

Mülteci  
Hakları  
Merkezi

Refugee  
Rights  
Turkey

**Mülteci Hakları Merkezi**  
**Yolsuzlukla Mücadele ve Çıkar Çatışması**  
**Politikası**

Onaylayan: Etik ve Uyum Yöneticisi – Direktör Yardımcısı  
Yürürlük Tarihi: 1 Eylül 2022  
Gözden Geçirme Tarihi: 1 Ağustos 2023

**MÜLTECİ HAKLARI MERKEZİ – REFUGEE RIGHTS TURKEY**  
Refik Saydam Caddesi, Dilber Apartmanı No: 39/14, Şişhane İstanbul

Tel: (0850) 218 48 30 • Email: [info@mhd.org.tr](mailto:info@mhd.org.tr)

## MHM Yolsuzlukla Mücadele ve Çıkar Çatışması Politikası

### 1. Giriş

Bu belge, aşağıdaki belgelerle bir bütün olarak değerlendirilmelidir:

- Mülteci Hakları Merkezi'nin çalışma ve faaliyet alanını ortaya koyan tüzüğü,
- MHM Davranış Kuralları
- MHM Geri Bildirim ve Şikayet Politikası,
- MHM ETHV Çerçevesi,
- MHM Çocuk Koruma Politikası,
- MHM CSIÖ Çerçevesi,
- MHM Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası,
- MHM Kurum içi Şikayet Politikası,
- MHM Şüpheli Kusurlu Davranışlara İlişkin Bildirimlerin Soruşturulması Kılavuzu.

Tüm çalışmalarında yüksek etik standartlar ve şeffaflık taahhüt eden Mülteci Hakları Merkezi; yararlanıcılar, çalışanlar, fon kuruluşları, gönüllüler, ortaklar, yükleniciler ve MHM Yönetim Kurulu dahil olmak üzere tüm iç ve dış paydaşlara karşı sorumlu olduğunu kabul eder. MHM yolsuzluğa kesinlikle müsamaha göstermez. Yolsuzluk, insan haklarına duyulan saygıyı ve insan haklarının korunmasını zayıflatır. Yolsuzluk, MHM'nin değerlerine ve hak temelli bir yaklaşıma, insani yardım ilkelerine ve zarar vermeme taahhüdüne dayalı çalışma anlayışına doğrudan bir tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle, yolsuzlukla doğrudan ve dolaylı olarak mücadele etmek için çalışır, tüm çalışma ve projelerimizde çıkar çatışmasından kaçınırız.

Personel, uygulama ortakları, yükleniciler ve ilgili Üçüncü Tarafların bu politika belgesine uygun davranması gerekmektedir. Aksi durum, politika belgesini ihlal eden kişi çalışan ise iş sözleşmesinin; kurum ise, MHM ile olan sözleşmesi veya iş ilişkisinin sona erdirilmesi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezalarını gerektiren bir disiplin sürecinin başlatılması nedenidir. Ayrıca, MHM, sahip olduğu diğer haklar ve telafi yollarına başvurma hakkı saklı kalmak üzere, uygun olabilecek bu tür ek hukuki ve/veya cezai işlem yapma hakkına sahiptir.

### 2. Tanımlar, Kapsam ve Genel İlkeler

#### 2.1. Tanımlar

**Rüşvet:** Bir kuruluşun faaliyetlerini yürütürken güven ilişkisini ihlal eden bir davranışta bulunmaya ikna etmek amacıyla para, hediye veya benzeri avantajlar teklif edilmesi, vaat edilmesi, verilmesi, kabul edilmesi veya talep edilmesi.

**Yolsuzluk:** "Kişiyeye verilen yetkinin kişisel menfaat edinmek için kötüye kullanılması." MHM'nin yolsuzluk tanımı, her türlü dolandırıcılık biçimlerini kapsar ve MHM Davranış Kuralları uyarınca ciddi kusurlu davranış olarak değerlendirilir. Yolsuzluğun aldığı biçimlere örnekler, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere şunlardır: işleri hızlandırmak amacıyla yapılan ödemeler, rüşvet, uygunsuz hediyeler, bahşiş, kayırmacılık, yandaşçılık, haraç, zimmete para geçirme, gizli

bilgilerin kötüye kullanılması, hırsızlık ve imza taklidi, belgede sahtecilik, ihaleye fesat karıştırma ve mali sahtecilik gibi çeşitli dolandırıcılık biçimleri.

**Çıkar çatışması:** Bir çalışanın özel çıkarlarının, resmî görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini uygunsuz bir şekilde etkilemesi durumunda “çıkar çatışması” söz konusu olur. Özel çıkar tanımına, yakın aile ve arkadaşların çıkarları da dahildir.

**Geribildirim ve Şikâyet Mekanizması:** Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması, tüm çalışma ve faaliyetlerimizle ilgili olumlu ya da olumsuz tüm geri bildirimleri ve Davranış Kuralları'nın ihlal edildiğine ilişkin şikâyetleri alma, çözüme kavuşturma yetkisine kurumsal bir mekanizmadır.

**İç Şikâyet Mekanizması:** Mülteci Hakları Merkezi bünyesindeki İç Şikâyet Mekanizması, organizasyon içindeki endişeleri ve şikâyetleri ele almak için güçlü bir mekanizma olarak hizmet vermektedir. Bu, çalışanların uygun olmayan davranış ve etik olmayan uygulamalara dair konuları gizli ve yapılandırılmış bir platformda ilgili kişilere dile getirebilecekleri bir imkan sunar. Bu mekanizma, şeffaflığı, hesap verebilirliği teşvik etmek amacıyla tasarlanmıştır, çalışanları herhangi bir geri dönüş korkusu olmadan gerçek endişeleri ile ilgili raporlama yapmaya teşvik eder. İç Şikâyet Politikası, bildirilen tüm konuların detaylı bir şekilde araştırılmasını ve uygun bir şekilde çözülmesini sağlar, herkesin sesinin duyulduğu ve saygı gördüğü güvenli ve kapsayıcı bir ortamı teşvik eder.

**Hediye ve ağırlama:** Bunlar küçük hediyelerden pahalı ağırlamalara (büyük etkinlikler, tatiller vb. için biletler) kadar değişebilir. Abartılı hediyeler ve ağırlama, uygun olmayan davranışlara ikna etmeyi amaçlayan rüşveti gizlemek için kullanılabilir.

**İlgili kişiler:** Sığınmacılar, mülteciler, savunmasız durumdaki göçmenler ve diğer ilgili kişiler.

**Bahşiş:** Genellikle zorla ya da önceden yapılan bir anlaşmaya dayalı olarak yapılan ödeme (ücret, komisyon vb. adı altında alınan miktar).

## **2.1.Uygulama kapsamı**

Bu ilke ve davranış kuralları, MHM ile ilişkide olan herkes için geçerlidir ve MHM adına gerçekleştirdikleri tüm faaliyetlerde tüm MHM direktörleri, kıdemli yöneticileri ve çalışanları için bağlayıcıdır. Ayrıca MHM veya MHM'nin yürüttüğü faaliyetler nedeniyle aralarında ticari veya profesyonel bir bağlantı olması veya MHM adına bir yükümlülük doğurması veya MHM'nin itibarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemesi durumunda, uygulama kapsamı MHM dışındaki kişi veya kuruluşlara doğru genişletilebilir.

## **3. İlkeler**

### **3.1.Çıkar Çatışması**

**3.1.1.** MHM personeli, resmî görevleri ve özel işlerini yaparken çıkar çatışmasından kaçınır, böylece toplumun MHM'ye olan güvenini korur ve artırır.

**3.1.2.** MHM personeli, MHM'nin görev, amaç ve değerlerine hizmet etmek için çalışır ve siyasi ve dini inançlar dahil olmak üzere kişisel görüş, davranış ve inançların MHM adına yerine getirdiği görev veya faaliyetleri olumsuz etkilememesi için çaba sarf eder.

**3.1.3.** MHM personeli, herhangi bir kişisel kazanç düşüncesinden bağımsız hareket eder ve karar verme sürecinde her türlü uygunsuz siyasi baskıya karşı çıkar. Görevimizi yerine getirirken MHM dışındaki hiçbir makamdan talimat almayız veya talimat verilmesini beklemeyiz.<sup>1</sup>

**3.1.4.** Bir yararlanıcı, tedarikçi, hizmet sağlayıcı veya ortakla olası herhangi bir çıkar çatışması (kişisel ilişkiler gibi<sup>2</sup>) bir MHM kıdemli yöneticisine veya Etik ve Uyum Yöneticisine bildirilmelidir.

**3.1.5.** Çevrimiçi ve yüz yüze kapasite geliştirme seminerlerimiz ve eğitim faaliyetlerimiz de dahil olmak üzere **MHM'nin bütün hukuki bilgilendirme materyalleri ve hukuki destek hizmetleri tamamen ücretsizdir.** Aksine bir algı veya yanlış anlaşılmaya mahal vermemek için, personelimiz herhangi bir yararlanıcıdan ya da MHM dışındaki herhangi bir dış kaynaktan hediye, maddi değer, kişisel fayda, ücret veya rüşvet almaz ve vermez.

**3.1.6.** MHM personeli önceden izin almadan dışarıdan iş alamaz veya başka bir yerde çalışamaz.

**3.1.7.** MHM personeli, önceden izin almadan aday olma gibi belirli siyasi faaliyetlere katılamaz veya kamu görevinde çalışamaz.

**3.1.8.** MHM, bir çıkar çatışmasına neden olabilecek mal veya hizmet alımı ihalelerine veya çıkar çatışması içeren insan kaynakları ile ilgili faaliyetlere katılmaz.

**3.1.9.** İhale sürecine dahil olan personeline temsil, ağırlama ve hediye vaadinde bulunulması, teklif edilmesi ve verilmesi; personelin de bunları kabul etmesi, talep etmesi kesinlikle yasaktır. MHM ile aralarında bir sözleşme ilişkisi olan veya olabilecek diğer kuruluş veya kişilere uygunsuz yardımlarda bulunulması yasaktır.

**3.1.10.** Çalışanların mevcut veya eski yararlanıcılarla kişisel, finansal ilişkilere veya iş ilişkisine girmesi uygun değildir; çünkü bu tür ilişkilerin kötüye kullanıma açık güç eşitsizlikleri yaratması muhtemeldir ve bu ilişkiler meslekî ilişkinin çerçevesini belirsizleştirebilir, verilen hizmetlerin tarafsızlığını ve ayrıca MHM'nin itibarını zedeleyebilir. Bu bağlamda, destek sağladığımız veya bize bu taleple başvuran mevcut veya eski yararlanıcılarımız ile kişisel, mali veya istihdam ilişkisi olan personel bunun niteliğini ve koşullarını herhangi bir üst düzey yöneticisine veya Etik ve Uyum Yöneticisine yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

---

<sup>1</sup> Bu husus, hükümet yetkilileri, fonlayıcı kuruluşlar ve diğer ortak kuruluşlar ile bir kuruluşlarla olan faaliyetlerin yürütülmesi için gereken ve iyi ilişkileri teşvik etmek ve MHM'ye duyulan güven ve itimadın artmasına katkıda bulunmak üzere geliştirilen kabul edilebilir düzeydeki resmî temasları kapsamamaktadır.

<sup>2</sup> Aşağıda sayılanlarla sınırlı olmamak üzere kişisel ilişki;

- eş, eski eş, yakın partner/ler, baba, anne, oğul, kız, erkek kardeş, kız kardeş, büyükbaba, büyükanne, torun, amca, teyze, yeğen ve dahil olmak üzere kişinin kendisinin veya eşinin aile üyeleri.
- işyeri dışında kişisel arkadaşlık ilişkileri (kulüpler, dini gruplar, spor takımları gibi sosyal bağlar da dahil).
- bir kişinin diğerine mali olarak bağlı veya bağımlı olduğu ilişkiler,
- sosyal bir etkinlikte olduğu gibi bir müşteriyle tesadüfi temaslar.

**3.1.11.** Kamu çalışanları veya makamları ile, özellikle de MHM'yi doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen kararlar alan ya da alma yetkisine sahip olan kamu çalışanları ve makamları ile kurulacak ilişkilerde sağduyulu, özenli ve ihtiyatlı davranılmalıdır.

**Aşağıda örnek verilen durumlar, çıkar çatışmasına sebebiyet verebilir:**

- Çalışan ve yararlanıcı arasında, çalışanın konuyla ilgili tarafsız karar vermesini veya MHM faaliyetlerini yürüttüğü sıradaki yetkinliğini etkileyecek kişisel, finansal veya başka bir ilişki olması.
  - Çalışan ve yararlanıcı arasındaki her türlü kişisel ilişki.
- Halihazırda ya da geçmişte kişisel bir ilişki içinde olunan bir kişi veya kuruluşa yapılan bir ihale başvurusunun değerlendirilmesinde rol almak.

**Çıkar çatışmasının bildirilmesi:**

MHM çalışanı, görevini gereği gibi yerine getirmesiyle çelişebilecek veya çeliştiği izlenimini uyandırabilecek maddi veya başka türlü bir menfaati olduğunu fark eder etmez bu durumu derhal kıdemli yöneticisine veya Etik ve Uyum Yöneticisine bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca, çalışanlar, İç Şikayet Politikasına uygun olarak herhangi bir çıkar çatışması bildirmek için iç şikayet mekanizmasını kullanmaya teşvik edilmektedir.

MHM personeli, görevlerini yerine getirirken çıkar çatışmasından kaçınmalıdır. Çıkar çatışması potansiyel olarak veya algı düzeyinde her zaman söz konusu olabilir; bu ihtimal ortaya çıktığında başka bir tedbir alınması gerekip gerekmediği hakkında bir karar verilmesi gerekir. Bu, yararlanıcıların MHM'nin hizmet verirken tarafsız, etkin, adil ve hesap verebilir olduğu algısını korumayı sağlar. Bu bağlamda, MHM personeli içinde bulunduğu kişisel ilişkileri beyan ederek ve yöneterek çıkar çatışmalarından kaçınmalı ve mesleki sınırlarını korumalıdır.

Alınacak tedbirler, ilişkinin doğasına ve koşullarına ve ilişkinin gerçekleştiği bağlama göre değişiklik göstermekle birlikte seçenekler, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere, şunlar olabilir:

- Kişisel ilişkiden kaynaklı çıkar çatışması yaşayan çalışan, çatışmaya neden olan süreçten uzaklaştırılabilir,
- Aralarında yakın kişisel ilişki bulunan çalışanlar farklı çalışma alanlarına kaydırılabilir,
- Bir çalışanla aralarında yakın bir kişisel ilişki bulunan yararlanıcı, farklı bir ortak kuruluşa yönlendirilebilir.

**3.2. Maddi, Mali ve İnsani Kaynağın Uygun Kullanılması**

**3.2.1.** MHM personeli, tüm resmî görevlerini dürüstlük kurallarına uygun olarak yerine getirmeli, her tür sahtekârlık veya yolsuzluk lekesinden, her tür kayırmacılık, ayrımcılık veya rüşvet ilişkisinden uzak durmalıdır. Bu, herhangi bir dış kaynaktan (yararlanıcılar, kamu kuruluşları, şirketler veya diğerleri) herhangi bir paye, nişan, hediye, ücret, iyilik veya ekonomik çıkar kabul etmemeyi gerektirir.

**3.2.2.** Personel; ofisi, mülkiyeti MHM'ye ait olan eşyaları veya MHM'nin yerine getirdiği faaliyet nedeniyle edindiği bilgileri, kendisi veya ailesi ve arkadaşları da dahil üçüncü kişilerin maddi veya diğer kişisel çıkarları için kullanmamalıdır. MHM'nin malvarlığı unsurlarının kötüye kullanımına örnek olarak, MHM'ye ait araçların izinsiz olarak özel amaçlarla kullanılması; çalışma saatleri içinde özel işlerin (fazlaca) yürütülmesi; ofis ekipmanlarının özel amaçlar için kullanılması veya personele ve/veya yüklenicilere ücretsiz özel hizmetler verilmesi sayılabilir.

**3.2.3.** Personel, bu kaynakların, mültecilerin ve diğer ilgili kişilerin yararına kullanılmak üzere MHM'nin tasarrufuna verildiğini akılda tutarak, tüm mali ve maddi kaynakları ve insan kaynağını verimli ve etkili bir şekilde korumalı, yönetmeli ve kullanmalıdır.

**3.2.4.** Yararlanıcılar MHM hukuki bilgilendirme ve destek hizmetlerinden **yararlanmak için, herhangi bir üçüncü kişi ya da kuruluşun aracılığı gerekmeksizin, soru ve taleplerini bize doğrudan iletebilirler;** MHM'nin sığınmacı ve göçmenlere ücret ya da başka kişisel fayda karşılığı hizmetlerimizle ilgili **'yönlendirme' veya 'ilişkilendirme' hizmeti sunduğunu iddia eden hiçbir üçüncü kişi ya da kurumla ilişkisi yoktur;** Yararlanıcılar bu türden yanıltıcı vaatlerle çıkar elde etmeyi amaçlayabilecek kötü niyetli kişi ve kurumlara itibar etmemelidir.

**3.2.5.** MHM, MHM fonlarının ve varlıklarının, bilerek ve/veya tedbirsizlik nedeniyle silahlı gruplara (ve özellikle BM Güvenlik Konseyi tarafından terörist olarak tanımlanan grup veya bireylere) yönlendirilme riskini önlemek ve azaltmak için çalışır.

**3.2.6.** MHM hiçbir veri veya bilgiyi atlamadan, gizlemeden veya değiştirmeden tüm işlemlerin, gider ve gelirlerin muhasebe kaydını tutar, böylece muhasebe ve işleyişe ilişkin kayıtların, MHM'nin faaliyetlerini doğru ve adil bir şekilde yansıtması sağlanır.

**3.2.7.** MHM, **Türk hukuku ve uluslararası hukuk uyarınca suç teşkil eden hiçbir faaliyetin içinde olmaz veya bunu kolaylaştırmaz.** Suç teşkil eden herhangi bir faaliyetten uzak durmak için çocuk işçiliği, insan ve mal kaçakçılığı gibi herhangi bir yasa dışı, sömürü veya taciz niteliğindeki hiçbir faaliyeti desteklemez veya bu tür faaliyetler içinde olmaz.

**3.2.8.** MHM, tedarikçi ve yüklenicilerden de **Türk hukuku ve uluslararası hukuk uyarınca suç teşkil eden faaliyetlere katılmamalarını veya bunları kolaylaştırmamalarını** veya insan haklarına aykırı veya MHM'nin imajını ve çıkarlarını tehlikeye atan faaliyetlere ve suç faaliyetlerine dahil olmamalarını bekler.

**3.2.9.** MHM için çalışanlarının refahı, sağlığı ve güvenliği her şeyden önemlidir. Kişinin can güvenliğinin tehdit altında olduğu cebir ve şiddet durumlarında, personel, MHM'nin Yolsuzlukla Mücadele Politikasına sıkı sıkıya bağlı kalmak kaygısıyla kendisinin veya başkalarının hayatını tehlikeye atmamalıdır. MHM, personelin bu tür durumlara maruz kalmasını önlemek için çaba gösterir ancak meydana gelmeleri halinde, güvenlik sağlanır sağlanmaz ve mümkün olan en kısa süre içinde MHM yönetimine bildirilmelidir.

**Sayılanlarla sınırlı olmamak üzere, bazı yolsuzluk örnekleri şunlardır:**

- Sağlanan herhangi bir hizmet karşılığında yararlanıcılardan paye, hediye, ücret, iyilik veya ekonomik fayda kabul etmek,
- Herhangi bir tür menfaat karşılığında yararlanıcıları üçüncü kişilere yönlendirmek,

- Üçüncü kişi veya tarafların, yararlanıcıların MHM hizmetlerine erişimlerini kolaylaştırmalarına yardımcı olmak gibi aldatıcı iddialar ve sahte vaatlerle menfaat elde etmesi,
- Satıcıların ürün alımını kolaylaştırmak için teklif veya talep ettiği komisyonlar,
- Komisyon karşılığında, vasıfsız talipler lehine ihaleye fesat karıştırma,
- İşe alım karşılığında komisyonlar,
- İş ile ilgili olmayan telekomünikasyon ücretlerini resmi olarak beyan etmek,
- Bir kişiye ayrıcalık sağlamak için MHM istihdamını güvence altına almak amacıyla yardım etmek,
- Bir tedarik veya işe alım sürecini belirli bir sonuca yönlendirmek amacıyla manipüle etmek,
- Kendi veya üçüncü bir tarafın faydasına MHM kaynaklarını kötüye kullanmak,
- Kendi veya üçüncü bir tarafın faydası için içsel gizli bilgileri ifşa etmek,
- Aile üyesinin işe alım sürecine veya çıkar çatışması olan bir kişiye işe alım sürecine katılmak,
- İçinde henüz raporlanmamış çıkar çatışması olan bir kişi veya kuruluşla ilgili bir tedarik ve/veya sözleşme yönetimi sürecine katılmak.

#### 4. Yolsuzluk şüphesi nasıl bildirilir?

##### 4.1. Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması

Kurumumuz faaliyetlerine katılan ve kurumumuzla temas halinde olan tüm paydaşlar, burada belirtilen ilkelere aykırı bir duruma maruz kalmaları veya böyle bir durumu gözlemlemeleri halinde Geri Bildirim ve Şikâyet mekanizmamıza başvurabilirler. **MHM Geri Bildirim ve Şikâyet Politikası'nda** belirtilen iletişim kanalları üzerinden raporlar sunulabilir ve ilgili politika belgesinde ayrıntılı olarak açıklanan prosedürlere uygun olarak değerlendirilecektir.

*MHM, bilgilerin gizliliğini korunmasını ve tüm şikâyetlerle ilgili bir soruşturma sürecinin yürütülmesini sağlar. Ayrıca, hatırlatmak isteriz ki, bu süreç yararlanıcının MHM'den hizmet almasını veya almaya devam etmesini hiçbir şekilde etkilemez. İyi niyetle ve misilleme korkusu olmadan herhangi bir yolsuzluk şüphesinin veya bilgisinin bu kanal aracılığıyla bildirilmesini teşvik ediyoruz.*

##### 4.2. Personelin bildirimde bulunması

MHM personeli, yukarıdaki hükümlerden herhangi birinin ihlal edildiğine işaret eden her tür bilgiyi **MHM İç Şikâyet Politikasında** belirtilen iletişim kanallarını kullanarak bildirmekle yükümlüdür. Bu raporlar, "Şüpheli Kusurlu Davranış Raporlarının İncelenmesi İçin MHM Kılavuzu" belgesinde belirtilen prosedürlere göre titizlikle değerlendirilecek ve araştırılacaktır.

Bu kanallar aracılığıyla herhangi bir olayı veya faaliyeti iyi niyetle bildiren hiç kimse, misilleme hedefi olmaz ve bunun sonucunda herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmaz. MHM, bilerek gerçeğe aykırı bir bildirimde bulunmayı bu politika belgesinin ihlali olarak kabul eder. Bu durum, politika belgesini ihlal eden kişi çalışan ise iş sözleşmesinin; kurum ise, MHM ile olan sözleşmesi veya iş ilişkisinin son erdirilmesi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezalarını gerektiren bir disiplin sürecinin başlatılması nedenidir.

## 5. Bu politika belgesiyle uyumluluk

MHM, şikâyet ve bildirim mekanizmalarına ilişkin farkındalığı artırmayı ve bu yolun kullanılmasını teşvik etmeyi taahhüt eder. İlgili kişiler, personel, uygulama ortakları, yükleniciler, ilgili Üçüncü Taraflar, yetkililer ve kamu görevlileri de dahil olmak üzere tüm paydaşların, her tür yolsuzluk şüphesi hakkında, gizlilik kurallarına uygun şekilde bildirimde bulunabilmeleri için bu yola kolay ve güvenli bir erişimi sağlayacağını beyan eder.

MHM, bildirilen tüm yolsuzluk şüphelerini ciddiye almayı ve bu tür tüm vakaları uygun şekilde ve profesyonel, şeffaf ve adil prosedürlere göre ele almayı, bu prosedürlere uygun hareket etmeyi, soruşturmayı ve gerekli olduğu takdirde disiplin mekanizmasını çalıştırmayı taahhüt eder.

MHM, bildirimde bulunan kişilerin gizliliğini ve haklarını korumayı taahhüt eder ve bildirimde bulunan kişilere karşı misilleme yapılmasına izin vermez.

MHM, yolsuzluk olaylarını ilgili fon kuruluşlarına ve gerekli görüldüğü takdirde dış makamlara bildirmekle yükümlü olduğunu kabul eder.

MHM, gelecekte yaşanabilecek olayları önlemek ve uyumluluğu sağlamak için yolsuzluk vakalarından dersler çıkarır, düzeltici önlemler alır, kültürünü ve uygulamalarını bununla uyumlu hale getirir.

## 6. Gözden Geçirme

MHM, Yolsuzlukla Mücadele Politika Belgesinin uygulanışını yasal düzenlemeler ışığında yıllık olarak gözden geçirecek ve uyumluluğunu ve en iyi şekilde uygulanmasını sağlayacaktır. Bu politika belgesi, her yıl Haziran ayında Etik ve Uyum Yöneticisi tarafından gözden geçirilir ve MHM yönetimi tarafından onaylanır. Değişiklikler personele e-posta ile bildirilir. Etik ve Uyum Yöneticisinin personel ile yaptığı düzenli toplantılarda bu politika belgesi hakkında bilgi verilir ve içerikle ilgili sorular yanıtlanır. MHM, gerekli gördüğü durumlarda, yıllık incelemeyi beklemeksizin belge üzerinde değişiklik yapma hakkını saklı tutar.

## 7. Referans Belgeleri

Bu politika belgesi, ilgili ulusal mevzuatın yanı sıra temel uluslararası mevzuatla tam uyumlu olacak şekilde hazırlanmıştır. MHM, aşağıdaki temel yol gösterici belge ve standartları referans alarak bu politika belgesini oluştururken ilgili dokümanlarda ortaya konan ilkeleri tam anlamıyla uygulamak için büyük çaba sarf etmektedir. Bu politika belgesi, son gözden geçirildiği tarihte aşağıdaki dokümanlarla uyumlu hale getirilmiştir:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Medeni Kanunu (4721 sayılı Kanun), Türk İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) ve Türk Ceza Kanunu (5237 sayılı Kanun) dahil olmak üzere ilgili Türk kanunları.
- Universal Declaration of Human Rights, 1948, available at: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>



- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965, available at: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- Sphere, The Sphere Handbook: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response, 2018, available at: <https://handbook.spherestandards.org/en>
- Core Humanitarian Standard (CHS) Alliance, Group URD and the Sphere Project, Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability, 2014, available at: <https://corehumanitarianstandard.org/the-standard>
- UNHCR, Strategic Framework for the Prevention of Fraud and Corruption, July 2013, available at: <https://www.refworld.org/pdfid/5433a4e54.pdf>
- United Nations Convention Against Corruption by the UN General Assembly, December 2005, available at: [https://www.unodc.org/pdf/crime/convention\\_corruption/signing/Convention-e.pdf](https://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf)