılığıyla babalığın ve erkekliğin şekillenmesinde en belirleyici aktörlerden biri olan özel sektör için faydalı olmasını umuyoruz.

ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ VE BU DÖNEMDE BABA KATILIMININ ÖNEMİ

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi raporuna göre 31 Aralık 2024 itibarıyla ülkemizde 0-17 yaş grubunda 21 milyon 817 bin 61 çocuk yaşadığı biliniyor. Bu oran, yaklaşık 85,7 milyonluk toplam nüfusun yüzde 25,5'ine denk geliyor. 0-6 yaş aralığındaysa 7 milyon 520 bin 664 çocuk yaşıyor ve erken çocukluk çağındaki bu çocuklar tüm ülke nüfusunun yaklaşık yüzde 9'una, **çocuk nüfusununsa yaklaşık olarak yüzde 35'ine** denk geliyor.¹

Ülkemizde neredeyse her üç çocuktan birinin bulunduğu ve **"yaşamın altın yılları"** olarak anılan erken çocukluk dönemi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal gelişimin en hızlı olduğu dönemdir. Araştırmalar, beyin gelişiminin yüzde 50'sinin ilk 48 ayda tamamlandığını; 18 yaşına kadar olan okul başarısının yüzde 33'ünün de erken çocuklukta alınan eğitime bağlı olduğunu gösteriyor.²

Gelişimin bu denli hızlı ve kritik olduğu erken çocukluk döneminde çocuğun günlük hayattaki bakımı, eğitimi, gelişimi, oyunu, duygusal ihtiyaçları ve karar süreçlerine anne-babanın aktif şekilde dahil olduğu **ebeveyn katılımının çocukların gelişim ve öğrenme süreçlerine önemli katkılar sağladığı** araştırmacılar tarafından uzun yıllardır vurgulanıyor.³ Bu doğrultuda, eşit ebeveynlik anlayışı çerçevesinde **babaların da annelerle eşit oranda çocuklarının bakım ve gelişimine katılmasının önemli etkiler yarattığını** gösteren çeşitli çalışmalar bulunuyor. Örneğin, çocuk bakım ve gelişim süreçlerinde yüksek düzeyde baba katılımının çocuklarda duygu düzenleme ve sosyal becerilere katkı sağlayabileceği biliniyor.⁴



1- TÜİK. (2025). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2024-53783> adresinden erişildi.

2- Tekiner, Ö. (1997). Okulöncesi eğitiminde yeni yaklaşımlar. Okulöncesi Eğitim Sempozyumu (30-31 Mayıs 1996, Ankara). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

3- Sobri, M. N. ve diğ. (2022). The importance of parental involvement in early childhood education for children under 4-year old. Journal of Education and Literacy Studies, 1(1), 13-20.

4- Lamb, M. E. ve Lewis, C. (2010). The development and significance of father-child relationships in two-parent families. The role of the father in child development (Ed. M. E. Lamb). New Jersey: John Wiley & Sons.

Ayrıca çok sayıda araştırma, baba katılımının çocuğun akademik başarısını artırdığını⁵ ve bu olumlu etkinin uzun yıllar boyunca sürdüğünü⁶ gösteriyor. Uzun vadeli bir izleme araştırması, çocuklukta ilgili babalık tutumlarının yetişkinlikteki stres düzenleme sistemi üzerinde 30 yıl sonra bile etkilerinin devam ettiğini ortaya koyuyor.⁷

Çocuğun bakım ve gelişimine katılmanın **babalar üzerinde de olumlu etkileri olduğu** biliniyor. Çalışmalar, ilgili babalığın erkekleri daha sağlıklı ve mutlu hale getirdiğini; çocuklarıyla yakın ilişkiler kuran babaların daha uzun süre yaşadığını, daha az ruhsal ve fiziksel sağlık sorunu gösterdiğini, işyerlerinde daha üretken olduğunu ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu gösteriyor.⁸



Baba Katılımının Çocuğa Etkileri

Çocuk bakım ve gelişim süreçlerinde yüksek düzeyde baba katılımının çocuklarda duygu düzenleme ve sosyal becerilere katkı sağlayabileceği biliniyor.

Baba katılımı çocuğun akademik başarısını artırıyor ve bu olumlu etki uzun yıllar boyunca sürüyor.



Baba Katılımının Babaya Etkileri

İlgili babalığın erkekleri daha sağlıklı ve mutlu hale getirdiği; çocuklarıyla yakın ilişkiler kuran babaların daha uzun süre yaşadığı, daha az ruhsal ve fiziksel sağlık sorunu gösterdiği, işyerlerinde daha üretken olduğu ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu biliniyor.

5- Jeynes, W. H. (2015). A meta-analysis: The relationship between father involvement and student academic achievement. Urban Education, 50(4), 387–423.

6- Coley, R. L., Lewin-Bizan, S. ve Carrano, J. (2011). Does early paternal parenting promote low- income children's long-term cognitive skills? Journal of Family Issues, 32(11), 1522–1542.

7- Choi, J., Kim ve diğ. (2021). Long-term effects of father involvement in childhood on their son's physiological stress regulation system in adulthood. Developmental psychobiology, 63(6), e22152.

8- Eggebeen, D. J., Dew, J. ve Knoester, C. (2010). Fatherhood and men's lives at middle age. Journal of Family Issues, 31(1), 113–130.; Burgess, A. (2006). The costs and benefits of active fatherhood: Evidence and insights to inform the development of policy and practice. <https://fathers.co.za/wp-content/uploads/2015/02/The-costs-and-benefit-of-active-fatherhood.pdf> adresinden erişildi.

ANNE ÇOCUK EĞİTİM VAKFI'NIN İLGİLİ BABALIK ÇALIŞMALARI

Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) olarak 32 yılı aşkın süredir erken yaşlardan itibaren eşit fırsat ve eşit başlangıç ilkesiyle her çocuğun güvende, sağlıklı, mutlu ve öğreniyor olması için çocuklara, anne babalara ve genç kadınlara yönelik bilimsel temelli eğitim programları geliştiriyor ve uyguluyoruz. Bu doğrultuda, hem ebeveynlik rolleri ve ev içi sorumlulukların eşit paylaşılması hem de çocukların, gelişimlerini destekleyecek eşitlikçi ortamlarda büyüyerek cinsiyet ayrımcılığı yaşamadan eşit imkânlara erişebilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğini önemsiyoruz.

AÇEV, 1996 yılından bu yana, çocuklarının bakımında sorumluluk üstlenmeleri ve gelişimlerini desteklemeleri için eğitim programları yoluyla babaları güçlendirmektedir. Bu eğitim programlarının yanı sıra, 2010 yılından itibaren de kampanyalar, kurumsal dönüşüm ve toplumsal farkındalık yaratmaya yönelik çalışmaları ile birlikte eşitlikçi babalık çalışmalarını sürdürmektedir. Bu kapsamda özel sektör için kurumsal dönüşüm çalışmaları, kamu kurumlarına yönelik politika ve yasal düzenleme önerileri, babalığa dair toplumsal algının değişmesi için kamuoyuna yönelik farkındalık çalışmaları yürütmektedir. **Baba Destek Programı**'yla bugüne kadar **100 binden fazla babaya** ulaşan AÇEV, **"Sen Benim Babamsın", "İlk İş Babalık", "Babayım", "Benim Babam Var Ya"** gibi kampanyalarla da babaları çocuklarının gelişimini desteklemeye ve çocuklarına yönelik bakım sorumluluğunu eşit biçimde paylaşmaya teşvik etmek amacıyla toplumsal farkındalığı artırmaya devam etmektedir.

Tüm çalışmalarımızda şu ilkeleri benimsiyoruz:



Çocuğun büyüdüğü aile ve sosyal çevresinden başlayarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması; çocuk gelişiminin çok yönlü olarak desteklenmesinin yanında, **toplumsal refahın artırılması ve temel insan haklarının tesis edilmesi** açısından da çok önemlidir.



Toplumsal cinsiyet rollerinin çocukluk döneminden itibaren şekillendiği bilinciyle, **aile ve çevreye yönelik farkındalık çalışmaları yürütmek** esastır.



Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında **hem kadınlara hem de erkeklere düşen sorumluluklar ve roller** vardır.

AÇEV tarafından ülkemizde babalığı tüm boyutları ile anlamak ve ilgili babalığın yaygınlaşmasını sağlayacak uygulama ve düzenlemeleri belirlemek amacıyla 2017 yılında **“Türkiye’de Babalık Araştırması”** hayata geçirilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda yayımlanan **“Türkiye’de İlgili Babalık ve Belirleyicileri”** raporu, erkekler ve babalarla çalışan kamu kurumları ile üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektöre ışık tutmuştur. Yine 2017 yılında yayımlanan **“İş Yerlerinde İlgili Babalığın Desteklenmesi Rehberi”** ise doğrudan özel sektör paydaşlarına ilgili babalık anlayışının yaygınlaştırılması için öneriler sunmuştur.

2024 yılındaysa dünya çapında babalık konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirmiş Equimundo* işbirliğinde **“Ebeveynlikte de Eşitiz”** kampanyası başlatılmıştır. Bu kampanya kapsamında, 2024 yılının Ekim ayında **“Özel Sektörle İşbirliğinde İlgili Babalığın Desteklenmesi Çalıştayı”** düzenlenmiş, Türkiye’den öncü özel sektör paydaşlarıyla iş dünyasında ilgili babalık ve eşit ebeveynliğin nasıl yaygınlaştırılıp desteklenebileceği ele alınmıştır.

İlgili babalık ve eşit ebeveynlik anlayışının yaygınlaşmasının, toplumsal cinsiyet eşitliğine giden önemli adımlardan biri olduğunu, kadın istihdamını destekleyerek toplumsal kalkınma ve refahı güçlendireceğini, aile ilişkileri ve çocuk gelişimi üzerinde olumlu etkiler göstereceğini biliyoruz. Bunun gerçekleşmesi için çok paydaşlı ve çok sektörlü iş birlikleriyle tüm tarafların sorumluluklarının bilincinde olarak gereken adımları atmalarının önemine inanıyoruz. Güncel veriler ve önerilerle geliştirilmiş bu rehberin, bu alanın en önemli paydaşlarından biri olan özel sektöre ışık tutmasını diliyoruz.



* Equimundo: Center for Masculinities and Social Justice, toplumsal cinsiyet eşitliği, erkeklik ve bakım alanlarında çalışan, küresel ölçekte araştırma ve savunuculuk faaliyetleri yürüten bir sivil toplum kuruluşudur.

İLGİLİ BABALIK NEDİR?

İlgili babalık, babanın çocuğunun bakımından ve gelişiminden kendini sorumlu hissetmesi ve buna göre davranması, çocuğuyla karşılıklı ve yakın bir ilişki kurması biçiminde tanımlanabilir.

İlgili babalığı oluşturan üç temel boyut:



Babanın, çocuğun fiziksel, duygusal bakımında ve gelişiminde sorumluluk aldığı davranışları; **bakım**,



Çocukla karşılıklı ve yakın ilişki kurduğu, yakın iletişim kurarak gelişim alanlarını desteklemek için deneyim ve ortam sağladığı, çocukla birlikte zaman geçirip paylaşımda bulunduğu, çocukla karşılıklı demokratik bir iletişim kurduğu davranışları; **yakınlık**,



Çocuğun yaşına ve gelişim düzeyine uygun yaklaşım ve yöntemlerle yetiştirilmesi için kurallar ve sınırlar oluşturduğu davranışları ise **kontrol** boyutu olarak tanımlayabiliriz.

İlgili babalığa dair son 30 yılda oluşan alanyazına bakıldığında ilgili babalığın tanımlanmasında babanın, ulaşılabilir olması, çocukla doğrudan etkileşim içinde olması, çocuğun yaşam becerileri edinmesinde rehberlik rolü üstlenmesi, çocuğun bakım ve beslenmesinde sorumluluk üstlenmesi, çocuğun kapasitesinin gerçekleşmesi için ortam ve deneyim sağlaması gibi temel noktalar ön plana çıkmaktadır.





Bakım: Çocuğun Gelişiminde Sorumluluk Alma

Aşağıda, ilgili babalığın üç boyutu ayrıntılandırılmıştır:

Tıpkı anneler gibi babaların da çocuklarının sağlıklı büyümesi ve gelişmesi için fiziksel ve duygusal her türlü bakım sürecinde sorumluluk alması çok önemlidir.

Babalar neler yapabilir?



Çocuklarının beslenmesi, banyosunun yaptırılması, gazının çıkarılması, uyutulması, giydirilmesi gibi **fiziksel bakım işlerine** katılmalı,



Yemek yapma, sofrayı kurma, çamaşır asma/toplama, pazar ve market alışverişine çıkma, evi temizleme gibi **ev işlerinde sorumluluk** almalı,



Çocuklarını doktora götürmek, aşılarını takip etmek gibi **sağlık süreçlerine** dahil olmalı,



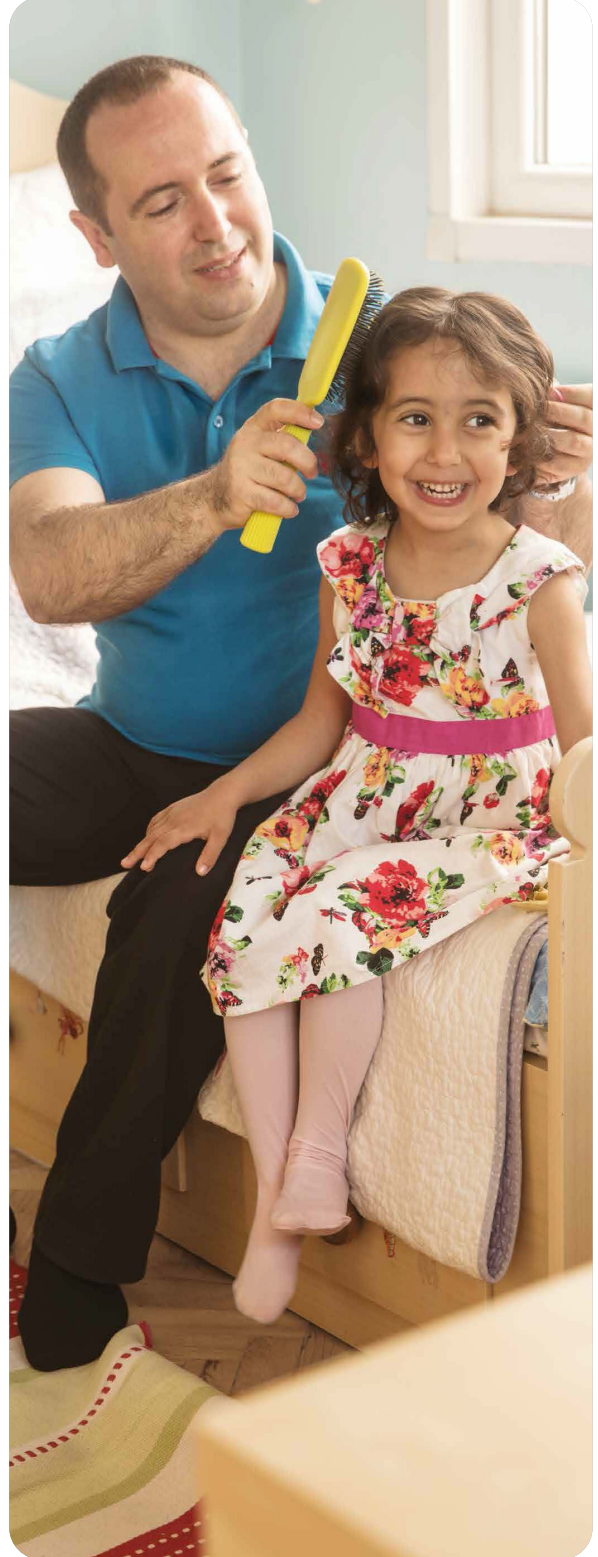
Çocuklarının gelişim alanlarına uygun **oyunlar oynamalı** ve etkinlikler yapmalı,



Çocuklarının oyun grubu, okul ve kurs gibi **eğitim süreçlerinde** aktif katılım göstermeli,



Kitap okuma, masal anlatma, birlikte gezmeye çıkma gibi etkinliklerle çocuklarının yeni beceriler edinmesi için **yönlendirme ve fırsatlar** sunmalıdır.





Yakınlık: Çocukla Karşılıklı ve Yakın Bir İlişki Kurulması

Çocuklar, en az anneleri kadar babalarının da ilgi, sevgi ve desteğine ihtiyaç duyar. Babaların katılımının, çocukların ihtiyaç duyduğu destekleyici çevrenin ve yakınlığın gelişimi üzerinde son derece olumlu etkileri olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda her çocuk, bu ihtiyaçlarını karşılamak için babasına kolayca ulaşabileceği bir yakınlığı deneyimlemelidir.

Babalar neler yapabilir?



Şefkatli ve kapsayıcı davranarak, çocuklarını dinleyip ihtiyaçlarını önemseyerek **duygusal açıdan ulaşılabilir** olmalı,



Çocuklarına karşı **ilgi, sevgi ve yakınlık** göstermeli,



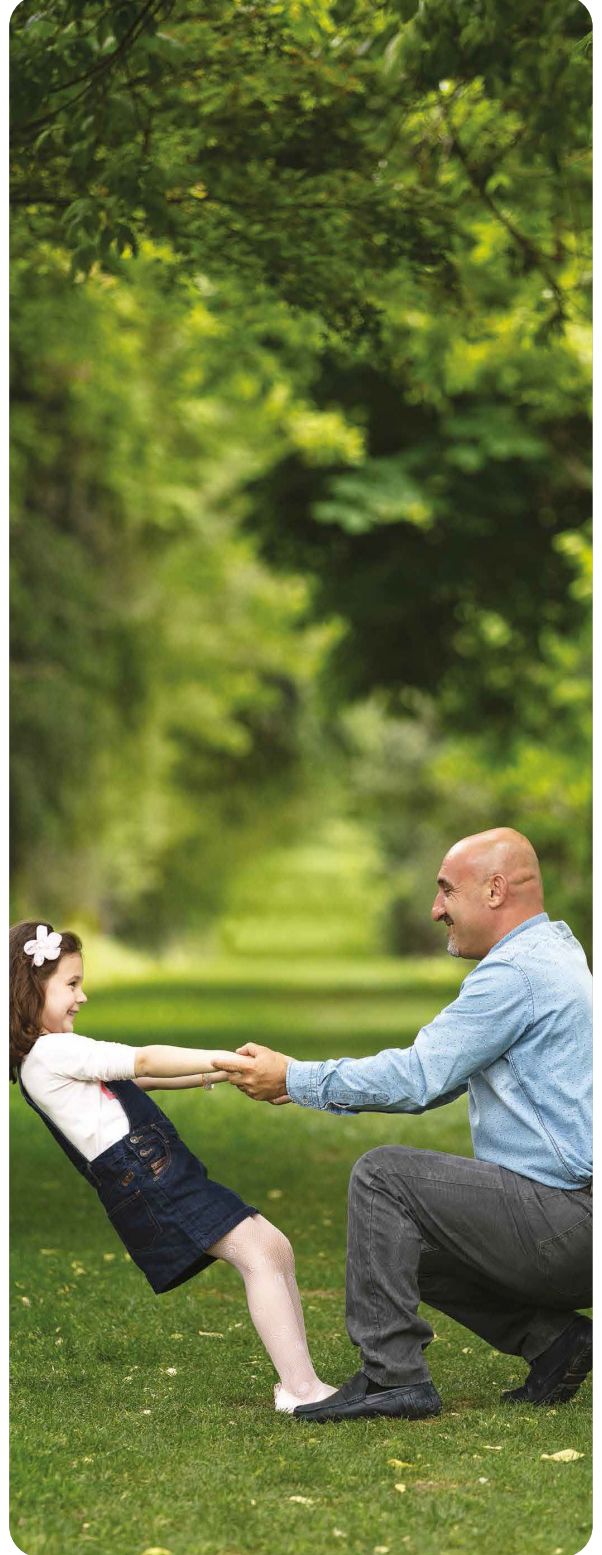
Çocuklarıyla **geçirdiği zamandan mutluluk** duymalı,



Çocuklarıyla gündelik hayatı ve duygularıyla ilgili **paylaşım**da bulunmalı,



Çocuklarıyla arasındaki güçlü ve sağlam yakınlık bağlarının temelini oluşturmada önemi açısından, gerek ev ortamında gerek çeşitli mekânlarda çocuklarıyla **zaman geçirmeli ve oyunlar** oynamalıdır.





Kontrol: Çocuğu Yetiştirirken Uygun Yaklaşım ve Yöntem Kullanma

Babaların, çocuklarını bir birey olarak kabul etmesi ve çocukların gelişimlerini ve iyi olma hallerini destekleyecek şekilde kurallar ve sınırlar belirlemesi önemlidir.

Babalar neler yapabilir?



Anneyle birlikte, **kural ve sınırların** uygun yöntemlerle oluşturulmasını sağlamalı ve çocuğuna da kuralları oluşturma alanı açmalı,



Olumlu davranışları **takdir ve teşvik** ederek çocuklarına olumlu davranış kazandırmalı,



Çocuğuna **özerklik kazandırmak** için rehberlik etmeli ve seçenekler göstermeli,



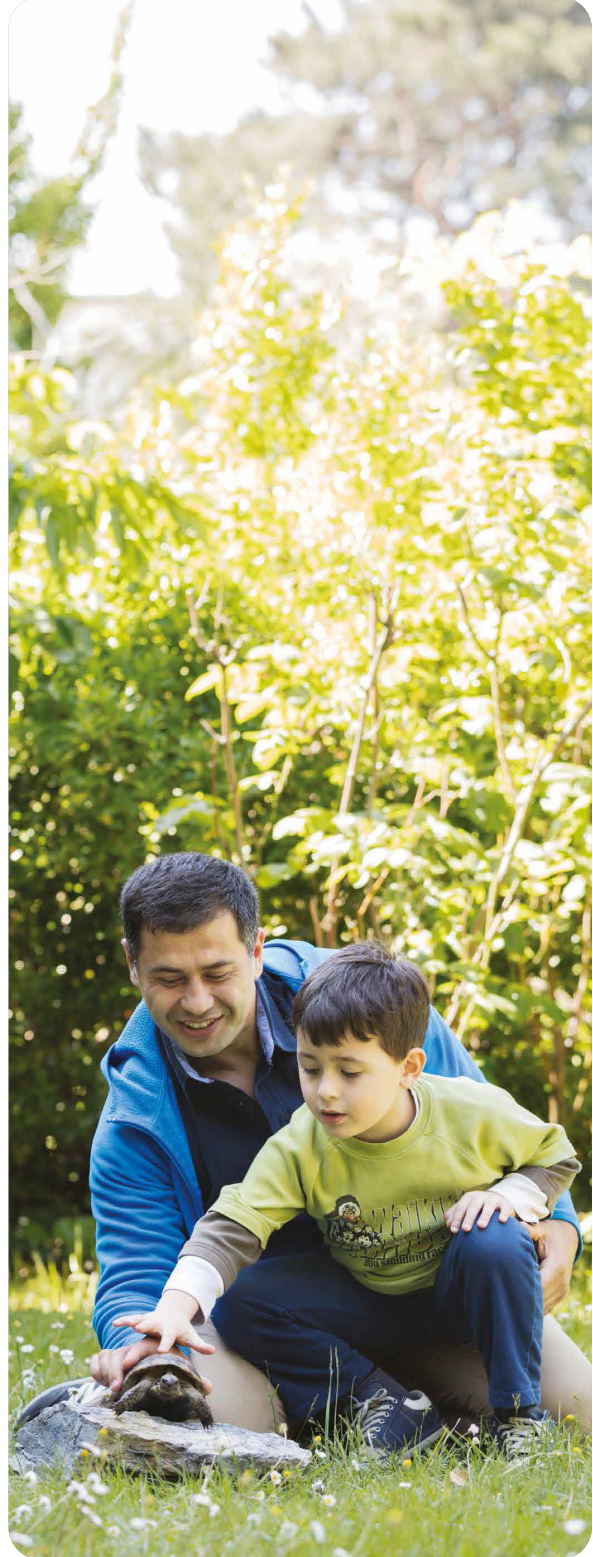
Çocuklarıyla **davranışlarının sonuçları** hakkında konuşmalı,



Çocuğunu bir **birey olarak kabul ederek** kararlarını sormalı ve görüşlerini dinlemeli,



Kendi **istek ve ihtiyaçlarını** çocuğun gelişim dönemine uygun biçimlerde ifade etmelidir.



İŞ YERLERİNDE İLGİLİ BABALIĞIN DESTEKLENMESİ İÇİN ÖNERİLER

Özel sektör, toplumun algısına sunduğu reklamlarla, ürünlerle, hizmetlerle, popüler kültür öğeleri ile babalığın ve erkekliğin şekillenmesinde **belirleyici aktörlerden biri** konumundadır. Bunun yanı sıra, çalışma saatlerinin ve izinlerin iş-özel yaşam uyumunu gözetecek şekilde düzenlenmesi, çalışana sağlanan haklar, kadın-erkek istihdamının dengeli olmasının gözetilmesi, kadınlar için eşit terfi olanakları ve eşit işe eşit ücret politikalarıyla beraber, erkek çalışanların ilgili babalık tutumları geliştirmesi ve eşitlikçi bir iş-ev ortamının oluşması üzerinde belirleyicidir.

Bu bağlamda, özel sektörün ilgili babalığı desteklemek için yapabilecekleri iki temel kategori altında toplanabilir:



**Şirket içi düzenlemeler
ve şirket kültürünün
geliştirilmesi**



**Kamuoyuyla ilişkiler ve
toplumun dönüştürülmesi**





ŞİRKET İÇİ DÜZENLEMELER VE ŞİRKET KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ



**Çalışanlarınızın
ihtiyaçlarını anlayın.**



**Politikalarınızı
gözden geçirin.**



**Hedefler ve
göstergeler
belirleyin.**



**Geri bildirim
toplayın.**



**Ücretli ve
devredilemez babalık
iznini artırın.**



**Erkek çalışanlar için
de kreş desteği verin.**



**Babaları izin
kullanmaya ve bakıma
katılmaya teşvik edin.**



**Uzaktan ya da esnek
çalışma seçenekleri
yaratın.**



**Aile dostu politika ve
imkânlar geliştirin.**



**Ebeveynlik eğitimleri,
seminerler ve grup çalışmaları
düzenleyin.**



**İşyeri kültürü ve çalışma
atmosferini dönüştürün.**

Neler Yapabilirsiniz?

Özel sektör paydaşları öncelikle babalara yönelik şirket içi düzenlemeler ve eşit ebeveynlik anlayışının benimsendiği bir şirket kültürü oluşturmak için çeşitli adımlar atabilir:



İlk olarak, kurumunuzda çalışan babaların babalığı nasıl gördüklerini ve tanımladıklarını anlamak, ihtiyaçlarını belirlemek, kurumunuzdaki uzman ya da yönetici, saha çalışanı ya da ofis çalışanı gibi farklı rollerinin babalık performansları üzerinde nasıl etkiler gösterdiğini tespit etmek için **toplantılar, anket çalışmaları ve bireysel görüşmeler** yapabilirsiniz. Ayrıca, işyerinde çalışan annelerle de ilgili babalık konusundaki ihtiyaçları hakkında görüşme ve anket çalışmaları düzenleyebilirsiniz.



Kurumunuzun mevcut **politika ve sözleşme belgelerinde, iş prosedürlerinde** babalığın nasıl desteklendiğini, babalara dair hangi verilerin tutulup hangi verilerin eksik kaldığını, bugüne kadar babalara yönelik herhangi bir çalışma yapıp yapılmadığını inceleyebilirsiniz.



Hem babalarla yapılan görüşmeler hem de kurumsal incelemeler sonucunda ortaya çıkan geliştirilmesi gereken alanlar doğrultusunda çalışma ortamınızda **eşit ebeveynlik ve ilgili babalık anlayışını yaygınlaştırmak ve desteklemek için hedefler** belirleyebilir ve bu hedeflerin etkisini anlamak için de **başarı göstergeleri** oluşturabilirsiniz.



Hedefler ve göstergeler doğrultusunda **eşit ebeveynlik ve ilgili babalık için bir uygulama planı** oluşturup bu plan için babalardan görüş alabileceğiniz toplantılar düzenleyebilirsiniz. Bu planın uygulanması boyunca her aşamada da babalardan geribildirim toplayarak planı daha işlevsel hale getirebilirsiniz.



Kurumunuzda çalışan babaların, çocuklarıyla yakın ilişki kurabilmesine ve bakımında aktif sorumluluk üstlenmesine yetecek sürelerde **ücretli ve devredilemez babalık izni** almasını sağlayabilir, bu izinlerinde de gerçekten çocuk bakımına katılmalarını teşvik edecek **bilgilendirmeler, eğitimler ve atölyeler** düzenleyebilirsiniz. Babalık izni kullanan çalışanların deneyimini yeni baba olan çalışanlarla paylaşacakları etkinlikler düzenleyebilirsiniz. Ayrıca, yıllık olarak ebeveyn ve bakım izinlerinin kullanımına ilişkin **cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri** toplayıp analiz edebilirsiniz.



Babaların çocuk bakımına eşit düzeyde katılabilmesi için **bakım günleri, uzaktan ya da esnek çalışma dönemleri**, mevzuatla kısıtlı olmaksızın kurumunuzda **çocuk bakımı ve emzirme alanlarının** oluşturulması gibi aile dostu politikalar benimseyebilirsiniz.



Mevzuatla belirlenen çalışan sayısı ile kısıtlı olmadan, çocuk bakımı ve gelişiminin her iki ebeveynin sorumluluğunda olduğu bilinciyle, **işyerinizde kadın ve erkek tüm çocuklu çalışanlar için kreş, bakım odası ve emzirme odası** gibi imkânlar sunabilirsiniz. Ayrıca, vergi istisnalarını da dikkate alarak, hem annelere hem de babalara **nakit kreş desteği** de sağlayabilirsiniz.



Çalışanlarınıza ebeveynlik ile ilgili konularda **eğitim ve seminerler** düzenleyebilir; yeni baba olmuş kişilerle daha büyük yaşta çocuğu bulunan babaları bir araya getirerek deneyim **paylaşım grupları** oluşturabilirsiniz. Ayrıca bu eğitimleri yalnızca çalışanınız olan babalara değil, kadın çalışanlarınızın eşlerine de sunabilirsiniz.



AÇEV'in **Baba Destek Programı** ve/veya **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri** ve buna benzer farklı kurumlarca sağlanan eğitimlerden çalışanlarınızın faydalanmasını sağlayabilirsiniz.



İşyeri kültüründe, özellikle de bakım sorumluluğunun yalnızca kadına ait olduğuna dair **cinsiyetçi şakalar, tavsiyeler ve önerileri dönüştürecek bir atmosfer oluşturmak** için çocuk sağlığı, bakımı, gelişimi ve eğitiminde eşit ebeveynlik ve ilgili babalık anlayışının geliştirilmesine yönelik eğitimler, atölyeler ve seminerler düzenleyebilirsiniz.



Sektör farketmeksizin, çevrenizdeki **diğer özel sektör kurumlarındaki benzer ihtiyaçları araştırabilir** ve ortak girişimlerde bulunabilirsiniz. Ayrıca ilgili babalık ve eşit ebeveynliğin desteklenmesi için **kamu kurumları ve yerel yönetimlerle de işbirlikleri** geliştirebilirsiniz.



KAMUOYUYLA İLİŞKİLER VE TOPLUMUN DÖNÜŞTÜRÜLMESİ



Ürün ve hizmet tanıtımlarında
anneler kadar babaları da
hedefleyin.



İlgili babalık anlayışını
benimseyen bir dil kullanın.



Toplumsal cinsiyet eşitliği ve
eşit ebeveynliği destekleyen
projelere katılın.



Toplumsal farkındalığı
artırmayı hedefleyin.

Neler Yapabilirsiniz?

Şirket içi düzenlemelere ek olarak, özel sektör paydaşlarının kamuoyuyla ilişkileri ve toplumsal dönüşüm için de atabileceği adımlar vardır:



Şirketinizin anne babalara ve/veya çocuklara yönelik sunduğu ürün ve hizmetlerin reklam ve tanıtımlarında, ürün paketlerinde yazan ya da içinden çıkan **talimatlarda bakım sorumluluğu için yalnızca annelere seslenmeyen, baba katılımı ve eşit ebeveynlik vurgusu yapan bir görsel ve işitsel dil** benimseyebilirsiniz.



Şirketinizin iletişim çalışmalarında, sosyal medya ve internet sitesi gibi kamuoyuna açık alanlarında **ilgili babalık, eşit ebeveynlik anlayışını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir iletişim** yöntemi kullanabilirsiniz.



Şirketiniz tarafından yürütülen kurumsal sosyal sorumluluk projeleri kapsamında **toplumsal cinsiyet eşitliği, baba katılımı ve ilgili babalık, eşit ebeveynlik, kadın güçlenmesi odaklı projeleri** sürdürülebilir işbirliği modelleriyle ve sonuçlarını gözlemleyecek şekilde destekleyebilirsiniz.



İlgili babalık ve eşit ebeveynlik anlayışının yaygınlaşması, baba katılımının çocuğun gelişimi üzerindeki etkisinin anlaşılması için **farkındalık çalışmaları yürüterek bu mesajların daha geniş kitlelere ulaştırılmasını** sağlayabilirsiniz.

YOL HARİTASI

1. İLGİLİ BABALIĞI ANLAYIN

İlgili babalık kapsamında çalışmalara başlamadan önce ilgili babalığın temel öğelerini, Türkiye'nin mevcut durumunu, Türkiye'de ve dünyada yapılan uygulamaları inceleyebilirsiniz.

2. BABALARDAN DİNLEYİN

Baba olan çalışanlarınızdan bir grupla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirebilir; babalığı nasıl tanımladıklarını, ilgili babalık kavramı ile ilişkilerini, şirket uygulamalarının babalık performansları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu sorgulayabilir; babaları dinleyebilirsiniz.

3. MEVCUT DURUMA BAKIN

Kurumunuzun mevcut politika ve prosedürlerinin ilgili babalığı nasıl desteklediğini, işyerindeki babalarla ilgili hangi verileri tutup hangilerini tutmadığınızı, bugüne kadar babalara yönelik yapılan çalışmaları ve çalışmaların etkilerini gözden geçirebilirsiniz.

4. HEDEFLERİNİZİ VE GÖSTERGELERİ BELİRLEYİN

Sorun alanlarına göre hedeflerinizi, mevcut politika, program ve uygulamaların hedefe etkisini, değişim ve gelişim alanlarını ve göstergeleri belirleyebilirsiniz.

5. UYGULAMA PLANINIZI OLUŞTURUN

Hedefleriniz doğrultusunda bir uygulama planı oluşturabilirsiniz. Planı çalışanlarınızla paylaşabilir, yorum ve önerilerini alabilirsiniz.

6. GERİ BİLDİRİM ALIN

Planınızı uygularken her aşamasında çalışanların, özellikle de babaların geri bildirimlerini alabilirsiniz. Paydaşlarınızın ve çalışanlarınızın çalışmalarınıza geri bildirimde bulunabileceği mekanizmalar geliştirebilirsiniz.

7. ANLATIN VE TEŞVİK EDİN

Gelişim alanlarınızı, şirketteki değişimleri izleyebilir, başarılı örnekleri derleyebilir ve şirket çalışanları başta olmak üzere tedarikçileriniz ve diğer tüm paydaşlarınızla paylaşabilirsiniz. Ayrıca, ürün ve hizmet tanıtımlarınızda, reklamlarınızda, kamuoyuyla iletişim ve etkileşimlerinizde ilgili babalık anlayışını benimseyip yaygınlaştırabilirsiniz.

Eşit ebeveynlik ve ilgili babalığa dair
daha fazla bilgi ve içerik için
AÇEV'i takip edebilirsiniz!

İlgili babalığa dair araştırmalar,
raporlar ve kaynaklar için
İlk İş Babalık sayfamızı ziyaret edebilirsiniz:

 www.ilkisbabalik.acev.org

Sosyal medya hesaplarımız:

  / [acevkurumsal](https://www.instagram.com/acevkurumsal)

   / [annecocukegitimvakfi](https://www.linkedin.com/company/annecocukegitimvakfi)





www.acev.org

0 (212) 213 42 20

acev@acev.org

Merkez Mahallesi Cendere Caddesi No: 22 Ofishane, Kat: 7 No: 13
Kağıthane / İstanbul