

KEBIJAKAN KESEMPATAN YANG SETARA

CAKUPAN

Kebijakan ini berlaku untuk staf, tenaga kerja terkait dan mahasiswa dari Universitas.

Untuk tujuan kebijakan ini, referensi untuk 'Universitas' meliputi Monash University Australia, Monash University Malaysia, Monash University Indonesia, Monash College, Monash Suzhou dan Monash University Prato Centre, kecuali dinyatakan lain.

PERNYATAAN KEBIJAKAN

Kebijakan ini menunjukkan komitmen Universitas untuk mendorong kesempatan yang setara dalam pekerjaan, pendidikan, pelayanan, penyediaan akomodasi, dan olahraga sesuai dengan prinsip-prinsip universal tentang kesetaraan, keadilan dan sosial keadilan dan sesuai dengan hukum anti-diskriminasi.

Kami memiliki komitmen terhadap kesempatan yang setara dalam pekerjaan, pendidikan, pemberian layanan, penyediaan akomodasi, dan olahraga.



Mahasiswa, staf, dan tenaga kerja terkait didorong untuk membawa kemampuan, pendekatan, pengalaman, dan ide-ide mereka, yang mencerminkan komunitas dan dunia kita yang beragam dan inklusif. Lingkungan Universitas harus bebas dari diskriminasi, pelecehan, atau intimidasi yang melanggar hukum, di mana semua mahasiswa, staf, dan orang lain yang berpartisipasi dalam komunitas kami diperlakukan dengan bermartabat, sopan, dan hormat.

Untuk menciptakan lingkungan yang profesional dan mendukung di mana Anda dapat berkembang, kami melarang segala bentuk diskriminasi yang melanggar hukum, pelecehan (termasuk pelecehan seksual), fitnah dan viktimisasi. Tindakan-tindakan ini tidak akan ditoleransi.

Kami berusaha keras untuk memastikan kebijakan, prosedur, dan praktik kami menggabungkan prinsip-prinsip kesempatan yang sama. Mereka mencerminkan:

- perlakuan yang adil terhadap individu tanpa membuat penilaian berdasarkan atribut pribadi yang dilindungi oleh [Undang-Undang Kesempatan yang Setara 2010](#) Victoria (Bagian 2, s.6) atau undang-undang serupa di yurisdiksi lain;
- bahwa semua peserta dalam komunitas kami berhak untuk bekerja, belajar, dan berada di lingkungan yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, fitnah, dan viktimisasi yang melanggar hukum;
- [Kebijakan Pernyataan Etika](#) kami ; dan



- akses yang sama terhadap manfaat dan layanan oleh mahasiswa, staf, dan tenaga kerja terkait, termasuk bantuan untuk mengakomodasi kecacatan seseorang secara wajar.

Kami mendorong setiap orang untuk mencari nasihat dan dukungan ketika mereka merasa telah diperlakukan tidak adil, atau ketika mereka telah mengalami atau menyaksikan tentang perilaku.

Kami memiliki kebijakan dan prosedur untuk penyelesaian keluhan yang efektif, termasuk bagaimana membuat laporan tentang perilaku, yang dirinci dalam prosedur Universitas dan aturan perilaku mahasiswa (melalui [Safer Community Unit](#)).

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

Tenaga kerja terkait	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.
Perjanjian Perusahaan	Perjanjian Perusahaan berarti : <ul style="list-style-type: none">• <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, Pembersihan dan Perawatan, dan Lain-lain) 2005</u> sebagaimana yang berlaku untuk anggota staf sesuai dengan kontrak kerja mereka.
Gangguan	Perilaku yang tidak diinginkan yang secara wajar dapat menyebabkan seseorang tersinggung, terhina, atau terintimidasi

	<p>karena mereka memiliki atribut yang dilindungi. Pelecehan juga dapat terjadi jika seseorang bekerja di lingkungan yang dipenuhi dengan perilaku atau aktivitas yang membuatnya bermusuhan, atau mengintimidasi. Perilaku tersebut dapat terbuka atau halus, verbal, non-verbal atau fisik.</p>	
<p>Atribut yang dilindungi</p>	<p>Hukum Federal Australia</p> <ul style="list-style-type: none"> • usia; • menyusui; • disabilitas; • tanggung jawab keluarga; • identitas gender; • status interseks; • 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 	<p>Hukum Victoria</p> <ul style="list-style-type: none"> • usia; • pengasuh dan status orang tua; • disabilitas; • kegiatan kerja; • identitas gender (yang mencakup ekspresi gender); • kegiatan industri; • status interseks; • aktivitas seksual dan orientasi seksual yang sah;



	<p>kebangsaan atau etnis;</p> <ul style="list-style-type: none"> • jenis kelamin; dan • orientasi seksual; <p>Berikut juga termasuk dalam definisi 'diskriminasi yang melanggar hukum':</p> <ul style="list-style-type: none"> • pelecehan terhadap penyandang disabilitas; • perilaku ofensif berdasarkan kebencian rasial; dan • pelecehan seksual. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 dijalan; dan • hubungan pribadi dengan seseorang yang memiliki, atau dianggap memiliki, salah satu dari karakteristik pribadi ini..
--	--	---



	<p>Universitas mengharapkan agar staf dan mahasiswanya bebas dari diskriminasi berdasarkan karakteristik tersebut di lokasi mana pun.</p>
Staf	<p>berarti staf berbayar, akademik, profesional dan perdagangan dan layanan yang dipekerjakan oleh Universitas:</p> <p>(a) berdasarkan Perjanjian Perusahaan yang relevan; atau</p> <p>(b) suatu kontrak atau pekerjaan.</p>
Aturan Perilaku Siswa	<p>Lihat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piagam Mahasiswa • Statuta Monash University, Bagian 16 • Peraturan Dewan Universitas Monash, Bagian 7
Diskriminasi yang Melanggar Hukum	<p>Memperlakukan atau mengusulkan untuk memperlakukan individu secara tidak baik karena mereka memiliki atribut yang dilindungi oleh hukum. Diskriminasi bisa bersifat langsung atau tidak langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasi langsung dapat terjadi ketika seseorang atau kelompok diperlakukan kurang baik dibandingkan



	<p>orang atau kelompok lain dalam situasi yang sama, karena atribut yang dilindungi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasi tidak langsung melibatkan penerapan persyaratan, kondisi, atau praktik yang merugikan seseorang dengan atribut yang dilindungi, dan itu tidak masuk akal.
<p>Viktimisasi</p>	<p>Memberikan perlakuan yang negatif terhadap seseorang karena mereka telah:</p> <ul style="list-style-type: none"> • menegaskan hak-hak mereka berdasarkan hukum kesempatan yang setara • mengajukan pengaduan berdasarkan hukum kesempatan yang setara • membantu orang lain membuat keluhan; dan menolak untuk melakukan sesuatu karena itu akan dikategorikan sebagai diskriminasi, pelecehan seksual atau viktimisasi. <p>Universitas mengharapkan agar staf dan mahasiswanya bebas dari diskriminasi berdasarkan karakteristik tersebut di lokasi mana pun.</p>



Fitnah

Segala bentuk perilaku yang menghasut kebencian terhadap, penghinaan serius, atau penghinaan atau ejekan berat terhadap seseorang atau sekelompok orang karena ras atau agama mereka. Perilaku tersebut dapat berupa peristiwa tunggal atau serangkaian peristiwa selama suatu periode. Ini mungkin termasuk penggunaan internet, Facebook, Twitter dan e-mail untuk mempublikasikan atau mengirimkan pernyataan.

TATA KELOLA

Prosedur pendukung	<ul style="list-style-type: none">• Menyusui• Anak-anak di Tempat Kerja• Dukungan kekerasan dalam keluarga• Penegasan Gender• Representasi Gender pada Prosedur Badan Pengambil Keputusan (khusus Australia)
Daftar pendukung	
Kebijakan terkait	<ul style="list-style-type: none">• Kesempatan yang Setara• Integritas & Rasa Hormat
Pemilik kebijakan	Kepala Petugas Sumber Daya Manusia
Perundang-undangan yang mengamanatkan kepatuhan	<p><i>Perundang-undangan Federal Australia</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Undang-Undang Diskriminasi Usia 2004• Undang-Undang Komisi Hak Asasi Manusia Australia 1986• Undang-Undang Diskriminasi Disabilitas 1992• Undang-Undang Diskriminasi Rasial 1975• Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin 1984• Undang-Undang Pekerjaan yang Adil 2009



	<p>Perundang-undangan Victoria (Australia)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Undang-Undang Kesempatan yang Setara 2010 • Undang-Undang Toleransi Ras dan Beragama 2001 (VIC) • Spent Convictions Act 2021
Kategori	Operasional
Persetujuan	Kepala Petugas Operasional & Wakil Presiden Senior
Pengesahan	Kepala Petugas Sumber Daya Manusia
Tanggal berlaku	12 Februari 2020
Tanggal tinjauan	23 Februari 2021
Versi	3. 2 (perubahan kecil berlaku mulai 1 Juni 2021)
Pertanyaan tentang isi	<ul style="list-style-type: none"> • Monash University Australia & Monash University Indonesia: Ask.Monash atau telepon Monash HR di +61 3 990 20400 • Monash University Malaysia: Akses MUM HR (https://hrhelpdesk.monash.edu.my/)

Kebijakan Kesempatan yang Sama | 1

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