

PROSEDUR PERILAKU DI TEMPAT KERJA

CAKUPAN

Prosedur ini berlaku untuk semua staf dan tenaga kerja terkait di Universitas.

Untuk tujuan prosedur ini, referensi untuk 'Universitas' meliputi staf/aktivitas di Monash University Australia, Monash University Malaysia, Monash University Indonesia, Monash Suzhou dan Monash University Prato Centre, kecuali dinyatakan lain.

Prosedur ini tidak berlaku untuk mahasiswa. Perilaku mahasiswa diatur berdasarkan Peraturan Monash University (Dewan), Bagian 7 - Disiplin Mahasiswa dan Piagam Mahasiswa.

PERNYATAAN PROSEDUR

Prosedur ini mendukung Anda untuk memahami komitmen dan harapan kita terhadap budaya integritas dan rasa hormat serta menetapkan standar perilaku profesional tertinggi untuk tempat kerja kita.

Anda berhak untuk bekerja di lingkungan yang aman yang mendorong terwujudnya kesempatan, inklusi, rasa hormat, dan integritas yang setara.



1. Harapan perilaku profesional

1.1 Anda diharapkan untuk memperlakukan setiap orang dengan rasa hormat profesional dengan memastikan Anda mengikuti prinsip-prinsip etika Universitas yang dirinci dalam Kebijakan Pernyataan Etika. Para pemimpin diharapkan untuk memperagakan perilaku ini, dan seluruh komunitas Universitas diharapkan untuk mempraktikkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari mereka.

1.2 Jika Anda telah melihat atau mengalami perilaku yang tidak dapat diterima, kami sangat menganjurkan kepada Anda untuk melaporkannya melalui langkah-langkah dukungan yang diuraikan di bagian 14 prosedur ini.

2. Perilaku yang tidak dapat diterima

2.1 Kami tidak akan mentolerir perilaku yang tidak dapat diterima dan setiap laporan tersebut dikelola oleh Universitas sesuai dengan mekanisme yang berlaku untuk mengelolanya.

2.2 Jika Anda melecehkan, melakukan perundungan (*bullying*), atau mendiskriminasi orang lain secara tidak sah di tempat kerja kita, maka Anda bertanggung jawab atas tindakan Anda sendiri. Motif dan niat Anda (yaitu, "itu hanyalah lelucon" atau "Saya tidak bermaksud membuat mereka marah") tidak dapat digunakan untuk menentukan keputusan. Suatu pelanggaran dapat berujung pada suatu tindakan, misalnya pemutusan hubungan kerja/kontrak.



3. Tindakan manajemen yang wajar

3.1 Kami mengandalkan penyelia Anda untuk mengarahkan dan mengawasi pekerjaan Anda, yang mencakup mutu, efisiensi, dan keakuratan pekerjaan/hasil Anda.

3.2 Penyelia Anda diharapkan untuk mengambil tindakan manajemen yang wajar untuk mengarahkan dan mengendalikan secara efektif bagaimana pekerjaan Anda dilakukan. Merupakan hal yang wajar bagi penyelia Anda untuk mengalokasikan pekerjaan dan memberikan umpan balik kinerja kepada Anda; ini bukan intimidasi. Di Australia, hal ini diakui oleh hukum sebagai tindakan yang bukan merupakan perundungan di tempat kerja, meskipun tindakan ini mungkin membuat Anda kesal dan/atau membuat Anda tidak nyaman. Namun, tindakan manajemen yang berlebihan atau berlebihan mungkin merupakan suatu perundungang. Intinya, tindakan manajemen bukanlah merupakan suatu perundungan jika masih dalam batas wajar.

3.3 Selain itu, perbedaan pendapat dan ketidaksepakatan secara umum bukanlah merupakan suatu perundungan di tempat kerja. Anda dapat berbeda pendapat atau mengalami ketidaksepakatan di tempat kerja tanpa terjadi perundungan.



Contoh

Seorang penyelia baru memberikan umpan balik kepada anggota staf bahwa laporan mereka tidak memenuhi persyaratan. Anggota staf kesal karena mereka telah mengirimkan jenis laporan yang sama berkali-kali sebelumnya di bawah atasan mereka sebelumnya dan selalu menerima umpan balik positif. Seorang supervisor baru dapat memberikan pengarahan ulang tentang persyaratan/hasil kerja kepada para anggota staf, jika mereka memiliki harapan yang berbeda. Ini adalah tindakan manajemen yang wajar.

3.4 Tindakan manajemen yang wajar meliputi (namun tidak terbatas pada):

- mengarahkan dan mengendalikan bagaimana pekerjaan Anda dilakukan;
- memberikan umpan balik yang adil dan konstruktif atas kinerja Anda;
- menetapkan tujuan, standar, dan tenggat waktu kinerja yang wajar;
- mengatasi kinerja yang tidak memuaskan;
- mengambil tindakan disipliner; dan
- menolak Anda kembali bekerja karena alasan keamanan.

3.5 Tindakan manajemen yang wajar adalah sah dan bukan merupakan suatu perundungan, meskipun tindakan ini dapat menyebabkan



Anda merasa tidak nyaman. Komisi Pekerjaan Adil Australia (*Australian Fair Work Commission*) menemukan bahwa:

- wajar bukan berarti dilaksanakan dengan sempurna;
- perilaku keseluruhan mungkin wajar meskipun langkah-langkah tertentu tidak wajar;
- tindakan tersebut harus sah menurut hukum, dan bukan “irasional, tidak masuk akal, atau konyol”, agar dikategorikan wajar;
- kewajaran tindakan manajemen harus dilihat dari sudut pandang objektif, bukan dari persepsi penerimanya; dan
- kepatuhan atau penyimpangan dari kebijakan dan prosedur dapat dipertimbangkan dalam menentukan kewajaran.

Contoh

Seorang anggota staf ditempatkan pada rencana kinerja setelah melakukan beberapa kesalahan pada beberapa proyek terakhir mereka untuk mengembangkan keterampilan dan hasil mereka, namun mereka terus melakukan kesalahan. Dengan demikian, tugas sehari-hari dari anggota staf tersebut berubah saat mereka menjalani pelatihan/pembinaan lebih lanjut.

Dalam contoh ini, diperbolehkan untuk mengubah tugas kepegawaian anggota staf karena alasannya didasarkan pada



penilaian yang dibuat dengan sungguh-sungguh atas kinerja kerja mereka.

4. Diskriminasi

4.1 Anda tidak boleh terlibat dalam tindakan diskriminasi yang melanggar hukum.

4.2 Diskriminasi yang melanggar hukum merupakan perlakuan yang tidak baik dari seorang individu atau kelompok, atas dasar sebuah atribut yang dilindungi oleh hukum. Diskriminasi yang melanggar hukum dapat menyebabkan kerugian bagi beberapa orang dan keuntungan bagi orang lain, dan dapat diklasifikasikan sebagai 'langsung' atau 'tidak langsung' dan bersifat melanggar hukum di tempat kerja atau dalam hubungannya dengan pekerjaan.

4.3 Perlindungan diskriminasi mencakup hal-hal berikut:

Hukum Federal Australia	Hukum Victoria
<ul style="list-style-type: none">• usia;• menyusui;• disabilitas;• tanggung jawab keluarga;• identitas gender;• status interseks;	<ul style="list-style-type: none">• usia;• pengasuh dan status orang tua;• disabilitas;• kegiatan kerja;• identitas gender (yang mencakup ekspresi gender);• kegiatan industri;



- status perkawinan atau hubungan;
 - kehamilan atau kemungkinan kehamilan;
 - penyandang disabilitas yang memiliki pengasuh, pembantu, hewan penolong atau bantuan disabilitas;
 - ras, warna kulit, keturunan atau asal kebangsaan atau etnis;
 - jenis kelamin; dan
 - orientasi seksual;
- Berikut juga termasuk dalam definisi 'diskriminasi yang melanggar hukum':
- pelecehan terhadap penyandang disabilitas;
 - perilaku ofensif berdasarkan kebencian rasial; dan
 - pelecehan seksual.

- status interseks;
- aktivitas seksual dan orientasi seksual yang sah;
- status perkawinan atau status hubungan;
- ciri-ciri fisik;
- keyakinan atau aktivitas politik;
- kehamilan dan menyusui;
- ras;
- keyakinan atau kegiatan keagamaan;
- seks;
- penghapusan keyakinan homoseksual;
- hukuman yang dijalani; dan
- hubungan pribadi dengan seseorang yang memiliki, atau dianggap memiliki, salah satu dari karakteristik pribadi ini.



4.4 Diskriminasi dapat dilakukan secara terbuka (langsung) ketika seorang individu diperlakukan secara tidak baik karena suatu atribut yang dilindungi. Diskriminasi langsung sering terjadi karena orang membuat asumsi yang tidak adil tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh individu dengan suatu atribut yang dilindungi.

Contoh

Seorang anggota staf melamar untuk posisi internal lain tetapi tidak mendapatkan pekerjaan itu. Ketika anggota staf memanggil manajer perekrutan untuk menanyakan alasannya, manajer menyatakan: "Anda menyebutkan bahwa Anda tidak memiliki anak tetapi ingin memilikinya suatu hari nanti dan kami tidak dapat membuat Anda hamil dan kemudian kami harus melalui proses ini lagi."

4.5 Diskriminasi bisa jadi kurang jelas (tidak langsung) di mana persyaratan, kondisi, atau praktik diterapkan pada semua orang tetapi hal itu merugikan individu atau kelompok karena suatu atribut yang dilindungi dan ini merupakan suatu hal yang tidak wajar dalam situasi tersebut.

Contoh

Seorang penyelia memerintahkan semua staf mulai bekerja pukul 6 pagi. Ini memperlakukan semua orang secara setara, tetapi merugikan satu anggota staf, karena individu ini



harus mengurus anaknya sebelum jam sekolah. Ini mungkin merupakan diskriminasi tidak langsung yang bergantung pada semua keadaan situasi mereka.

Pengecualian

4.6 Dalam beberapa keadaan, diskriminasi berdasarkan suatu atribut yang dilindungi mungkin tidak melanggar hukum karena diberlakukan suatu pengecualian. Ini termasuk apabila tindakan tersebut:

- diperbolehkan menurut undang-undang lain; atau
- didasarkan pada persyaratan yang melekat pada posisi tertentu yang bersangkutan.

Contoh

Seorang pelamar berusia 17 tahun melamar posisi bekerja di tempat layanan makanan yang menyajikan alkohol.

Bahkan tanpa wawancara, tempat tersebut menulis kepada pelamar ini yang menyatakan bahwa usianya di bawah 18 tahun dan oleh karena itu tidak memenuhi persyaratan posisi tersebut, karena undang-undang minuman keras Victoria tidak mengizinkan seseorang yang berusia di bawah 18 tahun untuk menyajikan alkohol.

Tempat tersebut telah secara hukum mendiskriminasi pemohon ini karena usianya.



5. Pelecehan

5.1 Anda tidak boleh terlibat dalam perilaku yang merupakan pelecehan yang melanggar hukum.

5.2 Pelecehan terjadi ketika perilaku yang tidak diinginkan menyebabkan orang yang terdampak tersebut merasa terintimidasi, terhina atau terendahkan dan orang yang berakal akan menduga tindakan itu akan memiliki efek ini. Ini dapat terjadi dalam satu insiden atau serangkaian insiden. Pelecehan dapat dialami dengan menyaksikan perilaku yang tidak ditujukan kepada orang tersebut, misalnya secara kebetulan mendengar lelucon cabul.

5.3 Anda tidak boleh melecehkan secara seksual, atau melecehkan berdasarkan ras atau kecacatan. Ini juga melanggar hukum di Australia.

5.4 Pelecehan dapat mencakup perilaku seperti (namun tidak terbatas pada):

- menceritakan lelucon yang menghina tentang kelompok ras atau agama tertentu;
- mengirim email, pesan teks atau memo yang eksplisit atau menjerus secara seksual;
- menampilkan gambar yang menyinggung ras atau pornografi atau mengirim gambar atau rekaman yang bersifat eksplisit;



- membuat komentar yang menghina atau ejekan tentang kecacatan seseorang;
- mengajukan pertanyaan yang mengganggu tentang kehidupan pribadi seseorang, termasuk kehidupan seks seseorang; dan
- berulang kali membuat lelucon tentang seorang rekan kerja.

Pelecehan seksual

5.5 Pelecehan seksual adalah bentuk spesifik dari pelecehan yang melanggar hukum. Ini adalah perilaku seksual yang tidak diinginkan dan dapat menimpa semua jenis kelamin. Pelecehan seksual dapat berupa fisik, lisan, visual atau tertulis.

5.6 Pelecehan seksual dapat mencakup perilaku seperti, namun tidak terbatas pada :

- paparan tidak senonoh;
- menguntit;
- perhatian seksual yang tidak diinginkan;
- serangan seksual;
- lelucon yang bersifat ofensif; dan
- komunikasi cabul atau bersifat mengancam seperti panggilan telepon, surat, email, pesan teks dan posting di situs jejaring sosial.



Contoh

Pada saat sebuah makan siang tim, seorang anggota staf ditanyai berapa ukuran bra mereka, dan diberitahu untuk mengenakan baju atasan dengan belahan rendah untuk mendapatkan perhatian manajer mereka. Orang yang membuat komentar tersebut bermaksud melucu; Namun, anggota staf tersebut tersinggung dan marah.

5.7 Jika seseorang tidak berkeberatan dengan perilaku tersebut pada saat itu, maka tindakan tersebut tidak membuat perilaku tersebut dapat diterima, atau tidak berarti itu bukan pelecehan. Pelecehan seksual terjadi jika orang yang berakal, dengan memperhatikan semua keadaan, akan mengantisipasi bahwa orang yang dilecehkan akan merasa tersinggung, terhina atau terintimidasi.

5.8 Jika suatu interaksi bersifat suka sama suka, disambut dan dibalas, itu bukan pelecehan seksual.

Pelecehan rasial

5.9 Pelecehan ras adalah bentuk lain dari pelecehan yang melanggar hukum. Ini menggambarkan setiap perilaku yang tidak diinginkan sehubungan dengan warna kulit, ras, kebangsaan, asal-usul sosial atau etnis atau keturunan seseorang. Ini dapat berkisar dari komentar negatif stereotip hingga pemanggilan nama, pelecehan, dan kekerasan



fisik. Ini bisa berupa ucapan, perilaku, atau praktik diskriminatif, yang menunjukkan intoleransi rasial.

5.10 Pelecehan rasial dapat mencakup perilaku seperti, namun tidak terbatas pada :

- membuat lelucon, sindiran, komentar yang menghina atau komentar yang berorientasi rasial;
- mengkritik dan tidak toleran terhadap perbedaan etnis seperti aksen, pakaian, gaya rambut, pakaian, adat istiadat dan kepercayaan;
- bertindak seolah-olah jijik atau menunjukkan penghinaan kepada orang lain terkait dengan aktivitas ras atau etnis; dan
- menampilkan gambar atau citra yang merendahkan secara rasial.

Contoh

Setelah liburan Natal, sekelompok staf mendiskusikan apa yang mereka lakukan selama liburan. Seorang anggota staf berbicara tentang liburan mereka ke Filipina dan betapa mereka suka berbaring di tepi kolam renang di bawah sinar matahari. Seorang rekan menoleh ke mereka dan berkata "bukankah kamu kembali ke negaramu dan berjuang untuk Islam"?



6. Perundungan

6.1 Anda tidak boleh terlibat dalam perilaku yang dikategorikan sebagai perundungan.

6.2 Perundungan di tempat kerja adalah perilaku tidak wajar berulang yang ditujukan kepada orang lain di tempat kerja yang menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan yang melanggar hukum (apakah bertentangan dengan undang-undang atau melanggar syarat dan ketentuan kerja Anda).

6.3 Perundungan dapat berupa pelecehan verbal, fisik, sosial atau psikologis. Ini termasuk bahasa yang menyinggung, menghina seseorang tentang karakteristik fisik seperti berat badan atau tinggi badan mereka, menggoda atau menceritakan lelucon, memukul/menyakiti seseorang, mendorong atau mengintimidasi orang lain, secara konsisten mengecualikan atau mengucilkan orang lain misalnya dari aktivitas terkait pekerjaan. Perundungan bisa disebut melanggar hukum bahkan jika tidak ada niat untuk membuli.

6.4 Contoh perilaku berulang termasuk (namun tidak terbatas pada):

- menyebarkan informasi yang salah atau rumor jahat;
- perilaku atau bahasa yang menakut-nakuti, mempermalukan, meremehkan atau merendahkan di tempat kerja, termasuk membentak atau berteriak;



- menggoda atau secara teratur membuat seseorang menjadi sasaran *prank* atau lelucon terapan (*practical jokes*);
- dengan sengaja mengecualikan, mengisolasi, atau meminggirkan seseorang dari aktivitas kerja normal;
- menahan informasi yang penting untuk kinerja kerja yang efektif;
- dengan sengaja mengubah pengaturan kerja, seperti daftar nama dan cuti, untuk membuat seseorang tidak nyaman; dan
- mengecualikan seseorang dari aktivitas terkait pekerjaan yang bermaksud untuk mempermalukan.

Contoh

Seorang anggota staf merasa terintimidasi dan dibuat frustrasi oleh para penyelia mereka karena penyelia mereka sering menghalangi permohonan cuti atau pelatihan. Mereka terus-menerus meremehkan anggota staf dalam rapat tim, sering membuat lelucon tentang mereka di depan rekan kerja dan lupa menyertakan mereka dalam undangan rapat tim.

7. Fitnah

7.1 Anda tidak boleh terlibat dalam perilaku yang dikategorikan sebagai fitnah terhadap seseorang atau kelompok.

7.2 Fitnah terjadi ketika seseorang menghasut kebencian terhadap, penghinaan serius atau mencemooh seseorang atau sekelompok orang atas dasar ras, agama, seksualitas,



identitas gender, warna kulit, kebangsaan, keturunan, etnis, status etnis-agama, asal kebangsaan, homoseksualitas, HIV atau status AIDS atau status transgender, disabilitas, orientasi seksual, atau aktivitas seksual yang sah.

Contoh

Seorang anggota staf terus-menerus mengungkapkan ketidaksukaan mereka di tempat kerja terhadap rekan kerja yang seksualitasnya tidak mereka setujui dan mendorong orang lain untuk tidak bergaul dengan rekan kerja ini.

8. Gangguan

8.1 Kami mengharapkan Anda untuk melakukan pekerjaan Anda tanpa mempertaruhkan keselamatan dan kesehatan diri Anda atau orang lain sebagaimana yang dapat dilakukan secara wajar.

8.2 Kami mungkin diminta untuk membahas kemampuan Anda untuk bekerja dengan aman. Kami akan memastikan Anda tidak berada dalam posisi risiko pribadi dan tidak menimbulkan bahaya atau risiko terhadap keselamatan dan kesehatan diri Anda atau orang lain.

8.3 Ada sejumlah faktor, yang dapat menyebabkan gangguan (yaitu alkohol atau obat-obatan, kelelahan, kondisi medis). Jika kami mencurigai atau mengamati adanya gangguan atau perilaku yang tidak dapat diterima, maka kami dapat mengambil salah



satu dari (namun tidak terbatas pada) tindakan-tindakan berikut:

- menyuruh Anda pulang;
- mengeluarkan Anda dari tempat kerja atau aktivitas;
- menawarkan dukungan, konseling atau pendidikan;
- menghubungi Polisi atau layanan darurat; dan/atau
- menerapkan prosedur disipliner hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja/kontrak.

Contoh

Seorang manajer kembali dari makan siang dengan bau alkohol yang menyengat, mengumpat kata-kata kasar dan kehilangan keseimbangan beberapa kali. Kolega mengkhawatirkan keselamatan diri mereka dan keselamatan orang lain di sekitar mereka sehingga melaporkan kejadian tersebut.

9. Fungsi dan kegiatan universitas

9.1 Harapan kami atas perilaku Anda yang dijelaskan dalam prosedur ini mencakup semua tempat dan situasi di mana Anda melakukan pekerjaan untuk kami. Harapan kami tersebut juga meluas ke fungsi sosial terkait pekerjaan, perjalanan terkait pekerjaan (seperti konferensi di luar kantor, antarnegara bagian dan luar negeri) dan acara-acara yang



diselenggarakan baik oleh kami atau di mana Anda hadir sebagai perwakilan kami.

- 9.2 Merupakan persyaratan bahwa perilaku profesional harus dipatuhi saat Anda menghadiri acara-acara sosial, konferensi, atau acara apa pun di tempat kerja, dll.

Contoh

Sebuah perayaan sedang berlangsung untuk menandai keberhasilan pelaksanaan proyek, yang dihadiri oleh manajer, anggota proyek dan perwakilan dari perusahaan vendor.

Pada perayaan ini, seorang manajer membahas kinerja negatif rekan-rekan yang terlibat dalam proyek tersebut dengan vendor produk.

- 9.3 Semua acara harus diselenggarakan dengan sedemikian rupa untuk mengurangi risiko alkohol yang menyebabkan perilaku bermasalah. Staf Australia dapat mengakses informasi lebih lanjut dalam Prosedur Pengelolaan Risiko Alkohol

10. Penggunaan sumber daya Universitas

- 10.1 Kami mengharapkan Anda untuk menjaga dan menggunakan sumber daya kami secara bertanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kewajiban kontrak dan kewajiban-kewajiban umum lainnya.



Contoh

Staf tidak boleh menggunakan sumber daya data Universitas (seperti komputer, tablet, ponsel) untuk melakukan tindakan yang melanggar undang-undang hak cipta atau mengakses/menyebarkan pornografi, atau yang bertentangan dengan persyaratan lisensi /kontrak.

11. Penggunaan media sosial

- 11.1 Anda secara pribadi bertanggung jawab atas penggunaan media sosial Anda, termasuk konten yang Anda publikasikan di media sosial pribadi Anda. Kami mengingatkan Anda bahwa konten yang mengidentifikasi kami atau rekan kerja / mahasiswa harus mematuhi Kebijakan dan/Prosedur Media Universitas dan Media Sosial, dan prosedur ini.

Contoh

Sekelompok staf memposting komentar di halaman Facebook pribadi mereka tentang rekan sejawat, yang mengatakan bahwa orang ini 'bersedia untuk melakukan hal apa pun' dan mereka memilih siapa yang akan mencoba 'memanfaatkan orang ini di fungsi Monash berikutnya'. Komentar tersebut diketahui oleh si penerima yang merasa malu dan kesal sehingga membuat laporan ke Universitas.



12. Mengalami perilaku yang tidak dapat diterima

12.1 Jika Anda mengalami perilaku yang tidak dapat diterima, kami mendorong Anda untuk bertindak.

12.2 Beri tahu seseorang dan biarkan orang lain membantu. Keselamatan Anda dan perhatian terhadap kebutuhan mendesak Anda adalah yang terpenting. Bantuan ahli, saran dan dukungan tersedia untuk membantu Anda dengan keputusan Anda. Informasi tentang cara melaporkan perilaku yang tidak dapat diterima dirinci di bawah ini.

13. Pengamat (saksi)

13.1 Anda mungkin pernah berada dalam situasi ketika Anda melihat sesuatu yang terasa tidak benar dan Anda memutuskan untuk tidak campur tangan. Mungkin karena Anda merasa itu bukan urusan Anda, Anda merasa tidak aman, atau Anda mungkin tidak tahu apa yang harus dilakukan. Menjadi pengamat adalah berada di tempat kejadian dan menyaksikan ketika sesuatu yang berbahaya terjadi pada orang lain. Menjadi pengamat yang aktif berarti melakukan sesuatu tentang hal itu.

13.2 Menjadi seorang pengamat aktif, meliputi:

- Menyaksikan suatu kejadian

Jika seseorang bertindak tidak tepat, satu-satunya cara agar perilaku tersebut dapat diatasi adalah jika Anda melihatnya dan memutuskan untuk bertindak.



- Memahami bahwa sesuatu perlu dilakukan

Mengabaikan apa yang terjadi tidak akan membantu siapa pun, dan tidak akan membantu menciptakan komunitas yang aman dan positif.

- Mengambil tanggung jawab

Secara umum, kita merasa takut untuk melangkah masuk. Ini adalah pemikiran yang akan dimiliki setiap orang. Namun, jika semua orang berpikir bahwa orang lain harus bertindak, maka itu berarti tidak ada yang akan melakukannya. Semua bergantung kepada kita bersama untuk saling menjaga.

- Memutuskan tindakan apa yang harus diambil, dan yakin untuk melakukannya dengan aman.

Hal terpenting yang harus selalu diingat adalah Anda harus menjaga keselamatan diri Anda terlebih dahulu, baik untuk kepentingan Anda sendiri maupun karena Anda tidak dapat membantu orang lain jika Anda terluka.

13.3 Jika Anda menyaksikan perilaku yang tidak dapat diterima, maka Anda dapat memainkan peran kunci dalam menantang norma dan sikap sosial yang melanggengkan perilaku yang tidak dapat diterima, serta bertindak untuk menanggapi atau mencegah perilaku yang tidak dapat diterima lebih lanjut.

13.4 Jika Anda merasa *aman dan nyaman* untuk menentang perilaku yang tidak dapat diterima:



- buatlah orang itu tahu apa yang mereka lakukan itu tidak dapat diterima; dan/atau
- mengalihkan perhatian orang itu untuk meredakan perilaku tersebut; dan/atau
- meminta bantuan dari orang lain di sekitar; dan
- selalu pastikan Anda bertanya kepada individu yang menerima perilaku yang tidak dapat diterima apakah mereka baik-baik saja dan apakah Anda dapat membantu mereka.

13.5 Anda sangat dianjurkan untuk menyampaikan kekhawatiran atau mengajukan keluhan meskipun Anda bukan merupakan pihak dalam suatu insiden. Misalnya, Anda mungkin secara kebetulan mendengar sebuah lelucon rasis, menyaksikan seseorang menyerang, melecehkan, mengintimidasi, atau melakukan perundungan kepada orang lain. Anda bahkan dapat membuat laporan tanpa mengidentifikasi diri Anda, jika ini membuat Anda merasa lebih nyaman.

14. Melaporkan perilaku yang tidak dapat diterima

14.1 Anda dapat mencari dukungan, saran, rujukan, atau melaporkan perilaku yang tidak dapat diterima berdasarkan kebutuhan Anda saat itu.

Australia

Kontak	Kebutuhan/Tujuan
Layanan Darurat	Dalam situasi darurat



(Tekan 000 untuk bantuan segera)	
Keamanan Kampus (+61 3 9905 3333 atau ext 333 dari telepon Monash)	Apabila kehadiran cepat diperlukan di kampus
<i>Safer Community Unit</i> (+61 3 990 51599 atau safecommunity@monash.edu)	Untuk melaporkan dan menyelidiki perilaku yang mengkhawatirkan dan mengancam, dan rujukan ke layanan di dalam dan di luar Universitas
Manajer, Perilaku Etis (ethical.conduct.queries@monash.edu atau 03 9902 4945)	Untuk saran tentang perilaku yang tidak dapat diterima, dan rujukan ke layanan Universitas yang disetujui
<u>SARAH</u> (pusat keselamatan dan risiko untuk pelaporan insiden)	Sistem online untuk melaporkan perilaku yang tidak dapat diterima dan bahaya untuk eskalasi kepada Manajer, Perilaku Etis untuk penyelesaian (termasuk penyelidikan)



Malaysia

Kontak	Kebutuhan/Tujuan
Layanan Darurat (Telepon 999 untuk bantuan segera)	Dalam situasi darurat
Dalam situasi darurat	Apabila kehadiran cepat diperlukan di kampus
Keamanan Kampus (+603 5514 6333 atau ext 46333 dari telepon Monash)	Untuk saran, pelaporan, dan penyelidikan tentang perilaku yang mengkhawatirkan, tidak dapat diterima, dan mengancam yang melibatkan mahasiswa
Apabila kehadiran cepat diperlukan di kampus	Untuk saran, pelaporan, dan penyelidikan tentang perilaku yang mengkhawatirkan, tidak dapat diterima, dan mengancam yang melibatkan staf
Penasihat dan Dukungan Mahasiswa (https://www.monash.edu.my/student-life/student-advisory-and-support)	Sistem online untuk melaporkan perilaku dan bahaya yang tidak dapat diterima



Lokasi Internasional

Kontak

- di Monash Suzhou dari Chris Wen (+86 512 6299 8035 atau Chris.wen@monash.edu); dan,
- di IITB dari M.S. Unnikrishnan (+91-22-2576 4740 atau unnikrishnan.ms@iitbmonash.org).
- Pusat-pusat hukum komunitas

15. Perlindungan dari pembalasan, tindakan balasan atau ancaman Viktimisasi

15.1 Anda tidak boleh melakukan viktimisasi terhadap seseorang (yaitu membuat mereka dirugikan atau mengancam untuk melakukannya) karena mereka telah mengajukan pengaduan atau membantu orang lain untuk mengajukan pengaduan berdasarkan undang-undang kesetaraan kesempatan atau anti-diskriminasi. Ini juga melanggar hukum di Australia.

15.2 Siapa pun yang terlibat dalam perilaku tersebut dapat dikenakan tindakan disiplin sesuai dengan persyaratan hukum, peraturan Universitas, kebijakan dan prosedur dan perjanjian perusahaan yang relevan.

Contoh

Seorang rekan mengirimkan kepada anggota staf sebuah pesan teks yang bersifat eksplisit secara seksual dan sering



membuat lelucon seksual di hadapan mereka. Setelah si penerima mengeluh tentang perilakunya, rekan-rekan dari si penerima berhenti mengikutsertakan mereka dalam kegiatan kerja yang biasa dilakukan misalnya berhenti mengundang mereka untuk acara makan siang atau minum setelah bekerja.

Klaim palsu, jahat, dan menjenkelkan

15.3 Laporan tentang perilaku yang tidak dapat diterima harus asli dan jujur. Jika Anda diketahui telah membuat pengaduan palsu atau menjenkelkan terhadap orang lain, hal ini dapat menyebabkan tindakan disipliner.

Kewajiban dan pertimbangan hukum

15.4 Ada kasus di mana kami akan bertindak atas suatu masalah tanpa keluhan, atau bahkan jika orang yang mengajukan keluhan tidak ingin tindakan lebih lanjut diambil. Ini adalah tuduhan serius atas perilaku yang tidak dapat diterima di mana kita merasa atau secara hukum berkewajiban untuk mengambil tindakan.

15.5 Beberapa hal juga dapat dianggap sebagai tindak pidana dan dapat dilaporkan ke Polisi, seperti (namun tidak terbatas pada) :

- penganiayaan atau penyerangan fisik;
- paparan tidak senonoh dan menguntit; dan



- penyerangan atau kekerasan seksual.

Merekam percakapan

- 15.6 Pernyataan Etika kami merinci nilai dan prinsip etika yang kami harapkan dari Anda. Pernyataan Etika menyoroti perlunya Anda berperilaku jujur dan adil, berdasarkan rasa saling menghormati. Anda diharapkan untuk bertindak dengan integritas, transparansi, dan profesional dalam semua aktivitas kerja Anda. Rekaman percakapan secara sembunyi-sembunyi tidak sesuai dengan prinsip-prinsip etika ini.
- 15.7 Tidak hanya rekaman secara sembunyi-sembunyi yang secara umum melanggar hukum, tetapi juga termasuk penipuan, dan tidak adanya keadilan dan transparansi. Oleh karena itu, tidak sesuai dengan Pernyataan Etika.
- 15.8 Kami menganggap rekaman secara sembunyi-sembunyi di tempat kerja tidak pantas karena merusak rasa saling percaya dan percaya diri yang diperlukan dalam hubungan kerja dan antara peserta tempat kerja.
- 15.9 Jika Anda membuat rekaman secara sembunyi-sembunyi, maka Anda dapat dianggap telah secara serius melanggar kontrak kerja Anda dan menghadapi tindakan disipliner hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja/kontrak.



16. Layanan dukungan internal

16.1 Opsi-opsi dukungan tambahan tersedia untuk Anda yang, tergantung pada lokasi Anda, dapat mencakup (namun tidak terbatas pada):

- atasan Anda
- Sumber Daya Manusia
- Program Bantuan Karyawan
- MyCoach for People Leaders
- Halaman web Budaya Integritas & Rasa Hormat
- Layanan kesehatan dan kesejahteraan
- Layanan konseling (untuk konseling profesional rahasia)
- Layanan Kehidupan dan Dukungan Mahasiswa

Anda juga dapat merujuk ke Prosedur Kesehatan Mental untuk panduan dan informasi lebih lanjut tentang dukungan yang tersedia.

Malaysia

- Akses MUM HR
- Program Bantuan Karyawan
- Penasehat Keluhan
- Penasihat dan Dukungan Mahasiswa dan Dukungan Konseling Mahasiswa
- All Women's Action Society atau Women's Aid Organisation

Safer Community Unit (SCU)



16.2 Anda dapat mencari dukungan dari SCU, yang dapat:

- membantu menghubungkan Anda dengan layanan dukungan
- menjelajahi langkah-langkah keselamatan yang sesuai
- memberikan informasi tentang opsi-opsi pelaporan formal Anda
- dan membantu Anda dalam proses pelaporan formal.

16.3 Jika laporan Anda tentang:

- sesuatu yang bisa jadi merupakan tindak pidana, maka SCU dapat menjelaskan proses pelaporan resmi ke polisi, dan membantu Anda dengan proses itu
- anggota staf Monash lainnya, maka SCU dapat menjelaskan proses pembuatan laporan resmi untuk Hubungan Tempat Kerja Monash
- perilaku mahasiswa Monash, maka Anda dapat membuat laporan resmi tentang pelanggaran umum. Pelanggaran umum adalah segala bentuk perilaku yang tidak dapat diterima yang melanggar aturan dan regulasi Monash. SCU akan merujuk semua laporan formal pelanggaran umum ke *Office of Student Conduct*.

17. Pelanggaran prosedur

17.1 Universitas memperlakukan setiap pelanggaran kebijakan, prosedur, dan daftarnya dengan serius; Universitas mendorong pelaporan keprihatinan tentang ketidakpatuhan, dan mengelola kepatuhan sesuai dengan Perjanjian Perusahaan yang berlaku,



instrumen penunjukan yang relevan dan/atau persyaratan kontrak yang berlaku. Kegagalan untuk mematuhi prosedur Universitas dapat mengakibatkan tindakan oleh Universitas. Tindakan tersebut dapat mencakup tindakan disipliner dan tindakan lainnya hingga dan termasuk kemungkinan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan, atau penghentian keterlibatan dengan Universitas untuk orang lain.

DEFINISI

<p>Tenaga kerja terkait</p>	<p>berarti setiap orang yang ditunjuk oleh Universitas untuk mengikuti kegiatan Universitas dalam kapasitas yang tidak dibayar dan bukan merupakan pegawai Universitas. Tenaga kerja rekanan termasuk (namun tidak terbatas pada), penunjukan Kehormatan seperti Ajun dan Profesor Emeritus, Penunjukan Bersama, Kontraktor, Pengunjung Universitas, dan Afiliasi.</p>
<p>Perjanjian Perusahaan</p>	<p>Perjanjian Perusahaan berarti <u>Perjanjian Monash University Enterprise (Staf Akademis dan Profesional) 2019</u> atau <u>Staf Perdagangan dan Layanan (Staff Bangunan dan Perdagangan Logam) 2009</u> atau <u>Staf Perdagangan dan Layanan (staf layanan Catering dan Retail,</u></p>



	<p><u>Pembersihan dan Perawatan, dan Lain-lain)</u></p> <p><u>2005</u> sebagaimana yang berlaku untuk anggota staf sesuai dengan kontrak kerja mereka.</p>
Gangguan	<p>Pengurangan dari kemampuan individu untuk melakukan tugas posisi mereka atau kegiatan terkait pada tingkat yang diperlukan.</p>
Jahat	<p>Ditandai dengan tindakan dengki dan merugikan yang dilakukan secara sengaja.</p>
Staf	<p>berarti staf berbayar, akademik, profesional dan perdagangan dan layanan yang dipekerjakan oleh Universitas:</p> <p>(a) berdasarkan <u>Perjanjian Perusahaan</u> yang relevan;_atau</p> <p>(b) suatu kontrak atau pekerjaan.</p>
Menyusahkan	<p>Penyebab disengaja yang menghasilkan kejengkelan, rasa malu, frustrasi, kekhawatiran, atau pelecehan terlepas dari manfaatnya.</p>
Kegiatan universitas	<p>Untuk tujuan prosedur ini meliputi (namun tidak terbatas pada):</p> <ul style="list-style-type: none"> • pertemuan anggota staf universitas dan/atau mahasiswa dan tamu mereka, atau



	<p>acara di tempat pertunjukan Universitas, misalnya pertemuan klub sosial atau olahraga, barbekyu, penggalangan dana, peluncuran buku departemen, seminar, kelompok membaca, konferensi, dll.;</p> <ul style="list-style-type: none"> • konferensi, seminar, acara yang disponsori/diadakan oleh mitra bisnis; • acara sosial informal seperti makan siang atau minum setelah bekerja; • Acara universitas yang berlangsung di tempat berlisensi; dan • kegiatan di luar kampus yang dilakukan sebagai bagian dari kegiatan pengajaran dan/atau penelitian yang melibatkan staf, mahasiswa, dan sukarelawan yang berwenang.
Sumber daya universitas	Baik aset maupun sumber daya fisik seperti (namun tidak terbatas pada) keuangan, pendanaan/hibah, fasilitas, peralatan, kendaraan dan peralatan sistem informasi.

TATA KELOLA

Kebijakan induk	<u>Integritas dan Rasa Hormat</u>
-----------------	-----------------------------------



Daftar pendukung	tidak ada
Prosedur terkait	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Kebijakan Pernyataan Etika</u> • <u>Kebijakan Kesempatan yang Setara</u> • <u>Penggunaan Teknologi Informasi yang Dapat Diterima</u> • <u>Resolusi atas perilaku dan diskriminasi yang tidak dapat diterima</u> • <u>Media sosial</u> • <u>Media</u> • <u>Prosedur Kesehatan Mental</u>
Perundang-undangan yang mengamanatkan kepatuhan	<p><i>Perundang-undangan Federal Australia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Undang-Undang Diskriminasi Usia 2004</u> • <u>Undang-Undang Komisi Hak Asasi Manusia Australia 1986</u> • <u>Undang-Undang Diskriminasi Disabilitas 1992</u> • <u>Undang-Undang Diskriminasi Rasial 1975</u> • <u>Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin 1984</u> • <u>Undang-Undang Pekerjaan yang Adil 2009</u> <p><i>Perundang-undangan Victoria (Australia)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Undang-Undang Kesempatan yang Setara 2010</u> • <u>Undang-Undang Toleransi Ras dan Beragama 2001 (VIC)</u> • <u>Spent Convictions Act 2021</u> • Komisi Pekerjaan Adil - referensi penentuan 'masuk akal' (<u>Ms SB (2014) FWC 2104</u>) <p><i>Perundang-undangan Malaysia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Konstitusi Federal Malaysia</u>



	<ul style="list-style-type: none"> • <u>UU Ketenagakerjaan 1955 (UU 265)</u> • <u>UU Hubungan Industrial 1967 (UU 177)</u> • <u>UU Komunikasi dan Multimedia 1998 (UU 588)</u>
Kategori	Operasional
Persetujuan	Kepala Petugas Sumber Daya Manusia sebagai delegasi dari Petugas Sumber Daya Manusia - 12 Februari 2020
Pengesahan	Kepala Petugas Sumber Daya Manusia - 12 Februari 2020
Pemilik prosedur	Kepala Petugas Sumber Daya Manusia
Tanggal berlaku	12 Februari 2020
Tanggal tinjauan	29 Januari 2021
Versi	6. 3 (<i>amandemen kecil berlaku mulai 1 Juni 2021</i>)
Pertanyaan tentang isi	<ul style="list-style-type: none"> • Monash University Australia & Monash University Indonesia: <u>Ask.Monash</u> atau telepon Monash HR di +61 3 990 20400 • Monash University Malaysia: Akses MUM HR (https://hrhelpdesk.monash.edu.my/)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, SOESILO, penerjemah tersumpah bahasa Inggris di Jakarta (SK Gubernur DKI Jakarta No. 527/95) menyatakan bahwa saya telah menerjemahkan dokumen di atas dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dengan benar dan teliti.

Jakarta, 17 Juni 2021



SOESILO
Decree of Governor of DKI Jakarta No. 527/95