

Policy name: Whistleblower Policy নীতিমালার নাম: তথ্য ফাঁস নীতিমালা	
Policy owner: Chief Financial Officer নীতিমালা প্রণেতা: প্রধান হিসাব কর্মকর্তা	Effective: 1 October 2018 কার্যকর তারিখ: ১ অক্টোবর, ২০১৮ খ্রি.
Version: 1.0 সংস্করণ: ১.০	Last Reviewed: সর্বশেষ পর্যালোচনা

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

যাদের জন্য প্রযোজ্য: **FH** -এর সমস্ত কর্মী, পরিচালকবৃন্দ, সহযোগী সংস্থা, প্রতিনিধিবৃন্দ, বোর্ড সদস্য, পরামর্শদাতা, স্বেচ্ছাসেবক এবং ফুড ফর দি হাংরীর সংগে যুক্ত যে কোন ব্যক্তি বা ("কর্মী")। নীতিমালাটি কর্মী ছুটিতে, সংস্থার দায়িত্বে অথবা দায়িত্বের বাইরে যেখানে থাকুক না কেন সর্বক্ষেত্রে সর্বসময়ের জন্য প্রযোজ্য।

Purpose:

FH is committed to high standards of ethical, moral and legal conduct, which allows for honest and fair treatment of all, according to values outlined in the Heartbeat. The purpose of this policy is to maintain these standards and FH's integrity and reputation, while providing a way for Personnel to raise concerns of witnessed wrongdoing.

উদ্দেশ্য:

এফএইচ উচ্চমানের নৈতিক, তাৎপর্যপূর্ণ ও আইনী আচরণের বিষয়ে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, যা FH হার্টবিটে বর্ণিত মূল্যবোধ অনুসারে সকলকে সৎ, ন্যায্য ও সুন্দর নিরপেক্ষ আচরণের সুযোগ করে দেয়। এই নীতিমালার উদ্দেশ্য হল, সংস্থার এই মান, সততা এবং সুনাম বজায় রাখা; এবং যারা অন্যায় বা ভুল সাক্ষ্য দেয় তাদের জন্য উপায় বা পথ তৈরি করা।

Key Terms:

- Whistleblower - Person who discloses corruption or wrongdoing.
- Wrongdoing - An act that is a violation of law or FH organizational policies and ethical standards including criminal and/or illegal activity, bribery, and fraud. It may include specific actions taken, or orders to take actions that are illegal or violate policy and ethics.
- Grievance - A personal disagreement with organizational decisions or actions that do not violate law, FH policy or ethical standards.

মূল শর্তাবলী:

- হুইসেলব্লোয়ার (সংকেত প্রদানকারী) - যে ব্যক্তি দুর্নীতি বা অন্যায়ের বিরুদ্ধে সংকেত প্রকাশ করে।
- অন্যায় (ভুল কোনো কিছু করা)- এমন কোনো কাজ যা সংস্থার আইন বা নীতিমালা, নৈতিক মানদণ্ড বহির্ভূত। সেগুলো হতে পারে অবৈধ ও অপরাধমূলক কোনো কাজ, সম্মানসী, ঘুষ, জালিয়াতি অথবা প্রতারণা। শুধু তাই নয়, অবৈধ, অনৈতিক এবং নীতি লঙ্ঘনজনিত অথবা নীতি বহির্ভূত খারাপ কোনো কাজ করা বা সে ধরনের কাজ করানোর বিষয়গুলোও এর অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।
- অভিযোগ - সংস্থার নীতি, বিধান এবং নৈতিক মানদণ্ড অনুসারে সংস্থার সিদ্ধান্ত, কার্য অথবা গৃহীত পদক্ষেপের সংগে ব্যক্তিগতভাবে একমত না হয়ে দ্বিমত পোষণ করে।

Policy:

In order to maintain high ethical standards, protect organizational integrity and reputation, and to ensure the work of FH is carried out in honest and fair methods, compliant to applicable laws, Personnel must be committed to identify and report wrongdoing and any safeguarding concerns.

- A. Personnel who observe or suspect a wrongdoing are required to disclose the matter via available reporting mechanisms.
- B. Personnel may not interfere with another's right to report wrongdoing; this includes using official authority or influence to interfere with reports or intimidation of a whistleblower.
- C. Reports made in good faith (believed to be accurate) will be subject to protection according to this policy.
- D. Personnel who utilize this policy to protest organizational decisions or actions not in violation of FH policy or law (grievances), will not be protected under this policy.
- E. Intentionally false reports made to damage another person will be subject to disciplinary measures, up to termination and/or legal recourse.

নীতিমালা:

উচ্চ নৈতিক মান বজায় রাখতে, সংস্থার সততা এবং সুনাম রক্ষা করতে ও প্রযোজ্য আইন অনুসারে FH -এর কাজগুলো যে সততা এবং ন্যায্যতার সংগে করা হয়েছে তা নিশ্চিত করতে কর্মীকে অবশ্যই অন্যায় ও নিরাপত্তার উদ্বেগজনক বিষয়গুলো চিহ্নিত করে রিপোর্ট করার বিষয়ে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হতে হবে।

- ক. কোনো কর্মী যদি কারো অন্যায় কোনো কিছু দেখতে পান অথবা কাউকে সন্দেহ করেন, তাহলে প্রচলিত রিপোর্টিং পদ্ধতির মাধ্যমে বিষয়টি প্রকাশ করতে হবে।
- খ. কর্মীরা অন্যের অন্যায়ের রিপোর্ট/প্রতিবেদন করার অধিকারে হস্তক্ষেপ করতে পারে না; এর অন্তর্ভুক্ত বিষয়গুলো হল, অফিসিয়াল কর্তৃপক্ষকে ব্যবহার করা, রিপোর্টে হস্তক্ষেপ করা অথবা হুসেইলরোয়ার/সংকেতপ্রদানকারীকে হুমকি দেওয়া।
- গ. নীতি অনুসারে সেটি গ্রহণযোগ্য হতে পারে যদি প্রতিবেদনটি বিশ্বস্ততার (সত্য ও বিশ্বাসযোগ্য) সংগে তৈরি করা হয়।
- ঘ. এফএইচ-এর নীতিমালা, নৈতিক সিদ্ধান্ত, কার্যক্রম কোনো কর্মী যদি মেনে না নিয়ে সেগুলোর প্রতিবাদ করে, তবে এই নীতিমালার অধীনে তাদের রক্ষা করা হবে না।
- ঙ. ইচ্ছাকৃতভাবে যদি কেউ অন্য কাউকে ক্ষতিগ্রস্ত করার উদ্দেশ্য নিয়ে মিথ্যা রিপোর্ট করে, তবে সেক্ষেত্রে নীতি অনুযায়ী সেই কর্মীকে সংস্থা থেকে বরখাস্ত অথবা তার বিরুদ্ধে আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে।

Disciplinary action that is warranted will be swift and appropriate, and may include termination and referral to appropriate authorities.

অভিযোগ যথাযথ হলে, অভিযুক্ত কর্মীকে চাকরি থেকে বরখাস্ত/অব্যাহতি প্রদান করা এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে হস্তান্তর করা হবে।

Investigation

- A. FH will investigate reports of wrongdoing in an objective and timely manner.
- B. FH will acknowledge receipt of whistleblowing reports within ten working days (within 24 hours for alleged criminal or environmental violations).
- C. Personnel who may be implicated in wrongdoing shall not participate in any investigation, except to present information on their own behalf to those investigating.
- D. FH will make every effort to confidentially safeguard a whistleblower's identity, with the understanding that details may need to be shared with others in order to investigate complaints properly.

তদন্ত:

- ক. FH অন্যায়ের রিপোর্ট বা প্রতিবেদনের উদ্দেশ্য সময়মত তদন্ত করবে।
- খ. FH হুসেইলব্লোয়ারের রিপোর্ট ১০ কর্ম দিবসের মধ্যে গ্রহণের প্রাপ্তি স্বীকার করবে (অভিযোগটি অপরাধমূলক অথবা পরিবেশ বিরুদ্ধ হলে ২৪ ঘন্টার মধ্যে সে সংক্রান্ত রিপোর্টটি গ্রহণ এবং তার প্রাপ্তি স্বীকার করতে হবে)।
- গ. অন্যায় কাজে জড়িত হতে পারে এমন ব্যক্তি বা কর্মী তদন্তকারীদের কাছে আত্মপক্ষ নিয়ে নিজেদের কোনো তথ্য উপস্থাপন করা ছাড়া কোনো তদন্ত কাজে অংশগ্রহণ করতে পারবে না।
- ঘ. FH গোপনীয়তার সাথে একজন হুসেইলব্লোয়ারের পরিচয় ধরে রাখার যথাসাধ্য চেষ্টা করবে। অভিযোগটি সঠিকভাবে তদন্ত করার স্বার্থে বিষয়গুলো অন্যদের সংগে প্রয়োজন হলে বুঝে শুনে তা শেয়ার করা হবে।

Duty to Report

- A. All Personnel are required to report, verbally or in writing, within two business days, of any suspicion or allegation of wrongful or illegal acts.
- B. Reporting options:
 - a. Anonymous reporting: <https://fh.ethicspoint.com>
 - b. The confidential reporting mechanism available in their location
 - c. Their supervisor (who must then forward the allegation or suspicion to the reporting site at: <https://fh.ethicspoint.com> within one business day)
- C. Personnel must report suspected or alleged wrongdoing. If the alleged perpetrator is not FH Personnel, FH will refer the matter to appropriate authorities.
- D. Personnel are to report suspected or alleged wrongdoing and not investigate on their own.
- E. Failure to report wrongful acts can result in criminal liability and/or discipline, including termination.

প্রতিবেদন বা রিপোর্ট প্রদানের দায়িত্ব

- ক. **FH** আশা করে, অন্যায় অথবা অনৈতিক কোনো কাজ বা বিষয় দেখা দিলে দুই কর্ম দিবসের মধ্যে কর্মীরা মৌখিক অথবা লিখিত রিপোর্ট প্রদান করবে।
- খ. রিপোর্টিংয়ের অপশনগুলো হল:
 - ক. বেনামী রিপোর্ট: <https://fh.ethicsPoint.com>
 - খ. স্থানীয় পর্যায়ে গোপনীয় রিপোর্টের ম্যাকানিজম বা পদ্ধতি পাওয়া/লাভ করা

গ. তাদের সুপারভাইজর (অবশ্যই ১ কর্ম দিবসের মধ্যে কোনো অভিযোগ বা সন্দেহজনক বিষয়ের রিপোর্ট <https://fh.ethicspoint.com> এই সাইটে পাঠাবে বা ফরোয়ার্ড করবে)।

গ. কর্মীকে অবশ্যই সন্দেহজনক কোনো বিষয় অথবা অন্যায় কাজের কোনো অভিযোগের রিপোর্ট প্রদান করতে হবে।

অভিযুক্ত ব্যক্তিটি এফএইচ-এর কর্মী না হলে, বিষয়টি **FH** তার উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে জানাবে এবং প্রেরণ করবে।

ঘ. কর্মী সন্দেহজনক বা অন্যায় কোনো বিষয়ের রিপোর্ট প্রদান করবে কিন্তু তারা কখনও নিজেরাই সেই তদন্ত করবে না।

ঙ. অন্যায় কাজের রিপোর্ট প্রদানে ব্যর্থতার ফলে অপরাধের দায়বদ্ধতা স্বাভাবিকভাবে রিপোর্ট দিতে ব্যর্থ কর্মীর উপর বর্তাবে এবং সেজন্য তাকে চাকরি থেকে অব্যাহতি প্রদান করাও হতে পারে।

Retaliation

FH prohibits retaliation as a result of reporting and against anyone who:

- Opposes any wrongdoing;
- Reports in good faith any suspected or alleged wrongdoing; and
- Participates in the investigation of any alleged whistleblowing incident.

Retaliation is grounds for discipline of Personnel, including termination. Anyone who believes that he/she has been retaliated against should promptly inform FH using the reporting options listed previously.

প্রতিশোধ

রিপোর্টের জন্য কারো বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়াকে এফএইচ নিষিদ্ধ করে, যারা:

- কোনো ধরনের অন্যায় কাজের বিরোধিতা করে;
- কোন সন্দেহজনক বা অন্যায় কাজের বিরুদ্ধে বিশ্বস্ততার সংগে রিপোর্ট প্রদান করে; এবং
- অভিযোগ করা হুইসেলব্লোওয়ার বা সংকেতের প্রদানকারীর কোনো ঘটনার তদন্তে অংশগ্রহণ করে।

Retaliation is grounds for discipline of personnel, including termination. Anyone who believes that he/she has been retaliated against should promptly inform FH using the reporting options listed previously.

প্রতিশোধ হল অব্যাহতি প্রদান করা সহ কর্মীদের শৃঙ্খলার ভিত্তি। যদি কেউ বিশ্বাস করে যে, তার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া হয়েছে, তবে তার উচিত হবে আগে উল্লেখিত রিপোর্ট প্রদানের অপশন বা মাধ্যমগুলো ব্যবহার করে তাৎক্ষণিকভাবে **FH** -কে জানানো।