



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Analık Politikası

İstanbul Gelişim Üniversitesi, cinsiyet çeşitliliği olan bir işgücüne ulaşmanın, kadın yeteneğini elde tutmanın ve teşvik etmenin değerini tanıyan annelikle ilgili en iyi uygulamayı desteklemeyi taahhüt eder.

Analık Politikasının amacı, çalışanlarımıza kariyer gelişimini aile sorumluluklarıyla entegre etme fırsatı sunmaktır. Bu politika, çalışanlarımızın çocuklarının doğumundan önce ve sonra hak sahibi olduğu analık hükümlerini ortaya koymaktadır. Bu analık hükümleri ilgili yasalara uymaktadır (İş Kanunu, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı, 4 üncü maddesi, Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 16.08.2013, Resmî Gazete Sayısı: 28737.)

Politika, Üniversite tarafından istihdam edilen tüm personel için geçerlidir.

Annelik hükümleri, çalışanların hak kazanabileceği izin ve maaşları, izin süresinin ardından Üniversite ile çalışmaya devam etme haklarını ifade eder. Tüm çalışanlar, iş veya hizmet saatlerine bakılmaksızın, hamilelik, doğum veya doğum nedeniyle zarar görmemeye ve hamile iken işten çıkarılma durumunda işten çıkarılma nedenleriyle ilgili yazılı bir açıklama talep etme hakkına sahiptir.

Doğum izninin verilmesinde canlı ve cansız doğumlar (24 hafta ve üzeri) arasında bir ayrım yoktur.

Temel Değerler

Üniversitenin analık politikasının dayandığı temel değerler şunlardır:

1. Hamilelik Bildirimi ve Yasal Haklar: Bir çalışanın hamile olduğunu öğrenmesi durumunda, en kısa sürede birim yöneticisini ve Personel Daire Başkanlığı'nı bilgilendirmesi gereklidir. İş Sağlığı ve Güvenliği birimine bildirim yapılarak çalışma koşullarının risk değerlendirilmesi yapılır ve varsa alınması gereken önlemler alınarak hamile çalışana bilgi verilir. (Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 16.08.2013, Resmî Gazete Sayısı: 28737)

2. Doğum Öncesi Takip: Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. Gebe çalışan, iş planına uygun kontrol randevularını belgelemek koşulu ile

planlar ve yöneticisine ve Personel Daire Başkanlığına izin formunu teslim eder. Kontrol muayeneleri sonrası İş yeri hekimine epikriz iletir.

3. Analık İzni: (22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesine göre düzenlenmiştir.)

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.)

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.)

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)

4. Çalışma Süresi: Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

5. Gece çalışması:

a. Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalıştırılmaz.

b. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmaz. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

6. Mazeret İzni: (4857 sayılı İş Kanunu, 4 Nisan 2015, Ek Madde 2)

Evlat edinme durumunda 3 gün,

Eşinin doğum yapması durumunda 5 gün,

Engelli veya sürekli hastalığı olan çocuğunun tedavisi için yılda 10 gün olmak üzere ücretinden kesinti yapılmadan kullanabileceği izin hakkı verilmiştir.

(4857 Sayılı İş Kanunu Ek Madde 2 “İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.”)

7. Hizmetin Sürekliliği: Bir çalışanın doğum izninden sonra (ücretli veya ücretsiz) işe dönmesi durumunda, doğum iznine bağlı devamsızlık süresi, çalışan hakları ve hizmete ilişkin faydalar için tanınan sürekli hizmetini etkilemeyecektir.

8. Ücret Politikası: Bir çalışanın doğum izninden sonra (ücretli veya ücretsiz) işe dönmesi durumunda, çalışan normal artış tarihine göre maaşında bir artış almaya hak kazanacaktır.

9. Yıllık İzin: Bir çalışan doğum izninde yıllık izin almaya devam edecektir. Sonuç olarak, belirli bir yıldaki yıllık izin hakkının tamamını alamayan doğum izni personeli, alınmamış yıllık izinleri bir sonraki izin yılına iletebilir. Doğum iznine başlamadan önce, çalışanın yöneticisi ile yıllık izin kullanma düzenlemelerini görüşmesi önerilir.

10. Süt İzni: Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)

Analık Politikasının Hedefleri:

1. Çalışanların sosyal sorumlulukları ile entegre kariyer fırsatları sağlama
2. Hak ve sorumlulukların tüm çalışanlar tarafından bilinirliğini ve uygulanmasını sağlanma
3. Çalışanlar arası eşitlik hakkının sağlanması

Bu hedeflerin gerçekleşme derecesini izlemek için göstergeler oluşturulur. Gerçekleşme yüzdeleri tespit edilir, düzeltici ve iyileştirici önlemler alınır.

Rektörlük Onayı