BATH & BODY WORKS
यौन उत्पीडन रोकथाम नीति

परिचय
आफू सुरक्षित रहेको, सम्मानित भएको र आफू जे हो, जस्तो हो त्यसै अनुरूप आफूलाई आदर गरिएको महसुस गर्ने स्थान प्राप्त गर्नका लागि सबैजना हकदार रहेको मान्यता Bath & Body Works ("कम्पनी") ले राख्दछ। अनुपयुक्त कार्यस्थल व्यवहार र गैर-कानुनी उत्पीडनले हाम्रो यस प्रतिबद्धता र हाम्रा मूल्यहरूसँग अनुकूल नहुने स्थितिहरूको निर्माण गर्छ।

यस यौन उत्पीडन रोकथाम नीति ("नीति") को उद्देश्य भनेको त्यस्तो कार्य वातावरणको निर्माण र अनुरक्षण गर्नु हो जुन सबै किसिमका यौन उत्पीडनबाट मुक्त रहेको छ, चाहे उक्त उत्पीडन कुनै स्वमं पहिचन गरिएका वा महसुस गरिएका लिङ्ग (गर्भावस्था, प्रसव, स्तनपान/स्तनपान स्थिति वा त्यससँग सम्बन्धित मेडिकल स्थिति समेत समावेश), यौन अभिमुखीकरण (विषमलैङ्गिकता, समलैङ्गिकता र उभयलैङ्गिकतासमेत समावेश), लैङ्गिक पहिचान (भन्नाले एक व्यक्तिको आफ्नो लैङ्गिकताका बारेमा आन्तरिक बुझाइ, जसमा पुरुष, महिला, महिला र पुरुषको एउटा संयोजन, महिला वा पुरुष दुवै भन्दा पृथक, जन्मको बेलामा प्रदान गरिएको लैङ्गिकता भन्दा फरकको लैङ्गिकता वा ट्रान्सजेन्डर) वा लैङ्गिक अभिव्यक्तिको कारणले भएको होस्।

यो नीति सबै सहयोगीहरूमा लागू हुन्छ, परम्परागत रूपमा सहयोगीको रूपमा परिभाषित नगरिएकाहरू, जस्तै रोजगारीका लागि आवेदकहरू, इन्टर्न र एक्सटर्नहरू (चाहे तलब दिइएको होस् वा नहोस्), प्रशिक्षार्थीहरू, स्वतन्त्र ठेकेदारहरू, उपठेकेदारहरू, अस्थायी कामदारहरू र सल्लाहकारहरू, आप्रवासन स्थितिलाई ध्यान नदिई। यो नीति सबै ग्राहक, वितरक, ठेकेदार, सक्रिय वा सम्भावित व्यापारिक साझेदार र अन्य तेस्रो पक्षहरूलाई लागू हुन्छ जब उनीहरू हामीसँग व्यापार गर्छन् वा हाम्रो परिसरभित्र रहेका हुन्छन् र उहाँहरूलाई सम्मानपूर्वक व्यवहार गरिने छ र उहाँहरू हाम्रो सम्मानको संस्कृतिसँग अनुकूल हुने किसिमले व्यवहार गर्नुहुन्छ भन्ने हामी अपेक्षा राख्छौँ र आवश्यक मान्छौँ।

यस यौन उत्पीडन रोकथाम नीतिको उल्लङ्घन गरेमा अनुशासनात्मक कारबाही गरिने छ, जसमा रोजगारीबाट बर्खास्तगी पनि पर्न सक्छ।

यौन उत्पीडनलाई परिभाषित गर्ने
यौन उत्पीडन एक गैर-कानुनी किसिमको कार्यस्थल विभेद हो जसले कम्पनी र व्यक्तिगत एसोसिएटहरूलाई कानुनी दायित्वमा पार्न सक्छ। अझ महत्त्वपूर्ण रूपमा बुझ्दा, यौन उत्पीडन हाम्रा नीति र मूल्य-मान्यताहरूको विपरीत छ। उत्पीडनले त्यस्तोको अनुभव गर्ने र साक्षी हुने व्यक्तिहरूमा स्थायी हानी ल्याउँछ, मनोबल र उत्पादकता साधारणतया घटाउँछ र कम्पनीको संस्कृति, प्रतिष्ठा र छविमा क्षति ल्याउँछ। यसले हामीले कायम गर्न खोजेको समान सम्मान, शिष्टाचार र समावेशीताको संस्कृतिलाई नष्ट गर्छ।

"यौन उत्पीडन"ले सबै अवान्छित यौन-सम्बन्धित र यौन-आधारित गतिविधिहरू जनाउँछ र यसमा 5 मुख्य दुराचारका वर्गहरू समावेश छन्:

1. अवान्छित यौन पहुँचहरू, ध्यान वा दोहोर्‍याउने प्रतिक्रियाहरू;

2. यौन दबाव, जसको अर्थ अवान्छित यौन-सम्बन्धित इसाराहरू जसमा रोजगारी-सम्बन्धित धम्की वा प्रलोभनहरू समावेश हुन्छ;

3. लिङ्ग-आधारित उत्पीडन, जसको अर्थ कुनै पनि त्यस्तो दुराचार हुन् जुन एक व्यक्तिमा त्यस व्यक्तिको लैङ्गिताका आधारमा लक्षित हुन्छ। लिङ्गलाई लैङ्गिक अभिमुखीकरण, स्वयं-पहिचान गरिएको वा बुझिएको लिङ्ग, लैङ्गिक पहिचान, लैङ्गिक अभिव्यक्ति वा ट्रान्सजेन्डर स्थिति;

4. यौन स्टिरियोटाइपिङ (रुढिबद्धता) मा आधारित उत्पीडन, जुन तब हुन्छ जब कुनै व्यक्तिको आचरण, व्यक्तित्व लक्षणहरू वा आचरणलाई अनुपयुक्त मानिन्छ मात्र यस कारणले कि ती व्यक्तिले कुनै विशेष लिङ्गका मानिसहरू कस्तो देखिनुपर्छ वा कसरी व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने विचारधारा लिएका कुनै अरू व्यक्तिको विचारसँग सहमत हुँदैनन्। यौन स्टिरियोटाइपिङ तब पनि हुन्छ जब एक व्यक्तिको पारिवारिक जिम्मेवारीहरूका बारेमा अनुमानहरूमा आधारित

दुराचारी व्यवहार गरिन्छ, जस्तै यस्तो अनुमानहरू कि महिलाहरू प्राथमिक हेरचाहकर्ता हुन्छन् र बुवाहरूले अभिभावक बिदा लिनुपर्छ; र

5. कुनै व्यक्तिको गर्भावस्था, प्रसव वा स्तनपानसहित समावेश सम्बन्धित मेडिकल अवस्थाहरूसँग आधारित दुराचार।

यौन दुर्व्यवहारले एक द्वेषपूर्ण कार्य वातावरण पनि निर्माण गर्न सक्ने अवस्था हुन्छ जब:

- यस्तो आचारलाई स्वीकार गर्नु व्यक्त वा अव्यक्त किसिमले एक व्यक्तिको रोजगारीको एउटा सर्त वा अवस्था रूपमा प्रस्तुत गरिन्छ;
- यस्तो आचारलाई स्वीकार गर्नु वा अस्वीकार गर्नुलाई त्यस व्यक्तिलाई असर पार्ने रोजगारी-सम्बन्धित निर्णयको आधारको रूपमा लिइन्छ;
- यस्तो आचारले एक व्यक्तिको कार्य प्रदर्शनसँग अनुचित रूपमा हस्तक्षेप गर्छ वा एउटा त्रासपूर्ण, शत्रुतापूर्ण वा आक्रामक कार्य वातावरणको निर्माण गर्छ।

निम्नमा उदाहरणहरूको एउटा गैर-पूर्ण सूची रहेको छ जसमा यौन उत्पीडन वा एक द्वेषपूर्ण कार्य वातावरणमा के समावेश हुन सक्छ भन्ने जनाइएको छ।

1. यदि माग गरिएका यौन कार्यहरू प्रदान नगरिएमा कुनै व्यक्तिको विरुद्ध रोजगारी-सम्बन्धित कारबाही(हरू) गर्ने धम्की दिने वा त्यस्तो गर्ने, जस्तै, निष्कासन, घटुवा वा पुन: नियुक्ति।
   - **उदाहरण:** बबले एक सहकर्मीलाई भने कि यदि उनले आफूसँग यौन-सम्पर्क राख्न अस्वीकार गरेमा, उनको जागिरलाई उसले रद्द गर्ने छ।
2. अनुकूल वा लाभदायक व्यवहारका लागि यौन कार्यको मागहरू राख्नु वा यौन-सम्बन्धित आग्रहहरूमा झुक्नु।
3. स्वागत नगरिएका जिस्किने व्यवहार, प्रस्ताव, यौन-उन्मुख निकटता वा यौनिक प्रकृतिका प्रतिक्रियाहरू।
   - **उदाहरण:** ज्यानेटले नियमित रूपमा एक एसोसिएटलाई उसको शारीरिक बनौटको लागि तारिफ गर्छिन्, उ आकर्षक छ भन्छिन्। यस्तो तारिफहरूले एसोसिएटलाई असहज महसुस गराउँछ, तर एसोसिएटले ज्यानेटलाई त्यसो गर्न रोक्नका लागि आग्रह गर्दा समेत उनले त्यस्तो तारिफ गर्न जारी राख्छिन्।
4. स्वागत नगरिएको शारीरिक स्पर्शहरू वा निकटता।
   - **उदाहरण:** हरेक पटक मार्कले एक एसोसिएटको डेस्कको नजिक पुग्दा उसले उनको काँधमा मसाज गर्छ र सँगै बोलिरहँदा उसले उनको हातलाई छुन्छ।
   - **उदाहरण:** जब डेबीले एक ठूलो बिक्री सफलता पूर्वक सक्छ, जोएनले डेबीलाई ढाडमा ठटाउँछ र भन्छ "राम्रो गऱ्यौ केटी!" डेबीले जोएनलाई त्यसरी ठट्टा गरेको मन नपराउने कुरा भने पनि, जोएनले "हल्का रमाइलो," भने र अर्को पटक जोएनले फेरि बिक्री सफलता पूर्वक सकेपछि उसको ढाड ठटायो।
5. सुसेल्नु वा अनुपयुक्त संकेतहरू।
6. कथनहरूको (स्टिरियोटाइपको) प्रयोग वा लेङ्गिक कथनहरूको आधारमा उत्पीडन
   - **उदाहरण:** डेभिडले आँखामा मेकअप र बाला लगाएर काममा आयो। जब उ आइपुग्यो, सेलीले उसलाई घुरेर हेऱ्यो र उसले किन मेकअप लगाएर आएको भनेर सोध्यो। जब डेभिडले भन्यो कि उसलाई त्यो दिन फरक

शैलीमा आउन मन लाग्यो, सेलीले उसलाई अचम्मको देखिएको र पुरुषहरूले मेकअप लगाउनु नहुने कुरा भन्यो।

7. आक्रामक, अपमानजनक, लज्जास्पद वा बदनामीपूर्ण प्रतिक्रियाहरू।

8. शारीरिक देखावट सम्बन्धित स्वागत नगरिएका प्रतिक्रियाहरू।

    - **उदाहरण:** जब बारबाराले काममा एउटा प्यान्टसुट लगाइन, म्याटले ठट्टा गरेर भन्यो कि उसको पहिरन खासै आकर्षक थिएन र उसले एउटा स्कर्ट लगाए उसको शरीर अझ राम्रो देखिन्थ्यो।

9. यौन प्रकृतिको ठट्टाहरू वा अश्लील वा आक्रामक भाषाको प्रयोग

10. लैङ्गिक वा यौन-आधारिक मजाकहरू।

11. कार्यस्थलमा यौन-उन्मुख प्रकृतिको सांकेतिक वस्तु वा तस्विरहरू देखाउनु।

12. कुनै व्यक्तिको गर्भावस्था वा स्तनपानलगायत बच्चा जन्माएको अवस्था र मेडिकल अवस्थाहरूको आधारित दुराचार।

हाम्रो नीतिलाई उल्लङ्घन गर्नका लागि यौन उत्पीडन गम्भीर वा व्यापक हुनुपर्ने आवश्यक छैन; यो कुनै पनि किसिमको उत्पीडन दिने व्यवहार हुन सक्छ जसमा हल्का असहजता वा नगण्य कष्टहरू भन्दा बढी समावेश हुन सक्छन्। यसको अतिरिक्त, आफैँमा हानिकारक नदेखिने किसिमका आचरणहरूले पनि समयसँगै सञ्चित हुँदै जाँदा एउटा प्रतिकूल कार्य वातावरणको परिणामलाई रुप दिन सक्छ।

कम्पनीको नीतिलाई उल्लङ्घन गर्नका लागि उद्देश्य वा सामग्रीमा यौनिकता व्यक्त हुनु मात्रले पनि यौन उत्पीडनलाई पूर्ण रूपमा जनाउँदैन। यसमा यौन-उन्मुख व्यवहारहरू वा बदनामीपूर्ण यौन व्याख्या मात्र हुनु वा केही विशेष लिङ्गहरू कुनै रोजगारीमा सम्बन्धित हुनु हुँदैन भन्ने किसिमका प्रतिक्रियाहरू मात्र राखिनु पनि जरुरी छैन। यौन उत्पीडनमा दादागिरी (बुलिइङ), बेइजत गर्नु, गाली गर्नु, घचेड्नु, शारीरिक आक्रमण, विध्वंश, बहिष्कार, अनदेखा गर्नु र त्यस्तो कुनै पनि अरू व्यवहार जुन त्यस व्यक्तिमा उसको लिङ्गको कारणले लक्षित गरिएको छ।

यौन उत्पीडन कुनै पनि लिङ्ग वा लैङ्गिकता भएका मानिसहरूबिच हुन सक्छ; उही स्तरका एसोसिएटहरू वा फरक स्तरका एसोसिएटहरूबिच हुन सक्छ; एसोसिएटहरू र बिक्रेताहरूबिच हुन सक्छ; वा एसोसिएटहरू र ग्राहकहरूबिच हुन सक्छ। यस्तो कुनै उच्च-तहका एसोसिएटबाट (जस्तै एक व्यवस्थापक वा पर्यवेक्षक) एक तल्लो-तहका एसोसिएटतर्फ लक्षित हुन सक्छ, तर फेरि एक तल्लो-तहका एसोसिएटबाट एक उच्च-तहका एसोसिएट तर्फ पनि त्यस्तो हुन सक्छ, जस्तै उदाहरणका लागि, यदि एक पुरुष एसोसिएटले एक महिला पर्यवेक्षकका लागि काम गरेको राम्रो मान्दैनन् तथा उनको प्राधिकरण र कार्य-प्रदर्शनलाई अनदेखा गर्ने किसिमको उत्पीडक व्यवहारमा संलग्न हुन्छन्। ग्राहकहरूबाट एसोसिएटहरू तर्फ र एसोसिएटबाट ग्राहकतर्फ पनि उत्पीडन-जनक व्यवहार लक्षित हुन सक्छ।

उत्पीडनको विरुद्ध हाम्रो प्रतिबन्ध अनौपचारिक व्यापारिक स्थितिहरू र कम्पनी-प्रायोजित आयोजनाहरूमा पनि लागू हुन्छ जसमा कम्पनी पार्टी र व्यापारिक यात्राहरू पनि समावेश हुन्छन्।

सबै गैर-कानुनी उत्पीडनलाई परिभाषित गर्नका लागि कठिन हुने भए पनि, एसोसिएटहरूबाट यस नीतिको उद्देश्यको अनुकूल बन्ने किसिमले हरेक समयमा उपयुक्त किसिमले व्यवहार गर्नका लागि अपेक्षा राखिन्छ।

<u>उत्पीडन सूचित गर्ने</u>

यदि हामी उत्पीडन वा अनुपयुक्त कार्यस्थल व्यवहार भएको भन्ने बारेमा जानकार भएनौँ भने, हामी त्यसलाई सच्याउने किसिमका कदमहरू लिन सक्दैनौँ। यस अनुरूप, हामी उत्पीडन र अनुपयुक्त कार्यस्थल व्यवहारका सबै घटनाहरूलाई तत्काल सूचित गर्नका लागि दृढ रूपमा प्रोत्साहन दिन्छौँ।। यदि तपाईं एक एसोसिएट, ग्राहक, बिक्रेता, ठेकेदार वा अन्य व्यापारिक साझेदार

हुनुहुन्छ र तपाईं माथि उत्पीडन भएका वा तपाईंले अनुपयुक्त कार्यस्थल व्यवहार भोग्नु भएको विश्वास गर्नुहुन्छ वा तपाईंले यस्तो मध्ये कुनै भएको देख्नु भएको छ भने, कृपया एउटा रिपोर्ट बनाउनुहोस्।

कुनै पनि व्यवस्थापक वा पर्यवेक्षक, त्यस भूमिकामा अल्पकालिन रूपमा मात्र सेवारत हुँदा समेत, उहाँहरू प्रतिकारमा परेको भन्ने लागेमा त्यस्तो आचारणका बारेमा अनिवार्य रूपमा आफूले सूचित गर्नुपर्छ। कम्पनीको अनुसन्धान तथा उपचारात्मक प्रक्रियाहरूका बारेमा जानकारी समावेश गरिएका कम्पनीको उत्पीडन, विभेद तथा प्रतिकार मार्गदर्शनमा पहुँच गर्नका लागि यहाँ क्लिक गर्नुहोस् वा विश्वव्यापी नैतिकता र अनुपालनलाई ethicsandcompliance@bbw.com बाट सम्पर्क गर्नहोस्।

व्यक्तिहरूलाई गैर-कानुनी उत्पीडन वा यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धित कुनै पनि घटनाहरूलाई तुरुन्तै दस्तावेजिकरण गर्नको निम्ति सल्लाह दिइन्छ।

प्रतिकार निषेध

कुनै पनि उत्पीडनलाई सूचित गरेको, कुनै उत्पीडन दाबी पछ्याएको वा सम्बन्धित अनुसन्धानहरूमा सहकार्य गरेको कारणले आउने कुनै पनि किसिमको अनुशासनात्मक कारबाही, प्रतिशोध, त्रास वा प्रतिकारको व्यवहारको भोगी कसैलाई पनि बनाउन पाइँदैन र यसलाई Bath & Body Worksले प्रतिबन्धित गर्छ। Bath & Body Worksको प्रतिकार प्रतिबन्धित गर्ने नीतिबारे थप जानकारी पाउनका लागि यहाँ क्लिक गर्नुहोस् वा विश्वव्यापी नैतिकता र अनुपालनलाई ethicsandcompliance@bbw.com बाट सम्पर्क गर्नहोस्।

यस नीतिको प्रशासन

यस नीतिको प्रशासनको निम्ति विश्वव्यापी नैतिकता र अनुपालन जिम्मेवार रहेको छ। यदि तपाईंसँग यस नीतिका बारेमा कुनै पनि प्रश्नहरू छन् भने वा यस नीतिमा सम्बोधन नगरिएका उत्पीडनका बारेमा प्रश्नहरू छन्, कृपया विश्वव्यापी नैतिकता र अनुपालनलाई ethicsandcompliance@bbw.com मा सम्पर्क गर्नुहोस्।