

# Brambles

## Dasar Maruah di Tempat Kerja Global

**Brambles Limited**

Disemak Semula: 1 Januari, 2020

Versi 2.0

### Ringkasan

Brambles komited terhadap usaha mewujudkan persekitaran kerja yang bebas daripada gangguan, pembulian dan pemangsaan, serta memastikan semua kakitangan dilayan dan melayan orang lain dengan penuh hormat dan bermaruah.

Gangguan dan pembulian boleh memberikan kesan buruk yang signifikan terhadap kesihatan dan kesejahteraan, prestasi kerja malah boleh menyebabkan orang berhenti kerja. Kesan lain yang tidak kurang signifikannya terhadap Syarikat termasuklah patah semangat, prestasi terjejas, peningkatan pertukaran staf dan litigasi selain nama baik terjejas. Pembulian, gangguan dan pemangsaan dianggap oleh Brambles sebagai salah laku dan boleh dikenakan tindakan tatatertib termasuk, dalam kes yang serius, pemecatan tanpa notis atas sebab salah laku, tertakluk pada undang-undang setempat.

**“Dasar ini bertujuan menegaskan pendirian Syarikat dalam soal maruah di tempat kerja dan juga memastikan semua pekerja di Brambles dilayan dengan bermaruah dan penuh hormat”.**

### Skop, Semakan & Tanggungjawab

Dasar ini dikenakan terhadap semua individu yang bekerja untuk Brambles termasuk kakitangan, kontraktor dan pekerja agensi. Dasar ini merangkumi gangguan atau pembulian yang berlaku di tempat kerja dan di luar tempat kerja, misalnya semasa lawatan kerja atau dalam acara atau fungsi sosial yang berkaitan dengan kerja. Dasar ini juga merangkumi gangguan atau pembulian terhadap/oleh mana-mana pihak ketiga, termasuk pelanggan, pembekal atau pelawat yang datang ke premis Brambles. Dasar ini akan sentiasa disemak dan boleh diubah serta dipinda atas budi bicara Syarikat. Walaupun kakitangan dan individu yang bekerja di Brambles dikehendaki mematuhi standard yang termaktub dalam dasar ini, dasar ini secara sendirinya tidak mempunyai kesan kontraktual. Kakitangan dipelawa untuk memberikan maklum balas tentang dasar ini dan mencadangkan cara untuk menambah baik dasar ini dengan menghubungi pasukan Hubungan Pekerja (Employee Relations, ER).

Brambles bertanggungjawab atas pelaksanaan Dasar ini dan akan memastikan semua individu yang bekerja untuk Syarikat dilindungi daripada gangguan dan pembulian. Pengurus mempunyai tanggungjawab khusus untuk mentadbir dalam ruang lingkup dasar ini dan untuk memudahkan pelaksanaannya dengan memastikan kakitangan memahami standard perilaku yang dikehendaki daripada mereka dan dengan mengenal pasti serta bertindak terhadap tingkah laku yang tidak memenuhi standard ini.

Kakitangan juga bertanggungjawab memastikan mereka meluangkan masa untuk membaca dan mematuhi dasar ini serta melayan rakan sekerja mereka dengan bermaruah dan penuh hormat pada setiap masa.

### Apa itu gangguan, pembulian & pemangsaan?

**Gangguan** ialah sebarang perilaku fizikal, lisan atau bukan lisan yang tidak diingini, yang mempunyai tujuan atau kesan untuk mencemari maruah seseorang atau mewujudkan persekitaran menakutkan, bermusuhan, menjatuhkan maruah, mengaibkan atau menyinggung perasaan kepada individu tersebut. Satu kejadian sahaja sudah boleh dianggap gangguan.

Gangguan boleh melibatkan perilaku bersifat seksual (gangguan seksual) atau boleh juga berkaitan dengan umur, kecacatan, pertukaran jantina, status perkahwinan atau pasangan sivil, kehamilan atau keibuan, bangsa, warna kulit, kerakyatan, asal etnik atau negara, agama atau kepercayaan, jantina atau orientasi seksual atau sebarang kategori yang ditakrif mengikut undang-undang setempat. Gangguan adalah dilarang meskipun perbuatan tersebut tidak termasuk dalam mana-mana kategori ini.

**Pembulian** ialah perbuatan menyinggung perasaan, menakut-nakutkan, hasad atau menghina, atau penyalahgunaan atau salah guna kuasa, yang mempunyai tujuan atau kesan untuk menjadikan seseorang berasa lemah, terganggu, berasa malu, tergugat atau terancam. Kuasa tidak semestinya bermakna memegang jawatan yang mempunyai autoriti/kuasa tetapi boleh termasuk kekuatan diri dan kuasa untuk memaksa melalui ketakutan atau ugutan.

### Jenis-jenis gangguan dan pembulian

Pembulian dan gangguan boleh berlaku melalui pelbagai saluran termasuk media sosial, e-mel dan penggunaan peranti teknologi maklumat/komunikasi yang lain (seperti telefon mudah alih) yang digunakan oleh Syarikat dan kakitangannya. Kakitangan dilarang sama sekali daripada menggunakan peranti dan alat sedemikian untuk menghasilkan, memuat turun, menyimpan atau mengirim semula (secara dalaman atau sebaliknya) sebarang bahan sama ada dalam bentuk teks, gambar atau sebarang bentuk lain yang boleh dianggap menyinggung perasaan atau mewujudkan persekitaran menakut-nakutkan, bermusuhan, menjatuhkan maruah atau mengaibkan mangsa.

Meskipun mustahil untuk mengawal penyebaran bahan sedemikian daripada pengguna lain kepada kakitangan, Syarikat tidak akan bertolak ansur dengan kakitangan yang menyimpan, mengirim semula atau memuat turun bahan sedemikian. Perbuatan tersebut boleh dianggap oleh Syarikat sebagai salah laku dan kakitangan boleh dikenakan tindakan tatatertib termasuk pemecatan, tertakluk pada undang-undang setempat.

**Pemangsaan** boleh ditakrif sebagai layanan yang kurang menyenangkan disebabkan seseorang telah, dengan suci hati, membuat dakwaan gangguan atau pembulian, menyokong orang lain untuk membuat aduan tersebut atau memberikan bukti dalam aduan tersebut.

### Contoh gangguan & pembulian

#### Gangguan

Gangguan termasuklah, antaranya:

- kelakuan fizikal yang tidak diingini atau "main-main" termasuk menyentuh, mencubit, menolak dan menarik;
- mencadangkan aktiviti sosial secara berterusan meskipun telah dijelaskan bahawa cadangan tersebut tidak disenangi;
- menghantar atau menayangkan bahan lucah atau bahan yang mungkin menyinggung perasaan sesetengah orang (termasuk e-mel, mesej teks, klip video dan imej yang dihantar melalui telefon mudah alih atau disiarkan di Internet);
- cubaan untuk menggoda atau perangai tidak senonoh (yang dianggap oleh pelaku sebagai tidak salah);
- jenaka yang berunsur perkauman, seksis, homofobia atau diskriminasi umur, atau komen menghina atau stereotaip tentang etnik tertentu atau kumpulan agama atau jantina;
- mendedahkan atau mengugut untuk mendedahkan bahawa seseorang merupakan golongan LGBT+;
- e-mel, mesej teks atau kandungan media sosial yang menyinggung perasaan;
- mengejek, mengajuk atau memperkecil kecacatan seseorang;
- paksaan atau tekanan untuk mendapatkan layanan seks (contohnya, bagi mendapatkan pekerjaan atau dinaikkan pangkat) dan tekanan untuk menyertai parti politik, kumpulan keagamaan atau kesatuan sekerja dan sebagainya.
- dipencilkan atau dipinggirkan dan disisihkan daripada aktiviti sosial; atau
- pencerobohan – dipantau, dikacau, diintip dan sebagainya

Contoh yang dinyatakan di atas tidak lengkap dan perbuatan lain juga mungkin boleh dianggap gangguan.

### **Pembulian**

Pembulian mungkin berupa perbuatan fizikal, lisan dan bukan lisan. Pembulian termasuklah, antaranya:

- ancaman fizikal atau psikologi;
- tahap penyeliaan yang melampau dan menakut-nakutkan;
- kata-kata penghinaan yang tidak wajar terhadap prestasi seseorang;

Contoh yang dinyatakan di atas tidak lengkap dan perbuatan lain juga mungkin boleh dianggap pembulian.

Pembulian tidak termasuk kritikan yang wajar terhadap prestasi atau perilaku.

### **Tatacara aduan**

#### **Am**

Semua aduan tentang pembulian dan gangguan hendaklah dikemukakan secepat mungkin supaya kejadian tersebut dapat ditangani. Aduan akan dikendalikan mengikut dasar setempat.

Nasihat dan bimbingan tentang isu maruah di tempat kerja boleh didapatkan daripada HR secara sulit, pada bila-bila masa.

#### **Apakah yang harus anda lakukan jika anda dibuli atau diganggu?**

Semua aduan tentang pembulian dan gangguan hendaklah dikemukakan kepada pengurus baris, HR atau ketua kanan anda secepat mungkin supaya kejadian tersebut dapat ditangani. Aduan akan dikendalikan mengikut dasar setempat, yang boleh anda dapatkan di Hab Kakitangan. Nasihat dan bimbingan tentang isu maruah di tempat kerja boleh didapatkan daripada HR secara sulit, pada bila-bila masa. Sebagai alternatif, jika anda tidak mahu mengajukan kebimbangan anda melalui cara ini, anda boleh menghubungi talian "Speak Up" yang butirannya boleh didapati di hab kakitangan atau papan notis.

### **Kerahsiaan**

Kerahsiaan merupakan aspek penting tatacara sepertimana yang digariskan dalam dasar ini. Butiran siasatan dan nama orang yang membuat aduan dan yang dituduh hanya boleh didedahkan mengikut "keperluan sahaja". Pelanggaran kerahsiaan boleh menyebabkan tindakan tatatertib, tertakluk pada undang-undang setempat.

#### **Apakah yang harus anda lakukan jika anda dituduh melakukan pembulian atau gangguan?**

Jika seseorang mendatangi anda secara tidak rasmi tentang perbuatan anda, jangan abaikan terus aduan itu kerana anda hanya bergurau atau anda berpendapat pengadu itu terlalu sensitif. Jangan lupa bahawa orang lain mempunyai pendapat yang berbeza tentang perkara yang wajar atau sebaliknya dan setiap orang berhak untuk menentukan sama ada sesuatu perbuatan itu wajar dan pendapatnya harus dihormati oleh orang lain. Anda mungkin telah menyinggung perasaan orang lain tanpa niat. Jika demikian, orang itu mungkin boleh menerima penjelasan dan maaf daripada anda dan jaminan bahawa anda akan berhati-hati pada masa akan datang agar tidak berkelakuan yang boleh menyinggung perasaan. Sekiranya anda tidak mengulangi perbuatan yang menyinggung perasaan itu, mungkin perkara ini akan berakhir di situ.

Jika aduan rasmi dibuat tentang perbuatan anda, perkara ini akan disiasat mengikut dasar setempat.