

PROSEDUR PERILAKU DI TEMPAT KERJA

RUANG LINGKUP

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

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

Prosedur ini tidak berlaku bagi para mahasiswa. Perilaku mahasiswa dikelola berdasarkan [Peraturan Monash University \(Council\)](#), Bagian 7 – Disiplin Mahasiswa dan [Piagam Siswa](#).

PERNYATAAN PROSEDUR

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

Anda berhak untuk bekerja di lingkungan yang aman yang mendukung kesempatan yang sama, inklusi, rasa hormat, dan integritas.

1. Perilaku profesional yang diharapkan

- 1.1 Anda diharapkan memperlakukan semua orang dengan rasa hormat profesional dengan memastikan Anda mengikuti prinsip-prinsip etika Universitas yang dirinci dalam [Kebijakan Pernyataan Etika](#). Pimpinan diharapkan untuk mencontohkan perilaku ini, dan seluruh komunitas Universitas diharapkan untuk mempraktikkannya dalam kegiatan kerja sehari-hari.
- 1.2 Jika Anda telah melihat atau mengalami perilaku yang tidak dapat diterima, kami sangat menganjurkan Anda untuk melaporkannya melalui langkah-langkah dukungan yang diuraikan dalam bagian 14 prosedur ini.

2. Perilaku yang tidak dapat diterima

- 2.1 Kami tidak akan mentolerir perilaku yang tidak dapat diterima dan laporan semacam itu dikelola oleh Universitas sesuai dengan mekanisme yang berlaku untuk melakukannya.
- 2.2 Jika Anda melecehkan, melakukan perundungan, mendiskriminasi secara tidak sah, atau membuat komentar atau penghinaan yang menyinggung (termasuk yang terbungkus dalam bentuk lelucon) terhadap orang lain di tempat kerja kita, Anda bertanggung jawab atas tindakan Anda sendiri. Apa yang dianggap lucu oleh seseorang, bisa jadi menyinggung orang lain.
- 2.3 Komentar ofensif atau penghinaan yang terbungkus dalam bentuk lelucon dapat menimbulkan reaksi negatif dari mereka yang mendengar/mengalami perilaku yang tidak dapat diterima tersebut. Entah itu komentar yang tidak sopan, komentar santai, atau kata-kata yang mengejek, ini bisa menyakitkan dan memiliki dampak yang membekas lama. Kadang-kadang, itu mungkin hanya pilihan kata-kata yang buruk tanpa ada apa-apa di baliknya. Komentar ofensif atau penghinaan yang terbungkus dalam bentuk lelucon di tempat kerja berbahaya dan tidak dapat diterima.
- 2.4 Motif dan niat Anda (misalnya, "itu hanya lelucon" atau "saya tidak bermaksud membuat mereka kesal") tidak relevan dan merupakan perilaku yang tidak dapat diterima dapat menyebabkan akibat seperti pemutusan hubungan kerja/kontrak.

3. Tindakan manajemen yang wajar

- 3.1 Kami mengandalkan penyelia Anda untuk mengarahkan dan mengawasi pekerjaan Anda, yang mencakup kualitas, efisiensi, dan keakuratan pekerjaan/output Anda.
- 3.2 Diharapkan bahwa penyelia Anda mengambil tindakan manajemen yang wajar untuk secara efektif mengarahkan dan mengendalikan cara kerja Anda. Merupakan hal yang wajar bagi supervisor Anda untuk mengalokasikan pekerjaan dan memberikan umpan balik kinerja kepada Anda; ini bukan perundungan. Di Australia, hal ini diakui oleh hukum sebagai bukan perundungan di tempat kerja, meskipun tindakan ini mungkin membuat Anda kesal dan/atau menyebabkan ketidaknyamanan. Namun, tindakan manajemen yang berlebihan atau berlebihan bisa jadi merupakan perundungan. Pada dasarnya, tindakan manajemen bukan merupakan perundungan jika itu masuk akal.

- 3.3 Selain itu, perbedaan pendapat dan ketidaksepakatan pada umumnya bukanlah merupakan perundungan di tempat kerja. Anda dapat berbeda pendapat atau tidak mencapai kesepakatan di tempat kerja tanpa terjadi perundungan.

Contoh

Seorang penyelia baru memberikan umpan balik kepada seorang anggota staf bahwa laporan mereka tidak memenuhi persyaratan. Anggota staf tersebut merasa kesal karena mereka telah menyerahkan jenis laporan yang sama berkali-kali sebelumnya di bawah penyelia sebelumnya dan selalu menerima umpan balik positif. Seorang penyelia baru dapat mengarahkan kembali persyaratan kerja/output anggota staf, jika mereka memiliki harapan yang berbeda. Ini merupakan tindakan manajemen yang wajar.

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

- mengarahkan dan mengendalikan bagaimana pekerjaan Anda dijalankan;
- memberikan umpan balik yang adil dan konstruktif mengenai kinerja Anda;
- menetapkan sasaran kinerja, standar dan tenggat waktu yang wajar;
- menangani kinerja yang tidak memuaskan;
- mengambil tindakan disipliner; dan
- menolak Anda kembali bekerja karena alasan keselamatan.

- 3.5 Tindakan manajemen yang wajar adalah sah dan bukan merupakan perundungan, meskipun tindakan ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi Anda. Komisi Pekerjaan Adil Australia menemukan bahwa:

- wajar bukan berarti dilaksanakan secara sempurna;
- perilaku secara keseluruhan mungkin masuk akal meskipun ada langkah-langkah tertentu yang tidak masuk akal;
- tindakan tersebut harus sesuai hukum, dan tidak "irasional, mustahil, atau konyol", agar masuk akal;
- kewajaran tindakan manajemen harus dilihat dari pandangan objektif, bukan dari persepsi si penerima; dan
- kepatuhan atau penyimpangan dari kebijakan dan prosedur dapat dipertimbangkan dalam menentukan kewajaran.

Contoh

Seorang anggota staf ditempatkan pada rencana kinerja setelah membuat beberapa kesalahan pada beberapa proyek terakhirnya untuk mengembangkan keterampilan dan outputnya, namun, ia terus membuat kesalahan. Dengan demikian, tugas harian anggota staf tersebut berubah sementara ia sedang menjalani pelatihan/pembinaan lebih lanjut.

Dalam contoh ini, adalah sah untuk mengubah tugas pekerjaan anggota staf tersebut karena alasannya didasarkan pada penilaian yang dibuat dengan sungguh-sungguh terhadap kinerja pekerjaannya.

4. Diskriminasi

- 4.1 Anda tidak boleh terlibat dalam perilaku yang merupakan diskriminasi yang melanggar hukum.

- 4.2 Diskriminasi yang melanggar hukum adalah perlakuan yang tidak menguntungkan terhadap individu atau kelompok, atas dasar suatu atribut yang dilindungi oleh hukum. Diskriminasi yang melanggar hukum dapat menyebabkan kerugian bagi sebagian orang dan keuntungan bagi yang lain, dan dapat diklasifikasikan sebagai 'langsung' atau 'tidak langsung' dan melanggar hukum di tempat kerja atau sehubungan dengan pekerjaan.

- 4.3 Perlindungan diskriminasi mencakup hal-hal berikut ini:

Hukum Federal Australia	Hukum Victoria
<ul style="list-style-type: none"> • usia; • menyusui; • disabilitas; • tanggung jawab keluarga; • identitas gender; 	<ul style="list-style-type: none"> • usia; • status pengasuh dan orang tua; • disabilitas; • aktivitas pekerjaan; • keyakinan atau aktivitas politik; • kehamilan dan menyusui; • ras; • keyakinan atau aktivitas

<ul style="list-style-type: none"> • status interseks; • status perkawinan atau hubungan; • kehamilan atau potensi kehamilan; • penyandang disabilitas yang memiliki pengasuh, asisten, hewan pembantu atau alat bantu disabilitas; • ras, warna kulit, keturunan atau asal kebangsaan atau etnis; • jenis kelamin; dan • orientasi seksual; <p>Berikut ini 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"> • <u>identitas gender</u> (yang mencakup ekspresi gender); • aktivitas industri; • status interseks; • <u>aktivitas seksual dan orientasi seksual yang sah</u>; • status perkawinan atau status hubungan; • fitur fisik; 	<ul style="list-style-type: none"> • keagamaan; • jenis kelamin; • hukuman homoseksual yang telah dihapuskan; • hukuman yang telah dijalani; • karakteristik jenis kelamin; dan hubungan pribadi dengan seseorang yang memiliki, atau diasumsikan memiliki, salah satu dari karakteristik pribadi ini.
---	---	---

- 4.4 Diskriminasi dapat bersifat terang-terangan (langsung) ketika seorang individu diperlakukan secara tidak menyenangkan 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 tersebut menelepon manajer rekrutmen untuk menanyakan alasannya, manajer tersebut menyatakan: "Anda bilang bahwa Anda tidak punya anak tetapi ingin punya suatu hari nanti jadi kami tidak bisa membiarkan Anda hamil dan kemudian kami harus melalui proses ini lagi."

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

Contoh
Seorang penyelia memerintahkan semua staf mulai bekerja pada pukul 6 pagi. Aturan ini memperlakukan semua orang secara setara, tetapi merugikan satu anggota staf, karena individu ini perlu merawat anak mereka sebelum jam sekolah. Hal ini bisa jadi merupakan diskriminasi tidak langsung tergantung pada semua situasi tergantung pada semua keadaan situasi mereka.

Pengecualian

- 4.6 Dalam beberapa keadaan, diskriminasi atas dasar suatu atribut yang dilindungi mungkin tidak melanggar hukum karena berlakunya suatu pengecualian. Ini termasuk apabila tindakan tersebut:

- diperbolehkan berdasarkan hukum lain; atau
- didasarkan pada persyaratan yang melekat pada posisi tertentu yang bersangkutan.

Contoh
Seorang pelamar berusia 17 tahun melamar sebuah posisi bekerja di tempat layanan makanan yang menyajikan alkohol. Bahkan tanpa wawancara, tempat tersebut menulis surat kepada pelamar ini yang menyatakan bahwa ia berusia di bawah 18 tahun dan oleh karena itu tidak memenuhi persyaratan untuk posisi tersebut, karena undang-undang minuman keras Victoria tidak mengizinkan individu di bawah 18 tahun untuk menyajikan alkohol. Tempat tersebut telah secara sah berdasarkan hukum mendiskriminasi pelamar ini karena usia mereka.

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 merasa terintimidasi, terhina atau dipermalukan dan orang yang berakal sehat akan menduga bahwa tindakan itu akan berdampak demikian. Hal ini bisa terjadi dalam

satu insiden atau serangkaian insiden. Pelecehan dapat dialami dengan menyaksikan perilaku yang tidak ditujukan kepada orang tersebut, misalnya mendengar komentar seksis atau istilah yang menghina berdasarkan gender.

5.3 Anda tidak boleh melakukan pelecehan seksual, atau melecehkan berdasarkan ras atau disabilitas. Tindakan ini juga melanggar hukum di Australia.

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

- membuat komentar ofensif atau penghinaan yang terbungkus dalam bentuk lelucon tentang kelompok ras atau agama tertentu;
- mengirim email, pesan teks, atau memo yang eksplisit atau sugestif secara seksual;
- menampilkan gambar-gambar yang menyinggung secara rasial atau pornografi atau mengirimkan gambar atau rekaman eksplisit;
- membuat komentar atau ejekan yang merendahkan atau mengejek tentang disabilitas seseorang;
- mengajukan pertanyaan yang mengganggu tentang kehidupan pribadi seseorang, termasuk kehidupan seks seseorang; dan
- mengulang-ulangi komentar yang tidak pantas dengan menjadikan seorang kolega sebagai korbannya.

Pelecehan seksual

5.5 Pelecehan seksual adalah bentuk khusus dari pelecehan yang melanggar hukum. Ini adalah perilaku tidak diinginkan yang bersifat seksual dan dapat menimpa semua jenis kelamin. Pelecehan seksual dapat berupa pelecehan secara 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;
- kekerasan seksual;
- komentar atau penghinaan ofensif yang terbungkus dalam bentuk lelucon; dan
- komunikasi yang tidak senonoh atau mengancam seperti panggilan telepon, surat, email, pesan teks, dan postingan di situs jejaring sosial.

Contoh

Seorang anggota staf ditanyai saat makan siang tim, berapa ukuran bra mereka, dan diberitahu untuk mengenakan atasan berpotongan rendah agar dapat perhatian dari manajer mereka. Orang yang berkomentar tersebut bermaksud melucu; namun, anggota staf tersebut tersinggung dan marah.

5.7 Apabila seseorang tidak keberatan dengan perilaku tersebut pada saat itu, hal itu tidak membuat perilaku tersebut dapat diterima, atau menjadikan itu bukan pelecehan. Pelecehan seksual terjadi jika orang yang berakal sehat, dengan memperhatikan semua keadaan, akan berpikir bahwa orang yang dilecehkan tersebut akan merasa tersinggung, dipermalukan atau terintimidasi.

5.8 Jika suatu interaksi bersifat konsensual, diterima dan dibalas, itu bukan pelecehan seksual.

Pelecehan rasial

5.9 Pelecehan rasial adalah bentuk lain dari pelecehan yang melanggar hukum. Pelecehan ini menggambarkan setiap perilaku yang tidak diinginkan sehubungan dengan warna kulit, ras, kebangsaan, asal-usul atau keturunan sosial atau etnis seseorang. Pelecehan ini dapat berupa komentar negatif klise hingga panggilan nama, pelecehan dan kekerasan fisik. Ini bisa berupa komentar, perilaku atau praktik diskriminatif, yang menunjukkan intoleransi rasial.

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

- komentar atau penghinaan ofensif yang terbungkus dalam bentuk lelucon, sindiran, komentar yang memalukan atau berorientasi rasial;
- mengkritik dan bersikap intoleran terhadap perbedaan etnis seperti aksen, pakaian, gaya rambut, pakaian, adat istiadat dan kepercayaan;
- bertindak tampak jijik atau menunjukkan penghinaan kepada orang lain yang terkait dengan kegiatan ras atau etnis; dan
- menampilkan gambar atau citra yang merendahkan ras.

Contoh

Setelah liburan Natal, sekelompok staf mendiskusikan apa yang mereka lakukan selama liburan. Salah satu anggota staf berbicara tentang liburan mereka ke Filipina dan betapa mereka senang berbaring di tepi kolam renang di bawah sinar matahari.

Seorang kolega menoleh ke arah mereka dan berkata "bukankah Anda kembali ke negara Anda dan berjuang untuk Islam"?

6. Perundungan

- 6.1 Anda tidak boleh terlibat dalam perilaku yang merupakan perundungan.
- 6.2 Perundungan di tempat kerja adalah perilaku berulang yang tidak masuk akal yang ditujukan kepada orang lain di tempat kerja yang menciptakan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan yang melanggar hukum (baik 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 / melukai seseorang, mendorong atau mengintimidasi orang lain, secara konsisten mengecualikan atau mengisolasi orang lain misalnya dari kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Perundungan dapat melanggar hukum bahkan jika tidak ada niat untuk melakukannya.
- 6.4 Contoh perilaku berulang tersebut meliputi (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 berteriak atau menjerit;
 - menggoda atau secara teratur menjadikan seseorang sebagai bahan keisengan atau kejahilan;
 - 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 merepotkan seseorang; dan
 - mengecualikan seseorang dari kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan maksud untuk mempermalukan.

Contoh

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

7. Menjelek-jelekan

- 7.1 Anda tidak boleh terlibat dalam perilaku yang menjelek-jelekan seseorang atau kelompok.
- 7.2 Menjelek-jelekan adalah ketika seseorang mengatakan atau melakukan sesuatu di depan umum yang dapat membuat orang lain mengejek, membenci, atau memiliki penghinaan yang serius terhadap sekelompok orang atau orang tertentu.
- 7.3 Menjelek-jelekan juga terjadi ketika seseorang menghasut kebencian, melakukan penghinaan serius, atau mencemooh seseorang atau sekelompok orang atas dasar ras, agama, seksualitas, identitas gender, warna kulit, kebangsaan, keturunan, etnisitas, status etno-religius, asal kebangsaan, homoseksualitas, status HIV atau aids atau status trans-gender, disabilitas, orientasi seksual atau aktivitas seksual yang sah.

Contoh

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

8. Gangguan kinerja

- 8.1 Kami berharap Anda melaksanakan pekerjaan Anda tanpa membahayakan keselamatan dan kesehatan diri Anda atau orang lain sejauh dapat dilakukan secara wajar.
- 8.2 Kami mungkin diminta untuk menangani kemampuan Anda untuk bekerja dengan aman. Kami akan memastikan Anda tidak berada dalam posisi yang membuat dirinya berisiko dan tidak menimbulkan bahaya atau risiko terhadap keselamatan dan kesehatan diri Anda atau orang lain.
- 8.3 Ada sejumlah faktor, yang dapat berkontribusi terhadap gangguan kinerja (yaitu alkohol atau obat-obatan, kelelahan, kondisi medis). Apabila kami mencurigai atau mengamati gangguan kinerja atau perilaku yang tidak dapat diterima, kami dapat mengambil salah satu dari (namun tidak terbatas pada) tindakan-tindakan berikut:

- memulangkan Anda;
- mengeluarkan Anda dari tempat kerja atau aktivitas;
- menawarkan dukungan, konseling atau edukasi;
- 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, mengucapkan kata-kata yang tidak jelas, dan ia kehilangan keseimbangan beberapa kali. Rekan-rekan kerja mengkhawatirkan kesejahteraannya dan keselamatan orang lain di sekitar mereka, oleh karena itu melaporkan apa yang mereka lihat.

9. Fungsi dan aktivitas universitas

- 9.1 Harapan kami terhadap perilaku Anda yang dijelaskan dalam prosedur ini meluas ke semua tempat dan situasi di mana Anda melakukan pekerjaan untuk kami. Prosedur ini juga mencakup fungsi-fungsi sosial yang terkait dengan pekerjaan, perjalanan yang terkait dengan pekerjaan (seperti konferensi di luar kantor, antar negara bagian dan luar negeri) dan acara yang kami selenggarakan atau di mana Anda hadir sebagai perwakilan kami.
- 9.2 Merupakan hal yang wajib bahwa perilaku profesional harus ditaati ketika Anda menghadiri fungsi-fungsi sosial, konferensi atau acara di tempat kerja, dll.

Contoh

Sebuah perayaan sedang berlangsung untuk menandai keberhasilan pelaksanaan proyek, yang melibatkan para manajer, anggota proyek dan perwakilan perusahaan vendor.

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

- 9.3 Acara-acara harus diatur untuk mengurangi risiko alkohol yang menyebabkan perilaku bermasalah. Staf Australia dapat mengakses informasi lebih lanjut dalam [Prosedur Manajemen 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, telepon) untuk melakukan tindakan yang melanggar undang-undang hak cipta atau mengakses/menyebarkan pornografi, atau bertentangan dengan ketentuan 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 sendiri. Kami mengingatkan Anda bahwa konten yang mengidentifikasi kami atau rekan kerja/mahasiswa harus mematuhi Kebijakan dan/ Prosedur Media dan Media Sosial Universitas, dan prosedur ini.

Contoh

Sekelompok staf memposting komentar di halaman Facebook pribadi mereka tentang sesama kolega, yang menunjukkan bahwa orang ini 'bersedia melakukan apa pun' dan mereka memilih siapa yang akan mencoba untuk 'mengacaukan orang ini di acara Monash berikutnya'. Komentar-komentar tersebut menjadi perhatian si penerima yang merasa malu dan kesal dan oleh karena itu 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 Beritahu seseorang dan biarkan orang lain membantu. Keselamatan Anda dan perhatian terhadap kebutuhan mendesak Anda adalah yang terpenting. Bantuan, nasihat, dan dukungan ahli tersedia untuk membantu Anda dalam mengambil keputusan. Informasi tentang cara melaporkan perilaku yang tidak dapat diterima dirinci di bawah ini.

13. Saksi mata

- 13.1 Anda mungkin pernah berada dalam situasi ketika Anda melihat sesuatu yang terasa tidak benar dan Anda memutuskan untuk tidak ikut campur. Mungkin karena Anda merasa itu bukan urusan Anda, Anda merasa tidak aman, atau Anda mungkin tidak tahu apa yang harus dilakukan. Menjadi saksi mata adalah berada di sana dan mengamati ketika sesuatu yang berbahaya terjadi pada orang lain. Menjadi saksi mata yang aktif melibatkan tindakan untuk melakukan sesuatu tentang hal tersebut.
- 13.2 Menjadi saksi mata yang aktif, termasuk:
- Menyaksikan suatu insiden
Jika seseorang bertindak tidak pantas, 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
Merupakan hal yang umum untuk merasa takut untuk menolong. Semua orang merasakan hal yang sama. Namun, jika semua orang berpikir bahwa orang lain yang harus bertindak, itu berarti tidak ada yang akan bertindak. Semua bergantung pada kita untuk saling menjaga satu sama lain.
 - Memutuskan tindakan apa yang harus diambil, dan yakin untuk melakukannya dengan aman.
Hal yang paling penting untuk selalu diingat adalah bahwa Anda harus menjaga diri Anda sendiri terlebih dahulu, baik demi keselamatan Anda sendiri maupun karena Anda tidak dapat membantu orang lain jika Anda terluka.
- 13.3 Jika Anda menyaksikan perilaku yang tidak dapat diterima, Anda dapat memainkan peran kunci dalam menantang norma-norma sosial dan sikap 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 menantang perilaku yang tidak dapat diterima tersebut:
- beri tahu orang tersebut bahwa apa yang mereka lakukan tidak dapat diterima; dan/atau
 - alihkan perhatian orang tersebut untuk meredakan perilakunya; dan/atau
 - mintalah bantuan dari orang lain di sekitar; dan
 - selalu pastikan Anda bertanya kepada orang yang menerima perilaku yang tidak dapat diterima tersebut, 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 pihak yang terlibat dalam suatu insiden. Misalnya, Anda mungkin mendengar komentar seksis, menyaksikan seseorang yang sedang menyerang, melecehkan, mengintimidasi, atau menindas orang lain. Anda bahkan dapat membuat laporan tanpa mengidentifikasi diri Anda sendiri, 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 pada saat itu.

Australia

Kontak	Kebutuhan/Tujuan
Layanan Darurat (Tekan 000 untuk bantuan segera)	Dalam situasi darurat
Keamanan Kampus (+61 3 9905 3333 atau ext 333 dari telepon Monash)	Apabila kehadiran cepat diperlukan di kampus
Unit Komunitas yang Lebih Aman (+61 3 990 51599 atau safercommunity@monash.edu)	Untuk pelaporan dan investigasi perilaku yang memprihatinkan dan mengancam, dan rujukan ke layanan di dalam dan di luar Universitas
Manajer, Perilaku Menghormati dan Beretika (ethical.conduct.queries@monash.edu atau 03 9902 4945)	Untuk saran mengenai perilaku yang tidak dapat diterima, dan rujukan ke layanan Universitas yang disetujui
Laporkan insiden	Sistem online untuk melaporkan perilaku staf ke staf yang tidak dapat diterima, dengan opsi untuk melaporkan secara anonim
SARAH (pusat keselamatan dan risiko untuk pelaporan insiden)	Sistem online untuk melaporkan perilaku dan bahaya yang tidak dapat diterima untuk eskalasi ke Manajer, Perilaku Etis untuk

	mendapatkan keputusan (termasuk investigasi)
--	--

Malaysia

Kontak	Kebutuhan/Tujuan
Layanan Darurat (Hubungi 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 investigasi perilaku yang mengkhawatirkan, tidak dapat diterima dan mengancam yang melibatkan mahasiswa
Apabila kehadiran cepat diperlukan di kampus	Untuk saran, pelaporan dan investigasi perilaku yang mengkhawatirkan, tidak dapat diterima dan mengancam yang melibatkan staf
Penasihat dan Dukungan Mahasiswa (https://www.monash.edu.my/student-life/student-advisory-dan-dukungan)	Sistem online untuk melaporkan perilaku dan bahaya yang tidak dapat diterima

Lokasi Internasional

Contoh
<ul style="list-style-type: none"> • di Monash Suzhou, Chris Wen (+86 512 6299 8035 atau chris.wen@monash.edu); • di Monash Indonesia, Ade Ferianty (+62 85878 348937 atau ade.ferianty@monash.edu); • di IITB, M.S. Unnikrishnan (+91 -22-2576 4740 atau unnikrishnan.ms@iitbmonash.org). • pusat hukum masyarakat

15. Perlindungan tindakan balasan, balas dendam atau ancaman

Menjadi korban

- 15.1 Anda tidak boleh membuat seseorang menjadi korban (yaitu membuat mereka mengalami kerugian atau mengancam untuk melakukannya) karena mereka telah mengajukan keluhan atau membantu orang lain untuk mengajukan keluhan berdasarkan hukum kesetaraan peluang atau anti-diskriminasi. Hal 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 kolega mengirimkan sebuah pesan teks yang eksplisit secara seksual kepada seorang anggota staf dan sering membuat komentar sugestif secara seksual di hadapannya. Setelah penerima pesan mengajukan keluhan tentang perilakunya, rekan kerja dari si penerima pesan tersebut berhenti melibatkan mereka dalam aktivitas di tempat kerja yang biasa dilakukan, misalnya berhenti mengundang mereka untuk makan siang atau minum setelah bekerja.

Klaim palsu, jahat dan meresahkan

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

Kewajiban dan pertimbangan hukum

- 15.4 Ada beberapa contoh di mana kami akan bertindak atas suatu masalah tanpa pengaduan, atau bahkan jika orang yang mengajukan pengaduan tidak menginginkan tindakan lebih lanjut diambil. Ini adalah tuduhan serius tentang perilaku yang tidak dapat diterima di mana kami 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):
- pencabulan atau penyerangan fisik;

- pemaparan tidak senonoh dan penguntitan; dan
- penyerangan atau kekerasan seksual.

Merekam percakapan

- 15.6 Pernyataan Etika kita merinci nilai-nilai dan prinsip-prinsip etika yang kita harapkan dari Anda. Pernyataan Etika menyoroti perlunya bagi Anda untuk berperilaku jujur dan adil, berdasarkan rasa saling menghormati. Anda diharapkan untuk bertindak dengan integritas, transparansi dan secara profesional dalam semua aktivitas kerja Anda. Perekaman percakapan secara diam-diam tidak konsisten dengan prinsip-prinsip etika ini.
- 15.7 Perekaman secara diam-diam bukan saja secara umum melanggar hukum, tetapi juga melibatkan penipuan, dan tidak adanya keadilan dan transparansi. Oleh karena itu, hal ini tidak konsisten dengan Pernyataan Etika.
- 15.8 Kami menganggap rekaman rahasia di tempat kerja sebagai hal yang tidak pantas karena merusak rasa saling percaya dan keyakinan yang diperlukan dalam hubungan kerja dan di antara para peserta di tempat kerja.
- 15.9 Jika Anda membuat rekaman diam-diam, Anda mungkin dianggap telah melanggar kontrak kerja Anda secara serius dan menghadapi tindakan disipliner hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja/kontrak.

16. Layanan dukungan internal

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

- penyelia Anda
- Sumber Daya Manusia
- [Program Bantuan Karyawan](#)
- [MyCoach untuk Pemimpin Orang](#)
- Halaman web [Budaya Integritas & Rasa Hormat](#)
- Layanan kesehatan dan kesejahteraan
- [Layanan konseling](#) (untuk konseling profesional rahasia)
- [Kehidupan Mahasiswa dan Layanan Dukungan](#)

Anda juga dapat merujuk ke [Prosedur Kesehatan Mental](#) untuk panduan dan informasi lebih lanjut tentang dukungan yang tersedia.

Malaysia

- [Akses SDM MUM](#)
- [Program Bantuan Karyawan](#)
- Penasihat Keluhan
- [Dukungan dan Bimbingan Mahasiswa](#) dan [Dukungan Konseling Siswa](#)
- [All Women's Action Society](#) atau [Woman's Aid Organisation](#)

Unit Komunitas yang Lebih Aman (SCU)

16.2 Anda dapat mencari dukungan dari SCU, yang dapat membantu Anda:

- membantu menghubungkan Anda dengan layanan dukungan
- mengeksplorasi langkah-langkah keamanan yang tepat
- memberikan informasi tentang opsi pelaporan resmi Anda
- dan membantu Anda dengan proses pelaporan resmi.

16.3 Jika laporan Anda adalah tentang:

- sesuatu yang bisa menjadi tindak pidana, maka SCU dapat menjelaskan proses pelaporan secara resmi kepada polisi, dan membantu Anda dalam proses tersebut

- anggota staf Monash lainnya, maka SCU dapat menjelaskan proses untuk membuat laporan resmi untuk Hubungan Tempat Kerja Monash.
- perilaku seorang mahasiswa Monash, maka Anda dapat membuat laporan resmi tentang [pelanggaran umum](#). Pelanggaran umum adalah segala bentuk perilaku yang tidak dapat diterima yang melanggar peraturan dan regulasi Monash. SCU akan merujuk semua laporan resmi tentang pelanggaran umum ke Kantor Perilaku Mahasiswa.

17. Pelanggaran terhadap prosedur

- 17.1 Universitas memperlakukan setiap pelanggaran terhadap kebijakan, prosedur, dan jadwalnya dengan serius; Universitas mendorong pelaporan hal-hal tentang ketidakpatuhan, dan mengelola kepatuhan sesuai dengan [Perjanjian Perusahaan](#) yang berlaku, instrumen penunjukan yang relevan dan/atau ketentuan kontrak yang berlaku. Kegagalan untuk mematuhi prosedur Universitas dapat mengakibatkan tindakan oleh Universitas. Tindakan tersebut dapat mencakup tindakan disipliner dan tindakan-tindakan lain hingga dan termasuk potensi pemutusan hubungan kerja bagi karyawan, atau penghentian keterlibatan dengan Universitas untuk orang lain.

DEFINISI

Tenaga kerja terasosiasi	berarti setiap orang yang ditunjuk oleh Universitas untuk berpartisipasi dalam kegiatan Universitas dalam kapasitas yang tidak dibayar dan bukan merupakan karyawan Universitas. Tenaga kerja terasosiasi termasuk (tetapi tidak terbatas pada), penunjukan Kehormatan seperti Adjunct dan Emeritus Profesor, Penunjukan Bersama, Kontraktor, Pengunjung Universitas, dan Afiliasi.
Perjanjian Perusahaan	Perjanjian Perusahaan berarti Perjanjian Perusahaan Monash University (Staf Akademik & Profesional) 2019 atau staf Perdagangan dan Layanan (Staf Perdagangan Bangunan dan Logam) 2009 atau staf Perdagangan dan Layanan (Staf Katering dan Ritel, Kebersihan dan Perawatan, dan Layanan Lain-lain) 2005 sebagaimana yang berlaku untuk anggota staf sesuai dengan kontrak kerja mereka.
Gangguan kinerja	Penurunan dari kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas posisi mereka atau aktivitas terkait pada tingkat yang diperlukan.
Jahat	Dicirikan oleh tindakan dengki yang berbahaya secara sengaja.
Staf	berarti staf akademik, profesional dan perdagangan dan jasa yang dibayar dan dipekerjakan oleh Universitas: (a) berdasarkan Perjanjian Perusahaan yang relevan; atau (b) kontrak atau pemekerjaan.
Meresahkan	Penyebab yang disengaja yang menyebabkan gangguan, rasa malu, frustrasi, kekhawatiran, atau pelecehan, terlepas dari manfaatnya.
Kegiatan Universitas	Untuk tujuan prosedur ini meliputi (namun tidak terbatas pada): <ul style="list-style-type: none"> • pertemuan anggota staf universitas dan/atau mahasiswa dan tamu-tamu mereka, atau acara-acara di tempat pertunjukan Universitas, misalnya pertemuan klub sosial atau olahraga, <i>barbeque</i>, penggalangan dana, peluncuran buku departemen, seminar, kelompok membaca, konferensi, dll; • konferensi, seminar, acara yang disponsori/diselenggarakan oleh mitra bisnis; • acara-acara sosial informal seperti makan siang atau minum-minum setelah bekerja; • acara-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	Integritas dan Rasa Hormat
Jadwal pendukung	Tidak ada
Prosedur terkait	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan Pernyataan Etika • Kebijakan Kesempatan yang Sama • Penggunaan Teknologi Informasi yang Dapat Diterima • Penyelesaian Perilaku yang Tidak Dapat Diterima dan Diskriminasi • Kebijakan Media dan Media Sosial • Prosedur Media dan Media Sosial

	<ul style="list-style-type: none"> • Prosedur Kesehatan Mental
Perundang-undangan terkait	<p>Undang-undang Federal Australia</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 Seks 1984 • Undang-Undang Kerja yang Adil 2009 <p>Peraturan Perundang-undangan Victoria (Australia)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Undang-Undang Kesempatan yang Sama 2010 • Undang-Undang Toleransi Rasial dan Agama 2001 (VIC) • Undang-Undang Hukuman yang telah Dijalani 2021 • Komisi Kerja yang Adil - referensi penentuan 'wajar' (Ms SB (2014) FWC 2104) <p>Peraturan Perundang-undangan Malaysia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstitusi Federal Malaysia • Undang-Undang Ketenagakerjaan 1955 (Undang-Undang 265) • Undang-Undang Hubungan Industrial 1967 (Undang-Undang 177) • Undang-Undang Komunikasi dan Multimedia 1998 (Undang-Undang 588)
Kategori	Operasional
Persetujuan	Kepala Petugas Sumber Daya Manusia sebagai delegasi dari Kepala Petugas Operasional 12 Februari 2020
Pengesahan	Kepala Sumber Daya Manusia 12 Februari 2020
Pemilik prosedur	Direktur, Hubungan Tempat Kerja
Tanggal berlaku	12 Februari 2020
Tanggal peninjauan	29 Januari 2021
Versi	6.5 (<i>amandemen administratif yang berlaku efektif pada 27 Oktober 2022</i>)
Pertanyaan konten	<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 SDM MUM (https://hrhelpdesk.monash.edu.my/)