



Policy name: Anti-Harassment Policy নীতিমালার নাম: বিশৃঙ্খলা বা হয়রানি-বিরোধী নীতিমালা	
Policy owner: Sr. Director, Global HR নীতিমালা প্রণেতা: সিনিয়র ডিরেক্টর, গ্লোবাল এইচআর	Effective: 1 October 2018 কার্যকর তারিখ: ১ অক্টোবর ২০১৮
Version: 2.0 সংস্করণ: ২.০	Last Reviewed: সর্বশেষ পর্যালোচনা:

Audience: All FH personnel, directors, partners, representatives, board members, consultants, volunteers, and anyone else (“personnel”) associated with the delivery of Food for the Hungry (FH) work. This policy applies to personnel at all times, including when they are on duty, off duty, or on leave.

দর্শক শ্রোতামণ্ডলী (নীতিমালাটি যাদের জন্য প্রযোজ্য): এফএইচ-এর সমস্ত কর্মী, পরিচালকবৃন্দ, অংশীদার (সহযোগী সংস্থা), প্রতিনিধিবৃন্দ, বোর্ড সদস্য, পরামর্শদাতা, স্বেচ্ছাসেবক/ভলান্টিয়ার এবং ফুড ফর দি হাংরীর কাজের সংগে যুক্ত যে কোন ব্যক্তি বা (“কর্মী”)। কর্মী ছুটিতে, সংস্থার দায়িত্বে অথবা দায়িত্বের বাইরে যেখানে যে অবস্থায় থাকুক না কেন এই নীতিমালাটি সর্বক্ষেত্রে সর্বসময়ের জন্য প্রযোজ্য।

Purpose: FH believes all people are made in the image of God and should be treated with respect, honored for their intrinsic value, and cared for in ways that glorify God. FH strives to maintain an environment free of harassment and discrimination so personnel can thrive in their work towards ending all forms of human poverty. FH holds a strong, zero-tolerance policy against harassment.

উদ্দেশ্য: FH বিশ্বাস করে সকল মানুষকেই সৃষ্টিকর্তা তাঁর প্রতিমূর্তিতে (তাঁর মত করেই) সৃষ্টি করেছেন আর সে কারণে মানুষের উচিত সম্মানের সাথে আচরণ করা, মানুষের স্বতন্ত্র বা অন্তর্নিহিত মূল্যের প্রতি যথাযথ সম্মান প্রদর্শন করা এবং সৃষ্টিকর্তার গৌরবার্থে সেইভাবে তাদের প্রতি যত্ন নেওয়া। এফএইচ মূলত হয়রানি ও বৈষম্যমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখার চেষ্টা করে, যাতে কর্মীরা সকল মানুষের সব ধরনের দারিদ্রতা বিমোচনের দিকে সফলতার সংগে অগ্রসর হতে পারে। হয়রানির বিরুদ্ধে FH কঠোর অবস্থান এবং এর প্রতি শূন্য সহনশীলতা (জিরো-টলারেন্স) নীতি অবলম্বন করে থাকে।

Key terms:

- a. Discrimination Unjust, harassing, or prejudicial treatment based on an individual's race, sex, color, religion, national origin, disability, age, or any other applicable status protected by law.
- b. Harassment Verbal, physical, or visual conduct that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive environment.
- c. Sexual harassment Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, physical, or visual conduct of a sexual nature that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive environment.

মূল শর্তাবলী:

- ক. অন্যায়ে, হয়রানি করা অথবা ধর্ম, বর্ণ, অক্ষমতা, বয়স, যৌন হয়রানি, জাতিগত, বৈষম্যমূলক আচরণ অথবা অন্য যেকোনো অবস্থার ভিত্তিতে ক্ষতিকর হস্তক্ষেপ কিম্বা আচরণ থেকে কাউকে বিধি মোতাবেক সুরক্ষিত করা।
- খ. ভীতিকর, প্রতিকূল অথবা ক্ষতিকর পরিবেশ তৈরির উদ্দেশ্যে বা তার প্রভাব বিস্তারে হুমকি ও মৌখিকভাবে আক্রমণাত্মক আচরণ, শারীরিক অথবা চাম্ফুষ কোনো হয়রানিমূলক আচরণ।
- গ. যৌন হয়রানি এবং যৌন স্বার্থের বিষয়গুলোকে প্রতিহত করা। ভীতিকর, প্রতিকূল অথবা ক্ষতিকর পরিবেশ তৈরির উদ্দেশ্যে বা তার প্রভাব বিস্তারে যৌন হয়রানি, অবৈধ যৌন মিলন বা সহবাস, যৌন মিলনের স্বার্থে অনুরোধ করা এবং অন্যান্য মৌখিক কিছু অবৈধ বা নীতি বহির্ভূত আবদার।

Policy: All personnel are expected to conduct themselves in a professional and businesslike manner at all times; FH will not tolerate any harassment, and/or discrimination. Additionally, FH will not tolerate any sexual harassment and inappropriate sexual behavior. This includes sexual harassment that is made explicitly or implicitly as a term of employment or is used as the basis for decisions regarding an individual's employment.

নীতিমালা: আশা করা হচ্ছে সকল কর্মী সবসময় একজন দক্ষ ও উপযুক্ত মনোভাবসুলভ আচরণ নিয়ে নিজেদের পরিচালনা করবে (**It's mean, carrying out tasks efficiently without wasting time or being distracted by personal or other concerns; systematic and practical.** এর মানে, সময় নষ্ট না করে বা ব্যক্তিগত অথবা অন্যান্য উদ্বেগের দ্বারা বিভ্রান্ত না হয়ে দক্ষতার সাথে কার্য সম্পাদন করা; তা হতে পারে পদ্ধতিগত এবং ব্যবহারিক)। এ ছাড়াও, FH কোন মতেই কোনো যৌন হয়রানি ও অনুপযুক্ত যৌন আচরণ সহ্য করবে না। এর মধ্যে যৌন হয়রানিকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে যা চাকুরীর শর্ত হিসাবে স্পষ্ট ও বিশদভাবে বলা হয়েছে অথবা এটি কোনো ব্যক্তির কর্মসংস্থান সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের ভিত্তি হিসাবে ব্যবহৃত হয়ে থাকে।

Prohibited behaviors are ones that are unwanted, discriminatory, intimidating and/or unlawful and may include physical actions or gestures; words and jokes--verbal or in writing; distribution or display of offensive materials; and/or inappropriate, demeaning or provocative behaviors. FH also prohibits discrimination in the provision of employment opportunities, benefits, or privileges based on an individual's legally-protected characteristics or opposition to harassment.

নিষিদ্ধ আচরণগুলি হল- অবাঞ্ছিত, বৈষম্যমূলক, ভয় দেখানো এবং/অথবা বেআইনী এবং শারীরিক ক্রিয়া বা অঙ্গভঙ্গি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে; কথা এবং রসিকতা- মৌখিক বা লিখিতভাবে; আপত্তিকর উপকরণ বিতরণ বা প্রদর্শন; এবং/অথবা অনুপযুক্ত, উস্কানিমূলক ও উদ্বেজক আচরণ। এছাড়াও FH কোনো ব্যক্তির আইনত সুরক্ষা অথবা হয়রানিমূলক আচরণের বিরোধিতার ভিত্তিতে কর্মীর সুযোগ-সুবিধা, উপকারীতা অথবা তার বিশেষাধিকারের ক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক আচরণকেও নিষিদ্ধ করে।

Such behavior or tolerance of such behavior may result in disciplinary action including termination.

এধরনের আচরণ করা অথবা সমর্থন কিম্বা সহ্য করার পরিণতি হতে পারে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা সহ চাকুরি থেকে অব্যাহতি প্রদান করা।

Duty to Report

A. All personnel and non-personnel are required to report, verbally or in writing, within two business days, of any suspicion or allegation.

রিপোর্ট বা প্রতিবেদনের দায়িত্ব

ক. সংস্থার কর্মী অথবা কর্মী নন এমন কারো বিরুদ্ধে কোনও সন্দেহ অথবা অভিযোগ থাকলে সেবিষয়ে দুই কর্ম দিবসের মধ্যে মৌখিক বা লিখিতভাবে প্রতিবেদন পেশ করতে হবে।

B. Reporting options:

- Anonymous reporting: <https://fh.ethicspoint.com>
- The confidential reporting mechanism available in their location
- Their FH Human Resources Representative
- The supervisor of personnel (who must then forward the allegation or suspicion to the reporting site at: <https://fh.ethicspoint.com> within one business day)

খ. রিপোর্টের অপশন বা বিকল্প উপায়সমূহ:

- সাধারণ বেনামী (ছদ্মনাম) প্রতিবেদন: <https://fh.ethicspoint.com>
- স্থানীয় এলাকায় প্রাপ্ত গোপনীয় প্রতিবেদন দাখিল প্রক্রিয়া
- তাদের FH মানব সম্পদ প্রতিনিধি
- কর্মীদের সুপারভাইজার (যিনি অভিযোগ বা সন্দেহজনক কোনো বিষয়ের প্রতিবেদনটি অবশ্যই এক কর্ম দিবসের মধ্যে এই সাইটে পাঠাবেন: <https://fh.ethicspoint.com>)

C. If personnel learn of potential harassment, he/she must report, even if the alleged survivor does not want it investigated. While FH strives to respect the alleged survivor's wishes, FH may need to investigate to ensure protection and prevention of future mistreatment. FH may be required to report the potential misconduct to local authorities for investigation.

গ. কর্মীরা যদি তাদের সম্ভাব্য হয়রানির বিষয়টি জানতে পারেন তবে তাকে অবশ্যই সেবিষয়ে রিপোর্ট করতে হবে, যদিও বেঁচে থাকা অভিযুক্ত ব্যক্তি এর তদন্তে অনিহা প্রকাশ করে। যদি FH বেঁচে থাকা অভিযুক্ত ব্যক্তির ইচ্ছাকে সম্মান করার চেষ্টা করে, তবে সেক্ষেত্রে ভবিষ্যতে দুর্ব্যবহার কিম্বা নির্যাতনের সুরক্ষা এবং প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থাকে নিশ্চিত করতে FH এর তদন্তের প্রয়োজন হতে পারে। তদন্তের জন্য স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে FH সম্ভাব্য অসদাচরণের খবর বা বিষয় জানাতে পারে।

E. Personnel must report suspected or alleged incidents. If the alleged perpetrator is not personnel, FH will refer the matter to appropriate authorities.

ঙ. কর্মীদের অবশ্যই সন্দেহজনক কোনো বিষয় অথবা কথিত কোনো ঘটনার প্রতিবেদন দাখিল করতে হবে। অভিযুক্ত অপরাধী ব্যক্তিটি সংস্থার কোন কর্মী না হলে FH বিষয়টি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে প্রেরণ করবে (বা বিষয়টির দায়ভার তাদের প্রদান করবে)।

F. Personnel are to report suspected or alleged incidents and not investigate on their own.

চ. কর্মীরা সন্দেহজনক অথবা কোনো ঘটনার অভিযোগের রিপোর্ট দাখিল করবে কিন্তু তারা নিজেরা সেগুলোর তদন্ত করা থেকে বিরত থাকবে বা কোনো তদন্তে তারা অংশগ্রহণ করবে না।

G. Failure to report can result in criminal liability and/or discipline, including termination.

ছ. রিপোর্ট করতে ব্যর্থ হওয়ার ফলে অব্যাহতি প্রদান/চাকরিচ্যুত/বরখাস্ত করা সহ অপরাধ এবং/অথবা শৃঙ্খলা ভঙ্গের মত ন্যাকারজনক বিষয়ের দায়বদ্ধতা দেখা দিতে পারে।

Retaliation FH prohibits retaliation against anyone who:

- opposes any act of harassment;
- Reports in good faith any suspected or alleged harassment; and
- Participates in the investigation of any alleged incident.

প্রতিশোধ:

এফএইচ যার বা যাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নিষিদ্ধ করে:

- যারা কোনও হয়রানির বিরোধিতা করে;
- যারা কোনও সন্দেহজনক বা অভিযুক্ত হয়রানির বিষয়টি বিশ্বস্ততার সংগে রিপোর্ট প্রদান করে; এবং
- যারা কোনও কথিত অভিযোগ এর তদন্তে অংশগ্রহণ করে।

Retaliation is grounds for discipline of personnel, including termination.

প্রতিশোধ নেওয়ার কারণে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে কর্মীকে বরখাস্ত প্রদান করা যেতে পারে।

Anyone who believes that he/she has been retaliated against should promptly inform FH using the reporting options listed previously.

যদি কেউ বিশ্বাস করে অথবা মনে করে যে, তার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া হয়েছে, তবে তার উচিত হবে রিপোর্ট প্রদানের যে সমস্ত উপায় বা মাধ্যম রয়েছে সেগুলো ব্যবহার করে তাৎক্ষণিকভাবে FH -কে জানানো।

Associated Policies and Laws:

- FH Global Code of Conduct
- FH Whistleblower Policy
- FH Safeguarding Policy
- FH Gender Policy

সংযুক্ত নীতিমালা এবং আইন:

- FH গ্লোবাল আচরণবিধি
- FH হুইসেলব্লোয়ার বা তথ্য ফাঁস সংকেত নীতি
- FH সুরক্ষা নীতি
- FH জেন্ডার বা লিঙ্গ নীতি