

# İŞYERLERİNDE İLGİLİ BABALIĞIN DESTEKLENMESİ



# İŞYERLERİNDE İLGİLİ BABALIĞIN DESTEKLENMESİ



Bu rehber, Anne Çocuk Eğitim Vakfı tarafından “İlgili Babalığın Güçlenmesi İçin Özel Sektör Harekete Geçiyor Projesi” kapsamında Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu’nun (UNFPA) desteği ve Yaşama Dair Vakıf’ın (YADA) katkılarıyla hazırlanmıştır.

# GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği fikri günümüzde daha geniş kitleler tarafından dile getiriliyor, sahipleniliyor, kadınların hayatın her alanına, ekonomiye ve yönetime tam ve eşit katılımı üzerine birçok çalışma yürütülüyor. 2015 yılında Birleşmiş Milletler (BM) üye ülkeleri tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) de toplumsal cinsiyet eşitliğini küresel gündemin önemli maddelerinden biri olarak ele alıyor. Bir başka deyişle, toplumsal ve ekonomik gelişmenin ancak kadınların, erkeklerin, kız çocuklarının ve erkek çocuklarının her alanda ve anlamda eşit oldukları bir dünya ile mümkün olduğu görüşü uluslararası kuruluşlardan hükümetlere, sivil toplum kuruluşlarından iş dünyasına kadar her düzeyde kabul görüyor. Ekonomik, sosyal ve hukuki alanlarda sağlanan önemli gelişmelere rağmen, cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda kat edilmesi gereken daha çok yol var.

AÇEV olarak 1993 yılından bugüne, okul öncesi yaşlardaki çocukların sağlıklı gelişmelerine, ebeveynlerin etkili anne babalık rollerinin desteklenmesine, okuma yazma bilmeyen kadınların güçlenmesine yönelik çeşitli eğitim programları geliştiriyor ve uyguluyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ise 2010 yılından itibaren tüm eğitim faaliyetlerimizin temel hedeflerinden

biri olarak benimsiyor, Bakanlıklar, okul yöneticileri, öğretmenler, çeşitli sivil toplum kuruluşları, ağlar ve özel sektörle yaptığımız çalışmalarla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunuyoruz. Bu alandaki çalışmalarımızı üç temel ilke doğrultusunda sürdürüyor, çocuğun sağlıklı gelişimini merkeze alarak, çocuğa etki eden tüm paydaşlara; ebeveynlere, kadınlara, erkeklere, iş yerlerine, medyaya, devlet kurumlarına etki etmeyi amaçlıyoruz:

1. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması çocukların sağlıklı gelişimi, insan hakları ve insani kalkınma bakımından önemlidir.
2. Toplumun kadına ve erkeğe uygun bulunduğu roller, çocukluktan itibaren aileden ve çevreden gelen öğretiler ile oluşur. Dolayısıyla bu roller değiştirilebilir ve dönüştürülebilir.
3. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kadınların da erkeklerin de sorumluluğu ve yapabilecekleri vardır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürüttüğümüz önemli çalışmaların basında ise ilgili babalığın yaygınlaşmasına yönelik program ve kampanyalar geliyor. Türkiye’de ilk kez hayata geçirdiğimiz Babalık Araştırması, erkeklerin ilgili babalar olmasının önünde risk teşkil eden bir dizi soruna dikkat çekiyor. Araştırmaya göre, babaların çocukların fiziksel bakım ve



gelişiminde sorumluluk üstlenmemesiyle babalığa atfedilen anlamların, ev içi sorumluluk paylaşımının, çocuklara yönelik eşitlikçi tutumun, babaların çevrelerinden aldıkları desteğin ve babalık izni gibi sosyal politikaların yakın ilişkisi var. Araştırmanın bir diğer sonucu ise, babaların çocuklarının gelişiminden sorumluluk hissetseler dahi bunu nasıl yapacaklarını bilmemeleri. Bu nedenle, babaların çocuk gelişiminde ve bakımında sorumluluk üstlenmelerini, çocukları ile karşılıklı ve yakın ilişki kurmalarını, ilişkilerinde etkili yöntemler kullanmalarını hedefliyoruz. Babalarda tutum ve davranış değişikliği sağlamayı amaçlayan Baba Destek Programı (BADEP) ile babalara beceri kazandırıyoruz. “Babalık Anları” sergisiyle ilgili babalığın desteklenmesi için çocuklarının bakım ve gelişiminde sorumluluk üstlenen erkeklerin gündelik hayatlarını görünür kılıyor, “İlk İş Babalık” sloganıyla yürüttüğümüz kampanya ile destekleyici çevre oluşturmayı hedefliyoruz.

İlgili babalığın yaygınlaşması, toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda atılması gereken önemli adımlardan biri. Biliyoruz ki, bu da ancak tüm paydaşların sorumluluklarını kabul etmeleri, yerine getirmek için çalışmaları ve işbirlikleri geliştirmeleriyle mümkün olacak.

Bu rehberi ilgili babalığın yaygınlaşmasında önemli paydaşlardan biri olan özel sektörün bu amaçla neler yapabileceğine dair fikir vermesi ve rehberlik etmesi amacıyla hazırladık; herkes için yol gösterici olmasını ümit ediyoruz.

# İLGİLİ BABALIĞI ANLAMAK

“İlgili babalık”;

- Babanın çocuğun bakım ve gelişiminde sorumluluk üstlendiği,
- Çocuğun gelişimi için ortam ve fırsat sağladığı,
- Çocukla karşılıklı ve yakın ilişki kurduğu,
- Çocukla vakit geçirdiği,
- Çocuğu dinlediği,
- Çocukla ilişkisinde ve çocuğun desteklenmesinde etkin yöntemler kullandığı babalık modelidir.

Bu doğrultuda, cinsiyet rollerine dayalı erkeklik kalıpları tarafından belirlenen “babalık” davranışlarının aksine, “İlgili babalık” erkeklerin katılımcı ve demokratik bir yaklaşım benimsemelerini, çocuklarının gelişimine destek vermelerini, çocukların gelişim alanlarında kendilerini en az anne kadar sorumlu görmelerini ifade ediyor.

İlgili babaların çocukları okulda akademik olarak daha başarılı oluyor, okula hazır olma becerilerinin daha yüksek oluyor, daha zengin kelime bilgisine sahip oluyor ve zeka gelişimleri artıyor.<sup>1</sup>

Babaların çocuklarının gelişimleri üstündeki etkileri, “İlgili baba” olma özellikleri ile yakından ilgili. Çocukla iletişimde olmak ve ortak faaliyetlerde bulunmak, çocuğu dinlemek, çocukla oyun oynamak, çocuk ihtiyaç duyduğunda hem psikolojik/duygusal hem de fiziksel olarak ulaşılabilir olmak, çocuğun bakımını sağlamak ve çocuk için gerekli kaynakları temin etmek için sorumluluk üstlenmek ilgili babalığın birleşenlerini oluşturuyor.

Çocuklarına kitap okuyan ve onlarla oyun oynayan babaların çocuklarının dil ve okuma becerileri daha yüksek oluyor<sup>2</sup>. İlgili babalık çocukların okuma ve matematik becerilerini etkiliyor<sup>3</sup>

1 Cabrera, Shannon ve Tamis-LeMonda, 2007; Coley, Lewin-Bizan ve Carrano, 2011; Lamb, 1977; NICHD Early Child Care Research Network, 2004; Tamis-LeMonda, Shannon, Cabrera, ve Lamb, 2004

2 Coley ve ark., 2011; Duursma, Pan ve Raikes, 2008

3 Coley ve ark., 2011

## İLGİLİ BABA NE YAPAR?

- Çocukları ile karşılıklı ve yakın bir ilişki kurar,
- Çocukların bakımında kendini sorumlu hisseder ve sorumluluk üstlenir,
- Ev içi işleri eşit paylaşır,
- Çocukları ile birlikte etkili zaman geçirir, oyun oynar, kitap okur, masal, hikaye anlatır,
- Çocukların gelişim alanlarını ve gelişimdeki kritik dönemleri bilir ve bu gelişim alanlarını destekleyecek uygun tutumlar gösterir,
- Çocukluklarını etkin dinler ve uygun yöntemlerle kendini ifade eder,
- Çocuklarında istedik davranışları geliştirmek, istenmedik davranışları önlemek için etkin yöntemler kullanır: örnek olur, rehber olur, önleyici açıklamalar yapar, hiçbir tür şiddet yöntemi/zorlamayı kullanmaz, takdir ve teşvik eder,
- Çocukların okul süreçlerini takip eder ve destekler,
- Eşlerinden ayrılma durumunda da çocukları ile yakın ilişkilerini ve sorumluluklarını sürdürür.



Babaların çocuklarıyla geçirdikleri zaman ve kurdukları ilişki, çocukların hem zihinsel ve fiziksel gelişimini hem de sosyal ve duygusal kapasitesini etkiliyor. Bu nedenle, AÇEV olarak bir babanın hayatındaki en önemli rolün babalık olduğunu savunuyoruz.

# İŞYERLERİNDE İLGİLİ BABALIĞIN DESTEKLENMESİ\*

Babaların çocuk gelişimine ve bakımına dâhil olmalarının önündeki bariyerlere baktığımızda; toplumsal cinsiyet rolleri, babaların birer erkek olarak yetişirken çocuk bakımına dair bir yönlendirmeye, deneyime ve öğrenmeye maruz kalamamaları, uzun çalışma saatleri, düşük kadın istihdam oranı, kamunun, özel sektörün, zaman zaman sivil toplumun ve akademinin çocukla ilgili her türlü konuda ağırlıkla anneyi sorumlu görmesi ve yönlendirmesi gibi pek çok neden sayabilir, bu nedenleri artırabiliriz. Sayılan ve sayılmayan tüm bu bariyerler, babaların çocuğun etkili bir şekilde desteklenmesine

katılımına ve çocuklarıyla yakın bir ilişki kurmalarına engel oluyor. İlgili ve sorumluluk üstlenen babalığın güçlenmesi ise ancak tüm paydaşların birlikte ve birbirini etkileyerek hareket etmesi, sorumluluk almasıyla mümkün.

Meselesinin en önemli paydaşlarından biri olan özel sektör ise insan kaynakları politikalarından ürün ve hizmetlerine kadar ilgili babalığı gündemine alarak, babaların çocuk bakımı ve gelişiminde sorumluluk üstlenebilmesi için büyük bir değişimin öncüsü olabilir.

\* Bu bölüm içerisinde kullanılan araştırma bulguları ve istatistikler, AÇEV'in 51 ilde, 0-10 yaş arası çocuğu olan 3.235 baba ile gerçekleştirdiği Türkiye'de Babalık Halleri Araştırması'nın sonuçlarıdır.



## NELER YAPABİLİRSİNİZ?

### DESTEKLEYİN

İşyerinizdeki yeni babaları destekleyebilirsiniz

Çalışanlarınız arasında yeni baba olanlar var mı? Babaların çoğu ilk baba olduklarında ne yapacaklarını bilmiyorlar. Onları bu ilk günlerini kutlarken, pratik bilgilerle destekleyebilirsiniz.

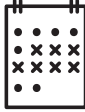
i

- Babaların %58'i ilk baba olduklarında ne yapacaklarını bilemiyormuş gibi hissediyor
- %44'ü kendi kendine, %38'i babalarından baba olmayı öğrendiklerini söylüyor

## DESTEKLEYİN



İş yerinizdeki yeni babaları destekleyebilirsiniz



Babalık iznini teşvik edebilirsiniz



Çalışma koşullarına dair politika ve prosedürlerinizi yeniden düzenleyebilirsiniz



Çocuk bakım desteklerini gözden geçirebilirsiniz



Çalışanlarınıza babalık eğitimi fırsatları sunabilirsiniz



Anne babalara yönelik ürün ve hizmetlerinizi gözden geçirebilirsiniz



İletişim ve pazarlama çalışmalarınızda "İlgili Babalığı" teşvik edebilirsiniz

- İçerisinde ocuk bakımına dair yol gösterici yayınların ve kısa bilgilerin yer aldığı bir paket hazırlayabilir, babalığın beceri de gerektiren bir sorumluluk olduğuna dair farkındalık oluşturabilirsiniz.
- Yeni babaların ve baba adaylarının, işyerinizdeki diğer babalardan öğrenebileceği, deneyim paylaşımı platformları oluşturabilirsiniz.
- İşyerinizdeki babaların ve baba adaylarının katılacağı özel buluşmalar/ etkinlikler organize edebilir, hem babalara çocukları ile geçirebilecekleri verimli zamanlar sunabilir hem de baba adaylarına deneyimlerden faydalanma imkanı tanıyabilirsiniz.

### Babalık iznini teşvik edebilirsiniz

DoĐum izni kullanmanın, ilgili babalığı ve çocukların gelişimini çok olumlu etkilediği araştırmalarla saptanmıştır. Yalnızca işyerinde değil, çevrenize de babaların doğum izni hakkında bahsederek, onları bu izni kullanmaları için teşvik etmeyi unutmayın.

- Babanın, babalık iznini kullanması, özellikle 0-3 yaş çocukları olan babaların ilgili babalık davranışlarını olumlu yönde etkiliyor
- Babaların %28'i babalık izni gibi bir haklarının olduğunu bilmiyor, %21'i iş yerinin izin vermemesinden dolayı babalık iznini kullanamıyor
- Babaların %23'ü eşlerine yardım eden biri olduğu için izin alma ihtiyacı duymuyor
- Eşlerine yardımcı olamayacağını düşünerek izin almayan babaların oranı %5, çevresindekiler babalık izni kullanmadığı için kendisi de kullanmayanların oranı %4

- Baba adaylarını babalık izni konusunda bilgilendirebilirsiniz.
- İşyerindeki babaları, babalık izinlerini kullanmak için teşvik edebilirsiniz. Örneğin; baba adaylarıyla izin sürecinden önce birebir görüşmeler yapabilir; ihtiyaç, beklenti ve kaygılarını dinleyebilirsiniz.
- Kurumunuzdaki resmi babalık iznini yasal zorunlulukların ötesine taşıyabilir ve uzatabilirsiniz.

i



## Çalışma koşullarına dair politika ve prosedürlerinizi yeniden düzenleyebilirsiniz

Uzun çalışma saatlerine maruz kalan babalar, ailelerine ve kendilerine zaman ayıramıyor, işi ve evi bir arada yürütmekte zorlanıyor. Çalışma saatlerinin ilgili babalığa fırsat verecek şekilde düzenlenmesi konusunda düzenlemeler yaparak, babaları destekleyebilirsiniz.

- Babalar gün içerisinde ortalama 9 saat 20 dakikalarını işte, 2 saat 20 dakikasını çocuklarıyla, 1 saat 20 dakikasını da arkadaşlarıyla geçiriyor
- Özellikle düşük sosyoekonomik düzeydeki babalar, iş yerinde ne kadar fazla zaman geçirirlerse, çocuklarına karşı ilgili babalık davranışları da o oranda azalıyor. Babaların %21'i çalışma saatlerinin çocuklarına vakit ayırabilecekleri gibi düzenlenmesini istiyor

- Esnek çalışma saatleri, yarı-zamanlı çalışma, iş paylaşımı gibi çalışma koşulları sunabilir, yıllık iznin kesintisiz ve tam kullanılmasını teşvik edebilirsiniz.

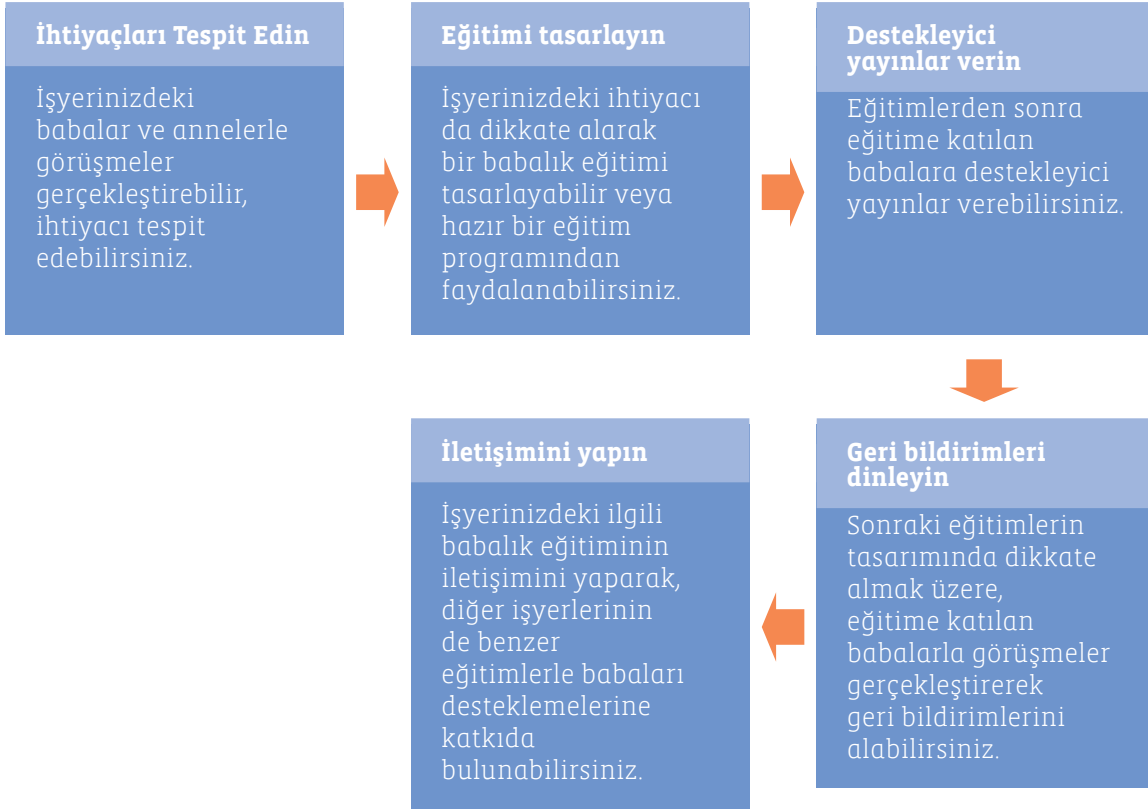
- İş seyahatleri, iş yemekleri gibi ek mesai gerektiren durumlarda babaların sorumluluklarını hesaba katan bir kurum kültürü oluşturabilirsiniz.
- Çocuklarıyla ilgili özel durumlar yaşandığında (hastalık, okul toplantısı vb.) babaların kolaylıkla izin talep edebileceği bir kurum kültürü yaratabilir ve özel izin imkanları sağlayabilirsiniz.

## Çalışanlarınıza babalık eğitimi fırsatları sunabilirsiniz

Babaların önemli bir bölümü babalık üzerine eğitim almak istediklerini, ancak buna zaman bulamadıklarını ifade ediyor. İşyerlerinizde babalık üzerine kısa seminerlerle çalışanlarınızı bu konuda destekleyebilirsiniz.

- Babaların %38'i babalık eğitimi almak istiyor, %43'ü babalık eğitimine vakit bulamıyor.
- Babaların en çok zorlandıkları konular “çocukların zihinsel gelişimi” (%34), “çocuk sağlığı” (%34) ve “çocukların sosyal-duygusal gelişimleri” (%34). Çocuk bakımı da (%32) babaların zorlandığı konular arasında.

- İşyerindeki bir grup anne ve babayla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirerek ihtiyaçlarını tespit edebilir, bu ihtiyaçlara yönelik eğitimler planlayabilirsiniz.
- AÇEV'in Baba Destek Programı ve/veya Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri gibi farklı kurumlarca sağlanan eğitimlerden çalışanlarınızın faydalanmasını sağlayabilirsiniz.
- Düzenlediğiniz eğitim imkanını yalnızca işyerinizdeki babalara değil, işyerinizdeki annelerin eşlerine de açabilirsiniz.



## Çocuk bakım desteklerini gözden geçirebilirsiniz

Çalışan anne-baba olmanın en zorlu taraflarından biri, çocuğun erken yaş bakımı ve gelişimidir. Birçok kadın, anne olmadan önce çalışmasına rağmen, kreş gibi çocuk bakım hizmetlerine erişimi olmadığından istihdamdan çekiliyor. Babaların ebeveynlik sorumluluklarını paylaşmaları ve kadınların istihdama katılımını desteklemek adına, çocuk bakımı ve gelişimine dair destekleyici uygulamaları yalnızca işyerinizdeki anneleri değil, babaları da dikkate alacak şekilde yeniden düşünebilirsiniz.



- Babalar, çocukların fiziksel bakımında yeterli sorumluluğu üstlenmiyor. Babaların en az katıldığı bakım; çocuğu tuvalete götürmek, altını değiştirmek ve tırnaklarını kesmek
- Babaların %35'i çocuklarının okul etkinliklerine ya hiç katılmıyor ya da çok nadir katılıyor
- Babaların %28'i iş yerlerinin kendilerine kreş ödeneği veya olanakları ile desteklenmesini istiyor

- Çalışanların faydalanabileceği kreş açmak/kreş desteği sağlamak ve farklı çocuk bakım olanaklarını hem anneler hem de babalar için erişilebilir hale getirebilirsiniz.
- Çalışan sayısı ne olursa olsun, işyerinizdeki tüm anne ve babaların faydalanabileceği bir erken dönem bakım desteği tasarlayabilir ve uygulayabilirsiniz.
- Okulun ilk günü, karne günü gibi zamanlarda babaların izin almasını teşvik ederek babaların çocuk gelişimindeki rolünü destekleyebilirsiniz.
- İş yerlerinizde ebeveyn-çocuk günleri ile olumlu baba rol modellerinin görünür olmasını sağlayabilirsiniz.

## Kurum içi de dahil, iletişim ve pazarlama çalışmalarınızda “ilgili babalığı” teşvik edebilirsiniz

Toplumsal algılarımızı etkileyen iletişim dünyasında babalık rolleri çok önemli. Babaların çocuk bakım ve gelişiminde sorumluluk üstlendiği, çocukları ile yakın ilişki kurduğu görsellerin artması bu değişimin bir parçası olabilir. Ürünlerinizin paket görsellerinden, market içi bilgilendirici broşürlere, sosyal medyada veya televizyonda yayınlanacak reklam veya tanıtım filmlerinizden, kurumunuzun logosunu taşıyan poster, broşür, afiş gibi

basılı materyallere kadar ürettiğiniz her türlü iletişim materyalinin toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı bir tutum sergilemediğinden, geleneksel annelik ve babalık rollerini pekiştirmeden emin olun.

**i**

- Babaların büyük bir bölümü (%91) çocukların bakımından birincil sorumlu kişinin eşleri olduğunu düşünüyor.
- Babaların geleneksel erkeklik algısı ne kadar fazla ise, çocuklarına gösterdikleri ilgili babalık davranışları o kadar azalıyor.
- Aile reisi olma algısı babalık davranışlarını etkiliyor. Babalar ne kadar kendilerini aile reisi olarak görürlerse, bebeklik çağında çocuklarının fiziksel bakımlarıyla o kadar az ilgileniyorlar.
- Babaların yarısından fazlası hiç ev temizlemiyor ve hiç yemek yapmıyor. Oysa ki babanın toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü tutumu çocuklarının fiziksel bakımına katılımlarını ve ilgili babalık davranışlarını belirleyen en önemli faktör.

- Ürün ve hizmetiniz her ne olursa olsun, üretilen iletişim materyallerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı bir tutum sergilemediğinden, geleneksel annelik ve babalık rollerini tekrar etmediğinden emin olmanızı sağlayacak geri bildirim mekanizmaları kurabilirsiniz. Örneğin; farklı disiplinlerden bir grup iç ve dış paydaşlarınızla bir araya gelerek, bu perspektifi yansıtan bir dizi kriter oluşturabilir ve bu kriterleri onay prosedürlerinizin ayrılmaz bir parçası haline getirebilirsiniz.
- Çocuk bakım ve gelişimine yönelik ürünlerde babalara da seslenerek ve örnek babalara reklamlarınızda daha çok yer vererek ilgili babalığın toplum genelinde yaygınlaşması için rol üstlenebilirsiniz. Örneğin bir mama reklamında, çocuğu besleyen bir babayı kullanabilir, yahut bir bez reklamında bebeğin bakımını üstlenen bir babayı gösterebilirsiniz.
- Ürünlerinizdeki paket arkası bilgilendirici yazılardan iletişim materyallerinde kullandığınız metinlere kadar tüm iletişimi dilinizin yalnızca annelere seslenmediğinden emin olun. Örneğin; bir bebek giyim markası reklamının metninde “haydi anneler” yerine babaları da içeren ve çağırıcı bir dil kullanması veya çocuklar için geliştirilmiş bir ıslak mendilin kullanım şeklini tarif eden bölümünün cinsiyetsiz bir dil ve görsellik kullanması gibi.

- Sosyal sorumluluk projelerinizde cinsiyet eşitliği ve ilgili babalık kriterlerine duyarlı olmaya özen göstererek değişimi artırabilirsiniz.
- İletişim konusunda birlikte çalıştığınız paydaşlarınızla (PR, reklam, iletişim, dijital ajans vb.) bir araya gelerek toplumsal cinsiyet eşitliği ve ilgili babalık konusundaki bilgileri ve hassasiyetlerinizi paylaşabilir ve üretecekleri işlerde bu kriterler çerçevesinde düşüncelerini sağlayabilirsiniz.
- Kurum içi iletişiminizde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve ilgili babalığa aykırı bir dil kullanılmasını engelleyecek ve destekleyici mesajların yayılmasını sağlayacak bir kurum kültürü yaratabilirsiniz.

## Anne babalara yönelik ürün ve hizmetlerinizi gözden geçirebilirsiniz

Çocuk bakım ve gelişiminde babaların annelerle eşit sorumluluğa sahip olduğunu unutmayın. Ebeveynlere yönelik ürün ve hizmet geliştirirken yalnızca anneleri değil babaları da düşünmek ilk adım olabilir.

### i

- Babalar, genellikle sokakta dolaşarak (%76), akraba ziyaretlerine giderek (%73) veya AVM'ye giderek (%62) çocuklarıyla beraber zaman geçiriyor.
- Babaların %30'u evin dışında çocuklarıyla birlikte gidebileceği ve birlikte zaman geçirebileceği daha fazla alana sahip olmak istiyor.

- Hizmet sağladığınız mekânlarda, çocuk bakım odalarını yalnızca annelerin değil babaların da kullanabileceği şekilde tanıtabilirsiniz.
- Çocuklar spor ve sanat faaliyetlerine katıldığında babaların da onların öz bakımını üstlenebileceği şekilde alanlar düzenleyebilirsiniz.

## SAHİPLENİN ve YAYGINLAŞTIRIN

İşyerinizde ve ilgili platformlarda “ilgili babalık” mesajları paylaşabilirsiniz:

İşyerlerinizde mesajlarımızı paylaşarak, ilgili babalığa dair çalışanlarınızda ve müşterilerinizde farkındalık yaratabilirsiniz.

- İşyerlerinizde “ilgili babalığı” teşvik eden afişlerimizi asabilir bilgilendirici broşürleri çalışanlarınız ile paylaşabilirsiniz. Broşür ve afişlerimizi <http://ilkisbabalik.acev.org> adresinden indirebilir veya Türkiye’de Babalık Araştırması’nın verilerinin yer aldığı videomuza Anne Çocuk Eğitim Vakfı

Youtube sayfamızdan erişebilirsiniz.

- İşyerinizdeki babalarla bir iletişim çalışması gerçekleştirebilir, onların babalık mesajlarını tüm çalışanlarınızla paylaşabilirsiniz.
- Sektörel toplantılar, konferanslar, çalıştaylar gibi özel sektör kurumlarıyla bir araya geldiğiniz etkinliklerde, diğer şirketleri de teşvik etmek amacıyla ilgili babalık konusundaki çalışmalarınızı paylaşabilirsiniz.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini konu ettiğiniz her türlü iletişim çalışmasında (raporlar, basın bültenleri, konuşmalar, sunumlar vb.) ilgili babalıktan bahsedebilir, dinleyici/okuyucuları teşvik edebilirsiniz.

## SAHİPLENİN ve YAYGINLAŞTIRIN



“İlgili Babalığa” duyarlı şirket olabilirsiniz



Sosyal medyada “İlgili Babalık” destekçisi olabilirsiniz



İş yerinizde “İlgili Babalık” mesajları paylaşabilirsiniz



“İlgili Babalık” savunucusu olabilirsiniz



Toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunucusu olabilirsiniz



## “İlgili Babalığa” duyarlı şirket olabilirsiniz:

Müşterilerinizin, bayilerinizin, tedarikçilerinizin ilgili babalık konusunda bilgi sahibi olması için bilgi kaynaklarımızı paylaşabilir, iyi uygulamalar hakkında bilinç oluşturabilirsiniz.

- İşyerinizde ilgili babalığı desteklemek için hayata geçirdiğiniz uygulamaları derleyerek paydaşlarınızla paylaşabilirsiniz.
- Ekosisteminizdeki diğer şirketlerin de ilgili babalığı desteklemesi için onları teşvik edebilir, yönlendirebilirsiniz.
- İşyerinizde ilgili babalığı teşvik etmek amacıyla yapacağınız çalışmalarda sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütleriyle de işbirlikleri geliştirerek, çalışmalarınızın etkisini artırabilirsiniz.

## “İlgili Babalık” savunucusu olabilirsiniz:

Facebook, Instagram ve Twitter sayfanızda veya iç iletişimlerinizde aşağıda yer verdiğimiz kampanyamızın 8 ana mesajını #ilkisbabalık etiketi ile paylaşabilir, sosyal medyada sesimize ses katabilirsiniz:

- Baba çocuğuyla birlikte zaman geçirip oyun oynarsa, çocuk gelişir. Baba ilgilenir, çocuk öğrenir.

- Baba çocuğunun bakımında sorumluluk üstlenirse, çocukla yakın ilişki kurar. Baba dahil olur, çocuk mutlu olur.
- Baba çocuğuyla konuşur, sohbet ederse çocuk zihinsel, sosyal ve duygusal olarak gelişir. Baba iletişim kurar, çocuk gelişir.
- Baba çocuğuna gerekli ortamı sağlarsa, çocuk dener. Baba fırsat verir, çocuk hayatı keşfeder.
- Baba çocuğuna davranışlarıyla örnek olursa, çocuk ondan öğrenir. Baba yapar, çocuk tekrarlar.
- Baba çocuğunu incitmezse, çocuk babaya güvenir. Baba şefkat gösterir, çocuk güven duyar.
- Baba ve anne sorumlulukları birlikte paylaşırsa, evde eşitlik olur. Baba paylaşır, çocuk mutlu olur.
- Baba evde korkulan değil sevilen kişi olursa, evde güven olur. Baba sevgi gösterir, çocuk kendine güvenir.

## Sosyal medyada “İlgili Babalık” destekçisi olabilirsiniz:

Sosyal medyadan AÇEV’i takip edip, kendi kurumsal hesaplarınızda ilgili babalığa dair içeriklerimizi paylaşabilirsiniz.

- Kampanyamızın web sayfası: [ilkisbabalik.acev.org](http://ilkisbabalik.acev.org)
- AÇEV Facebook Sayfası: [www.facebook.com/annecocukegitimvakfi/](http://www.facebook.com/annecocukegitimvakfi/)
- AÇEV Twitter Sayfası: [twitter.com/ACEVKurumsal](http://twitter.com/ACEVKurumsal)
- AÇEV Instagram Sayfası: [www.instagram.com/acevkurumsal/](http://www.instagram.com/acevkurumsal/)

## Toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunucusu olabilirsiniz:

İlgili babalığın en önemli belirleyicilerinden biri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlı davranış ve uygulamalardır. Siz de cinsiyet eşitliğini, kurum kültürünün bir parçası yapabilmek için şirketlerinizde karar alma yetkisine sahip, kurum stratejinize ve iletişim dilinize yön veren çalışanlarınızı cinsiyet eşitliği ve ilgili babalık konularında eğitimlerle destekleyebilir ve bu değişimin öncüsü olabilirsiniz.

## YOL HARİTASI

### 1. İLGİLİ BABALIĞI ANLAYIN

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

### 2. BABALARDAN DİNLEYİN

Baba çalışanlarınızdan bir grupla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirebilir, babalığı nasıl tanımladıklarını, ilgili babalık kavramı ile ilişkilerini, şirketin 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, çalışmaların etkisini 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.



[acev.org](http://acev.org)

Büyükdere Cad. Stad Han No.85 Kat.2  
34387 Mecidiyeköy İstanbul  
T +90 (212) 213 42 20  
F +90 (212) 213 36 60