

ÇAKIRLAR MATBAACILIK İŞÇİ VE İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1.Amaç

Bu politika, Çakırlar Matbaacılık'ın işçi hakları ve insan hakları konusundaki temel sorumluluklarını tanımlamak ve bu alanlarda sürdürülebilir uygulamaların hayata geçirilmesini desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. Şirketimiz, tüm faaliyetlerinde çalışanlarının sağlığını, güvenliğini ve refahını öncelikli hedefleri arasında görmektedir. Ayrıca, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çeşitliliğin teşvik edilmesi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratılması konularında kararlılıkla hareket etmektedir.

Politikamız kapsamında, çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması, adil ve insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması, kariyer gelişimi ve eğitim fırsatlarının desteklenmesi ile sosyal diyalog ve çalışan katılımının güçlendirilmesi temel prensipler arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, zorla çalıştırmanın önlenmesi, çocuk işçiliğın tamamen yasaklanması ve herkes için eşit fırsatların garanti edilmesi şirketimizin öncelikleri arasındadır.

2. Kapsam

Bu politika, Çakırlar Matbaacılık'ın tüm operasyonlarını, çalışanlarını, yöneticilerini, tedarikçilerini, müşterilerini ve diğer paydaşlarını kapsamaktadır. Şirket, ofis faaliyetlerinden başlayarak tedarik zincirindeki tüm süreçlere kadar işçi ve insan haklarının korunmasını ve bu hakların güçlendirilmesini temel hedefleri arasında görmektedir.

Politikanın uygulama alanı, Çakırlar Matbaacılık'ın faaliyetlerinden etkilenen tüm bireyleri ve kuruluşları içerecek şekilde geniş kapsamlı olarak belirlenmiştir. Tanımlanan kurallar ve standartlara aykırı davranış sergileyen taraflara karşı hukuki ve idari yaptırımların uygulanması hakkı saklı tutulmaktadır.

3. Taahhütler

Çakırlar Matbaacılık, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda işçi haklarını ve insan haklarını koruma ve geliştirme sorumluluğunu taşımaktadır. Şirketimiz, uluslararası standartlar ve yerel mevzuat doğrultusunda, çalışanlarının, tedarikçilerinin ve diğer paydaşlarının temel haklarına saygı göstermeyi ve bu hakların korunmasını sağlamayı taahhüt eder. Aşağıda şirketimizin temel taahhütleri yer almaktadır:

3.1. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Çakırlar Matbaacılık, çalışanlarının, yöneticilerinin ve diğer paydaşlarının fiziksel ve psikolojik refahını korumayı öncelikli bir hedef olarak benimsemektedir. Bu doğrultuda:

- Çalışanların fiziksel ve psikolojik güvenliğini sağlamak amacıyla iş yerinde kötü davranış, taciz ve mobbing gibi durumların önlenmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulması, çalışanlara iş yerinde tacizin önlenmesine yönelik düzenli farkındalık ve bilgilendirme eğitimlerinin uygulanması,
- Çalışanların fiziksel, psikolojik, sözlü veya dijital tacize maruz kalmayacakları güvenli bir çalışma ortamının desteklenmesi ve bu riskleri azaltmaya yönelik önleyici uygulamalar planlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği risklerinin proaktif olarak yönetilmesi ve kazaların önlenmesi için önlemlerin alınması,
- Çalışanlara periyodik genel sağlık kontrollerinin yapılması,
- Çalışanların bilinçlendirilmesi için düzenli eğitim programlarının uygulanması,
- Çalışan refahını artırmaya yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi.

3.2. Çalışan Refahı, Çalışma Koşulları ve Çalışan Katılımı

Şirketimiz, adil, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlamaya kararlıdır. Bu kapsamda:

- Çalışanların emeğine değer verilmesi, ücret ve sosyal hakların yasal düzenlemelere uygun şekilde sağlanması,
- Çalışma saatlerinin uluslararası standartlara ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na uygun düzenlenmesi,
- Çalışanlara iş sözleşmeleri, ücretler ve yan haklarla ilgili açık ve anlaşılır bilgilendirme yapılması,
- Çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini ve insana yakışır bir yaşam sürdürebilmelerini sağlayacak ücret politikalarının benimsenmesi.
- Çalışanların çalışma koşullarına ilişkin görüş, öneri ve geri bildirimlerini güvenli paylaşılabilecekleri iletişim ve katılım mekanizmalarının desteklenmesi
- Çalışan şikâyet, istek ve önerilerinin düzenli olarak değerlendirilip iyileştirme süreçlerine yansıtılması.

3.3. Çalışanlara Yönelik Kariyer Yönetimi ve Eğitim

Çalışanlarının mesleki gelişimini desteklemek ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamak adına Çakırlar Matbaacılık:

- Cinsiyet, dil, din, ırk, siyasi düşünce gibi faktörlere dayalı ayrımcılık yapılmaması ve yetkinlik esaslı bir işe alım politikası uygulanması,
- Çalışan gelişimini desteklemek amacıyla yapılandırılmış ve objektif değerlendirme süreçlerinin yürütülmesi,
- Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini artırmaları için düzenli eğitim fırsatlarının sağlanması,
- Şirket içinde terfi mekanizmalarının ve kariyer gelişim imkanlarının teşvik edilmesi.

3.4. Sosyal Diyalog ve Çalışan Katılımı

Çakırlar Matbaacılık, çalışanlarının görüşlerini özgürce ifade edebileceği, diyalog ve katılım mekanizmalarını güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda:

- Çalışanların sorunlarını rahatça paylaşabileceği, insan kaynakları departmanına erişim gibi mekanizmaların oluşturulması,
- Çalışanların sendikaya katılma ve örgütlenme özgürlüğüne saygı gösterilmesi; sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanmamalarının güvence altına alınması,
- Çalışanların şirket içi karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesi,
- Şikâyetlerin etkin bir şekilde değerlendirilmesi için süreçlerin geliştirilmesi.

3.5. Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi

Çakırlar Matbaacılık, tüm çalışma ilişkilerinin gönüllülük esasına dayalı olmasını sağlamak için sıfır tolerans yaklaşımı benimsemektedir. Bu doğrultuda:

- Tüm çalışma ilişkilerinin gönüllülük temelinde gerçekleştiğinin garanti altına alınması; zorla çalıştırmanın tamamen reddedilmesi,
- Zorla çalıştırma risklerinin tespiti için tedarik zincirinde etkin kontrol mekanizmalarının uygulanması,
- İşçilerin her türlü baskı ve güvensizlik ortamından uzak tutulması,

3.6. Çocuk İşçiliğın Yasaklanması

Çocuk işçiliğının önlenmesi konusunda Çakırlar Matbaacılık, ulusal ve uluslararası standartlara tam uyum sağlamaktadır. Bu kapsamda:

- Çocuk işçiliğı ile ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 71-73. maddelerine tam uyum sağlanması,
- Tedarik zincirinde çocuk işçiliğı risklerinin etkin bir şekilde yönetilmesi,
- Çocuk işçiliğı ile mücadele için çalışanlara ve tedarikçilere farkındalık eğitimlerinin verilmesi,
- Çocuk işçiliğı risklerinin tespit edilmesi durumunda derhal düzeltici önlemlerin alınması,

3.7. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Çakırlar Matbaacılık, çeşitliliğı ve kapsayıcılığı teşvik eden bir çalışma ortamı yaratmayı taahhüt etmektedir. Bu kapsamda:

- Çalışanlara cinsiyet, dil, din, ırk, siyasi düşünce gibi faktörlere dayalı ayrımcılığa maruz kalmayacakları bir ortam sağlanması,
- Çalışma ortamında fiziksel veya psikolojik taciz gibi durumların önlenmesi ve bu konularda farkındalık oluşturulması,
- Tüm çalışanların eşit kariyer ve gelişim imkânlarına erişimlerinin sağlanması,
- Çeşitliliğı ve kapsayıcılığı destekleyen bir iş kültürünün oluşturulması,

4. Uygulama Prensipleri

Çakırlar Matbaacılık, işçi ve insan hakları konusundaki taahhütlerini hayata geçirmek için kapsamlı ve sürdürülebilir bir uygulama çerçevesi geliştirmiştir. Şirketimiz, tüm faaliyetlerinde etik değerlere bağlı, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflerken, tüm paydaşlarının haklarına saygıyı iş yapış biçiminin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Bu doğrultuda uygulanan temel prensiplerimiz şunlardır:

- **Politikaların Sürekli İyileştirilmesi:** Çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi tüm politika alanlarında uluslararası standartlara ve yerel yasal düzenlemelere uygunluk sağlanır. Uygulamalar düzenli olarak değerlendirilir ve iş süreçleri bu doğrultuda güncellenir.
- **Şikâyet ve Bildirim Mekanizmaları:** Çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın endişelerini güvenle paylaşabilecekleri şeffaf bir bildirim mekanizması oluşturulmuştur. Gizlilik esasına dayalı bu sistem, insan hakları ihlallerinin ve diğer etik sorunların hızlı ve etkili bir

şekilde ele alınmasını sağlar. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya insan ticareti vakalarının tespit edilmesi veya makul bir şüphe oluşması haline derhal ivedilikle inceleme ve iyileştirme süreci başlatılır. Mağdurun güvenliği ve haklarının korunması önceliklendirilir, ihlalin durması sağlanır, gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler uygulanır ve ilgili taraflar hakkında uygun işlemler yürütülür. Ayrımcılık veya taciz vakalarının bildirilmesi halinde ise ilgili durumun gizlilik, tarafsızlık ve çalışan haklarının korunması esasları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekli iyileştirme, koruyucu ve önleyici adımların uygulanması sağlanır.

- **Risk Yönetimi ve Denetim:** İnsan haklarına yönelik olası riskler özenle değerlendirilir ve risklerin önlenmesi için düzenli denetim süreçleri yürütülür. Çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın önlenmesi gibi kritik konular özel bir hassasiyetle izlenir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve insan ticareti riskleri; işe alım süreçleri, yaş doğrulama uygulamaları, çalışma koşulları, şikâyet mekanizmaları ile iş ortaklarının uygulamaları da dikkate alınarak düzenli olarak değerlendirilir. Tespit edilen riskler için düzeltici ve önleyici faaliyetler planlanır ve süreçler gözden geçirilir.
- **Eğitim ve Gelişim:** Çalışanlarımızın haklarını anlamalarını ve sorumluluklarını yerine getirmelerini desteklemek için düzenli olarak eğitim programları düzenlenir. Bu programlar, iş sağlığı ve güvenliği, taciz önleme ve kapsayıcılık gibi konulara odaklanır.
- **Tedarikçi Uyum Süreçleri:** Tedarik zincirimizde yer alan tüm iş ortaklarının, insan hakları politikalarımıza uyum göstermeleri beklenir. Bu uyum düzenli denetimler ve karşılıklı iş birliği ile güvence altına alınır.
- **Açık İletişim ve Şeffaflık:** Çalışanlarımız ve diğer paydaşlarımızla iş koşulları, haklar ve sorumluluklar hakkında açık iletişim kanalları oluşturulmuştur. Politika belgelerimiz ve uygulamalarımız herkesin kolayca erişebileceği şekilde paylaşılır.
- **Geri Bildirime Dayalı Gelişim:** Çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın geri bildirimleri, süreçlerimizi iyileştirmek için önemli bir kaynak olarak değerlendirilir. Bu geri bildirimler politika ve uygulamalarımızın daha kapsayıcı ve etkili hale getirilmesine katkı sağlar.
- **Kriz ve Acil Durum Yönetimi:** İnsan haklarına yönelik herhangi bir tehdit veya riskin etkin bir şekilde ele alınmasını sağlamak için kriz yönetimi planları geliştirilmiştir. Bu planlar, iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere tüm kritik alanlarda uygulanır.

Çakırlar Matbaacılık, bu prensipler doğrultusunda faaliyetlerini sürdürülebilirlik ilkeleriyle uyumlu bir şekilde yürütmeyi ve çalışanlarının, tedarikçilerinin ve diğer paydaşlarının haklarını gözetmeyi iş kültürünün merkezine yerleştirmeyi taahhüt eder. Bildirim mekanizmalarımız ve çalışan katılımına dayalı süreçlerimiz, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi için en önemli araçlarımızdır.

5. Hedefler

Çakırlar Matbaacılık, işçi hakları ve insan hakları konusundaki taahhütlerini gerçekleştirmek ve çalışma standartlarını geliştirmek için belirli ve ölçülebilir hedefler benimsemiştir. Bu hedefler, periyodik olarak gözden geçirilecek ve sürekli iyileştirme anlayışı ile desteklenecektir. Şirketimiz, bu hedeflere ulaşarak sektörde sürdürülebilirlik ve insan hakları konularında örnek bir lider olmayı amaçlamaktadır.

5.1. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

- 2026 yılı sonuna kadar iş kazalarını %20 oranında azaltmak.
- Her yıl çalışanların %100'üne iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesini sağlamak,
- Yılda en az bir kez tüm iş yerlerinde kapsamlı acil durum tatbikatları gerçekleştirmek,
- 2026 yılı sonuna kadar çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından memnuniyet oranını %90'a çıkarmak.

5.2. Çalışan Refahı ve Çalışma Koşulları

- 2027 yılına kadar tüm çalışanların yaşanabilir ücret seviyesinin üzerinde bir gelir elde etmesini sağlamak,
- Çalışma saatlerinin yerel yasal düzenlemelere %100 uyumlu olmasını sürdürmek,
- Fazla mesai uygulamalarının %100'ünün gönüllülük esasına dayalı olmasını sağlamak,
- Her yıl çalışanların %100'üne iş sözleşmeleri ve haklar hakkında açık ve anlaşılır bilgilendirme yapılmasını sağlamak.

5.3. Çalışanlara Yönelik Kariyer Yönetimi ve Eğitim

- 2026 yılı sonuna kadar tüm çalışanların %90'ının yıllık performans değerlendirme ve gelişim süreçlerine dâhil edilmesini sağlamak,
- 2025 yılına kıyasla çalışan başına düşen yıllık eğitim saatlerini %5 artırmak,
- 2024 yılına kıyasla şirket içinde terfi eden çalışan oranını 2027 yılına kadar %10 artırmayı hedeflemek.

5.4. Çocuk İşçiliğın Yasaklanması ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi

- 2026 yılı sonuna Tedarik zincirindeki iş ortaklarına %80 oranında insan hakları ve etik farkındalık eğitimi vermek,
- 2025 yılı içerisinde zorla çalıştırmaya ilişkin şikâyet oranı %0 olarak gerçekleşmiştir. 2026 yılı için de bu oranın %0 seviyesinde korunması hedeflenmektedir.

5.5. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

- 2027 yılı sonuna kadar beyaz yaka kadın çalışan oranını %50'ye çıkartmak,
- Her yıl çalışanların %100'üne ayrımcılık, taciz ve kapsayıcılık konularında farkındalık eğitimi verilmesini sağlamak,
- 2027 yılı sonuna kadar çalışanların %100'ünün çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarına olumlu geri bildirim verdiği bir iş yeri kültürü oluşturmak.

5.6. Sosyal Diyalog ve Çalışan Katılımı

- Her yıl en az bir kez çalışan memnuniyet değerlendirilmesi gerçekleştirmek,
- 2028 yılına kadar çalışanların en az %80'inin şirket içi geri bildirim ve katılım mekanizmalarına erişim sağladığı bir yapıyı oluşturarak görüşlerini güvenle ifade edebildiğine ilişkin olumlu geri bildirim verdiği bir çalışma ortamını hedeflemek,
- Çalışan şikâyet ve önerilerinin %100'ünün tanımlı değerlendirme süreci kapsamında ele alınması

6. Kaynak

Çakırlar Matbaacılık, insan hakları politikasını oluştururken ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmüş standartları ve rehber ilkeleri temel almaktadır. Şirketimiz, aşağıdaki prensipleri ve kılavuzları kaynak olarak benimsemektedir:

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR):** İnsan haklarının temel taşı oluşturulan evrensel standartlar.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Standartları:** Özellikle Zorla Çalıştırmanın Önlenmesine Dair Sözleşme (No. 29 ve 105) ile Çocuk İşçiliğının Önlenmesine Dair Sözleşme (No. 138 ve 182).

- **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC):** İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında rehber ilkeler.
- **Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar):** Özellikle SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKA 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), SKA 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması) ve SKA 16 (Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar).
- **OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi:** İş dünyasında sorumluluk ve etik ilkeler için rehber niteliğinde bir çerçeve.
- **Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs):** İş dünyasında insan haklarının korunması, saygı duyulması ve ihlallerin telafisi için temel ilkeler.
- **4857 Sayılı İş Kanunu:** Türkiye’de çalışma koşullarını düzenleyen temel yasal çerçeve.
- **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu:** Çalışanların sosyal haklarını ve güvenliklerini teminat altına alan düzenlemeler.
- **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK):** Çalışanların kişisel verilerinin korunmasını sağlayan ulusal düzenlemeler.
- **6311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:** İş sağlığı ve güvenliği konularında ki düzenlemeler

7. Sorumlular ve Gözden Geçirme

Bu politika, Çakırlar Matbaacılık İnsan Kaynakları Departmanı tarafından çalışanların, tedarikçilerin ve diğer paydaşların görüşleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Politikanın uygulanması, işçi ve insan hakları performansının izlenmesi ve geliştirilmesi sorumluluğu İnsan Kaynakları Departmanı'na aittir. Departman, aşağıdaki görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

- Çalışanlara yönelik eğitimlerin planlanması ve uygulanması,
- Farkındalık programlarının yürütülmesi,
- Risk ve fırsat analizlerinin yapılması,
- Politika hedeflerinin ve performans göstergelerinin düzenli olarak takip edilmesi.

Politikanın uygulanabilirliği ve etkinliği, her yıl düzenli olarak gözden geçirilecektir. Bu süreç, yönetim onayı, paydaş geri bildirimleri ve performans verilerinin analiziyle desteklenecektir. Gözden geçirme sırasında, politikanın hedeflerine uyumunun ve etkinliğinin değerlendirilmesi sağlanacaktır.

Organizasyonel değişiklikler, ulusal ve uluslararası mevzuattaki yenilikler veya işçi ve insan haklarıyla ilgili ortaya çıkan zorluklar doğrultusunda politika gerektiğinde revize edilecektir. Yapılan tüm değişiklikler, paydaşlarla şeffaf bir şekilde paylaşılacak ve bilgilendirme süreçleri tamamlanacaktır.

Yayın Onayı: ORHAN ÇAKIRLAR
GENEL MÜDÜR