



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

BABALIK POLİTİKASI

POLİTİKANIN AMACI

Bu politika; Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) bünyesinde çalışan veya eğitim gören erkeklerin babalık sürecinde, iş-özel yaşam dengelerini güçlendirmek, yeni babaların çocuklarının bakımına etkin şekilde katılmasını desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal düzeyde teşvik etmek amacıyla hazırlanmıştır. Politika; babalık izni ve esnek çalışma gibi yasal hakların etkin kullanılması, babaların sağlık ve psikolojik destek hizmetlerine erişiminin artırılması ve üniversite kültüründe eşit ebeveynlik bilincinin yerleştirilmesine katkı sağlar.

POLİTİKANIN İLGİLİLİĞİ

İlgili Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) Kriteri: Bu politika, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından öncelikli olarak şu hedeflerle ilişkilidir;

- SKA 3: Sağlıklı Bireyler
- SKA 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- SKA 10: Eşitsizliklerin Azaltılması

İlgili Metrikler:

- THE Impact Rankings
- UI GreenMetric

POLİTİKA KAPSAMI

Bu politika, KTÜ'nün tüm akademik ve idari personelini, sözleşmeli personelini ve öğrenci çalışanlarını kapsar. Ayrıca eşlerinin doğum yapması hâlinde babalık izni talep edecek erkek öğrencileri ve araştırma görevlilerini de kapsar. Üniversite bünyesindeki tüm kampüsler, laboratuvarlar, ofisler ve bağlı birimler politika kapsamındadır.

TEMEL İLKELER VE YASAL DAYANAKLAR

- **Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı:** Babalık izni ve destek uygulamaları cinsiyet, medeni hâl, sosyoekonomik durum veya akademik unvan ayrımı yapılmaksızın tüm erkek personele sağlanır.
- **Aile ve Toplum Refahı:** Üniversitenin misyonunda yer aldığı üzere eğitim-öğretim ve toplumsal hizmetlerle gelişime açık bireyler yetiştirme hedefiyle uyumlu olarak babaların aile içi sorumluluklarını üstlenmeleri teşvik edilir.
- **Yasal Hakların Güvence Altına Alınması:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili iş mevzuatı uyarınca yıllık izin, mazeret izni (doğum izni, babalık izni, süt izni vb.) hakları korunur; bu hakların uygulanması Personel Dairesi Başkanlığı tarafından denetlenir.
- **Esnek Çalışma ve Destek:** Babalık izni sonrası babaların iş-özel yaşam dengesini kurabilmesi için uygun birimlerde esnek çalışma modelleri (kısmi zamanlı çalışma, uzaktan çalışma) uygulanır ve ihtiyaç duyulması hâlinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik desteği sağlanır.
- **Gizlilik ve Şeffaflık:** İzin başvuruları gizlilik esas alınarak işleme konur; tüm başvuru ve değerlendirme süreçleri şeffaf bir şekilde yürütülür.



SORUMLULUKLAR VE ROLLER

- **Rektörlük ve Senato:** Politikanın onaylanmasından, kaynak tahsisinden ve denetlenmesinden sorumludur.
- **Personel Daire Başkanlığı (PDB):** Babalık izni başvurularını kabul eder, ilgili mevzuata uygun olarak izin kullanımını planlar ve kayıt altına alır. Esnek çalışma taleplerini değerlendirir ve ilgili birimlerle koordinasyon sağlar.
- **Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KAÇAUM):** Babaların ebeveynlik rollerini destekleyecek eğitim, seminer ve danışmanlık programları düzenler; toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırıcı faaliyetler yürütür.
- **Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS):** Babalık sürecinde olan personele ve öğrencilere psikolojik danışmanlık, sağlık hizmetleri ve çocuk bakımına yönelik bilgilendirme hizmetleri sunar.
- **İlgili Akademik ve İdari Birimler:** Personelinin izin ve esnek çalışma taleplerini destekleyici düzenlemeler yapar; çalışma programlarını buna göre planlar.
- **Araştırma Koordinatörlüğü ve Sürdürülebilirlik Birimi:** Politikanın uygulanma ilerleyişine ilişkin verileri toplar ve THE Impact Rankings ile UI GreenMetric raporlama gereksinimlerine uygun şekilde düzenler.

UYGULAMA ADIMLARI

1. **Başlangıç Envanteri ve Hedef Belirleme:** Mevcut babalık izni kullanım oranları ve babalık destek programlarına katılım verileri toplanır. 2030 yılına kadar babalık izni kullanım oranının %50 artırılması ve en az yılda bir kez babalık destek programı düzenlenmesi hedeflenir.
2. **Planlama ve Tasarım:** Babalık izni başvuru süreci, esnek çalışma düzenlemeleri ve destek programları için standardize edilmiş prosedürler geliştirilir; ilgili birimler arasında koordinasyon sağlanır.
3. **Uygulama:** Personel Dairesi Başkanlığı aracılığıyla babalık izni ve esnek çalışma talepleri alınır ve onaylanır. SKS ve KAÇAUM iş birliğiyle babalara yönelik eğitim ve danışmanlık oturumları başlatılır.
4. **Eğitim ve Farkındalık:** Üniversite genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve baba-çocuk ilişkisi konularında seminerler ve atölyeler düzenlenir. İntranet ve bilgilendirme panoları üzerinden politikanın duyurusu yapılır.
5. **İzleme, Raporlama ve İyileştirme:** Her yıl sonunda babalık izni kullanım oranları, esnek çalışma uygulamaları ve eğitim programı katılımları izlenir. Sonuçlar Sürdürülebilirlik Raporu'na dâhil edilir; hedeflere ulaşamayan alanlarda politika güncellemesi yapılır.

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Gösterge	Hedef	Doğrulama Kaynağı
Babalık izni kullanan personel oranı	2023 yılına kadar %50 oranında artırılması	PDB yıllık izin kayıtları
Esnek çalışma düzenlemesinden faydalanan baba sayısı	Yılda en az 10 çalışan	PDB ve ilgili birim kayıtları
Babalık destek programı katılımı	Yılda en az 1 etkinlik	SKS ve KAÇAUM raporları
Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ebeveynlik farkındalık etkinlik sayısı	Yılda en az 2 etkinlik	KAÇAUM ve SKS raporları



DENETİM VE RAPORLAMA

- **İzleme Sıklığı:** Performans göstergeleri yıllık değerlendirilir; babalık politikası ile ilgili göstergeler her yıl ilgili sorumlu birimler tarafından düzenli biçimde izlenir. Göstergelerdeki değerlerin yıl içindeki değişimleri tespit edilerek gerekli önlemler zamanında alınır.
- **Raporlama Sıklığı:** Yıllık veriler, ilgili yılın bitimini takiben altı ay içinde KTÜ Sürdürülebilirlik Raporlarına işlenir ve üniversitenin web sitesi üzerinden kamuoyu ile paylaşılır. Dört yıllık veriler ise bir sonraki stratejik planlama dönemine girdi oluşturacak şekilde derlenir. Ayrıca, her yıl elde edilen ilgili veriler UI GreenMetric ve diğer uluslararası sürdürülebilirlik endekslerine raporlanır.
- **Dış Doğrulama:** İlgili göstergeler çerçevesinde üniversitenin performansını belgelemek amacıyla ulusal ve uluslararası sertifikasyon programlarına katılım sağlanır. Katılım programı ve kararı senato tarafından alınır. Bağımsız kuruluşlar tarafından gerçekleştirilecek denetimlerle politikanın uygulanması ve etkileri doğrulanır.
- **Revizyon Koşulları:** Belirlenen performans göstergelerinin hedeflenen değerlerin %60'ına iki yıl üst üste ulaşamaması durumunda veya ulusal/uluslararası mevzuatlarda değişiklik durumunda; politika uygulayıcı birimler tarafından gözden geçirilir, revizyon önerileri hazırlanarak politika yeniden senato onayına sunulur.

YÜRÜRLÜK

Bu politika, KTÜ Senatosu tarafından onaylandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer. Üniversite birimleri, politika hükümlerine uymak ve uygulamakla yükümlüdür.