



Discrimination, Harassment and Bullying Policy

Butiran Polisi			
Tarikh Kuatkuasa	28 Jun 2023		
Pemegang Polisi	Group P&C		
Sejarah Versi			
Versi	Sebab Dikeluarkan	Tarikh Dikeluarkan	Penulis
JBS:ERDHB:PO:1.0	Versi yang diperakui dikeluarkan	28 Jun 2023	Group P&C

1. TUJUAN

- 1.1 Tujuan Polisi ini ialah untuk menetapkan dengan jelas harapan Kumpulan ini berkenaan Diskriminasi, Gangguan, Gangguan Seksual, serta Membuli dan Penganiayaan di tempat kerja.

2. SKOP

- 2.1 Polisi Diskriminasi, Gangguan, dan Membuli JBS Australia merangkumi Baybrick Pty Ltd dan anak-anak syarikat dibawah kawalannya tidak termasuk entiti yang disenaraikan di bursa saham (**Kumpulan** ini) dan pekerja-pekerjanya (**Ahli Pasukan**).

3. KENYATAAN POLISI

- 3.1 Kumpulan ini **tidak akan bertolak ansur** dan adalah komited untuk memastikan tempat kerja adalah bebas dari segala bentuk Diskriminasi, Gangguan, Gangguan Seksual, serta Membuli, Penganiayaan dan Persekutaran Kerja Berantakan yang menyalahi undang-undang.
- 3.2 Tindakan disiplin akan diambil ke atas mana-mana Ahli Pasukan yang melanggar polisi ini.

4. TANGGUNGJAWAB

- 4.1 Polisi ini akan disiarkan dan dikaji oleh Pasukan Manusia & Budaya JBS Australia Group.
- 4.2 Kumpulan ini akan:
 - (a) Mengambil semua langkah yang munasabah untuk memastikan tempat kerjanya bebas dari Diskriminasi, Gangguan, Gangguan Seksual, serta Membuli dan Penganiayaan;
 - (b) Memantau persekitaran kerja untuk memastikan tahap perilaku yang memuaskan sentiasa diamalkan;
 - (c) Memastikan Ketua-ketuanya sendiri memperagakan perilaku yang bersesuaian;
 - (d) Menyokong polisi ini; dan

- (e) Bertindak atas aduan Ahli Pasukan berkenaan perilaku yang bertentangan dengan polisi ini, secara pantas dan sensitif serta selaras dengan Polisi Aduan dan Rungutan JBS Australia.

4.3 Ahli Pasukan bertanggungjawab:

- (a) Memahami dan mematuhi Polisi ini;
- (b) Mengambil langkah-langkah munasabah untuk menjaga kesihatan dan keselamatan mereka sendiri serta orang lain di tempat kerja;
- (c) Bertindak secara bertanggungjawab dan professional, selari dengan nilai-nilai Kumpulan ini; dan
- (d) Memperlakukan orang lain di tempat kerja dengan sopan dan penuh hormat.

5. BUTIRAN POLISI

- 5.1 Kumpulan ini melarang sekeras-kerasnya semua bentuk Diskriminasi, Gangguan, Gangguan Seksual, serta Membuli di Tempat Kerja, Penganiayaan atau mendedahkan sesiapa saja kepada Persekutaran Kerja yang Berantakan.
- 5.2 Ahli Pasukan tidak boleh, sama ada secara langsung atau tidak langsung, atau menghasut atau membantu orang lain untuk, melakukan mana-mana perilaku berikut:
 - (a) Diskriminasi secara Langsung atau Tidak Langsung;
 - (b) Gangguan;
 - (c) Gangguan Seksual;
 - (d) Membuli di Tempat Kerja;
 - (e) Penganiayaan; atau
 - (f) Mendedahkan sesiapa kepada Tempat Kerja yang Berantakan.
- 5.3 Kumpulan ini menggesa semua mangsa, atau sesiapa yang menyaksikan perlakuan sedemikian, untuk membuat aduan mengikut Polisi Aduan dan Rungutan JBS Australia.
- 5.4 Individu-individu digalakkan untuk mendedahkan perilaku yang dilarang oleh polisi ini dengan cara yang membolehkan mereka dikenalpasti dan kemudian dihubungi (supaya aduan dapat disiasat dengan sepenuhnya). Namun begitu, dalam perkara-perkara penting sebegini Kumpulan ini menganggap apa saja bentuk pendedahan sebagai lebih baik dari berdiam diri.

6. PROSEDUR

- 6.1 Prosedur-prosedur mungkin dibuat dan diubah dari masa ke semasa untuk disesuaikan dengan Polisi ini.

- 6.2 Prosedur-prosedur ini tidak berbentuk preskriptif, dan Kumpulan ini mungkin membuat keputusan untuk lari dari Prosedur ini sekiranya ia dirasakan munasabah atau perlu dalam sesuatu keadaan.
- 6.3 Prosedur-prosedur yang dibuat di bawah Polisi ini mesti dibaca bersama apa-apa prosedur seumpamanya dalam instrumen industri yang berkenaan. Hingga sekiranya ada perbezaan antara Prosedur ini dan instrumen industri yang berkenaan, maka proses yang dinyatakan dalam instrumen industri yang berkenaan itu akan dipatuhi.

7. POLISI BERSTATUS BUKAN KONTRAK

- 7.1 Polisi ini dan mana-mana Prosedur yang dibuat sebagai susulan kepada danya tidak akan dengan apa cara sekalipun diserap sebagai sebahagian dari mana-mana instrument industri, dan tidak juga membentuk sebahagian dari Kontrak Pekerjaan Ahli Pasukan. Kumpulan ini boleh mengubah Polisi ini pada bila-bila masa mengikut budibcaranya sendiri.

8. PERTANYAAN BERKENAAN POLISIINI

- 8.1 Ahli Pasukan harus berhubung dengan Ketua mereka atau wakil Sumber Manusia sekiranya mereka mempunyai apa-apa soalan berkenaan pelaksanaan Polisi ini.

9. PELANGGARAN POLISIINI

- 9.1 Melanggar Polisi ini mungkin membawa kepada tindakan disiplin, sehingga dan termasuklah dibuang kerja.
- 9.2 Ahli Pasukan juga perlu sedar bahawa perilaku yang dilarang oleh polisi ini juga adalah perilaku yang menyalahi undang-undang, di bawah perundangan anti-diskriminasi yang berkenaan di peringkat negeri dan persekutuan. Selain dari tindakan disiplin, tindakan undang-undang boleh diambil ke atas Ahli Pasukan yang bertindak sedemikian.

10. DEFINISI

- 10.1 Dalam Polisi ini, perkataan-perkatan ini membawa maksud sebagaimana berikut:

- (a) **Ciri-ciri** bermaksud apa-apa ciri yang dilindungi oleh perundangan kesaksamaan peluang atau anti-diskriminasi yang berkuatkuasa di Australia atau New Zealand, termasuk mana-mana ciri yang berikut:
 - (i) Kehamilan, potensi kehamilan atau susuan badan;
 - (ii) umur;
 - (iii) bangsa, termasuk warna kulit, negara asal, kewarganegaraan, negara atau bangsa asal usul;
 - (iv) ketidakupayaan atau kecacatan termasuk penyakit atau kecederaan;
 - (v) kepercayaan agama atau aktiviti keagamaan;
 - (vi) pegangan atau aktiviti politik;

- (vii) aktiviti perindustrian;
 - (viii) aktiviti seksual yang dibenarkan oleh undang-undang;
 - (ix) status hubungan;
 - (x) seksualiti;
 - (xi) seks, identiti jantina, atau status antara jantina;
 - (xii) asal usul sosial;
 - (xiii) status keibubapaan, atau tanggungjawab keluarga atau penjagaan; dan
 - (xiv) kaitan dengan atau hubungan dengan, seorang yang mempunyai atau dianggap sebagai mempunyai mana-mana ciri di atas.
- (b) **Diskriminasi** melibatkan layanan kurang baik, atau cadangan layanan kurang baik oleh seseorang disebabkan oleh salah satu Ciri, termasuk Diskriminasi Langsung atau Diskriminasi Tidak Langsung (atau sebagaimana lagi diberikan definisi dalam perundangan kesaksamaan peluang atau anti-diskriminasi yang berkuatkuasa di Australia atau New Zealand).
- (c) **Diskriminasi Langsung** berlaku berasaskan salah satu (atau lebih) Ciri, suka seseorang melayan, mencadangkan layanan, seseorang yang mempunyai Ciri-ciri secara kurang baik berbanding dengan seorang yang tidak mempunyai ciri-ciri tersebut dalam keadaan yang sama atau tiada perbezaan meterial.
- (d) **Gangguan** melibatkan perilaku yang menakutkan atau memalukan seseorang atau kumpulan individu yang mempunyai Ciri-ciri, dalam keadaan di mana seorang yang bersifat munasabah dapat menjangka kemungkinan orang itu akan merasa malu atau takut dengan perilaku tersebut (atau sebagaimana lagi yang didefinisikan di dalam perundangan kesaksamaan peluang atau anti-diskriminasi yang berkuatkuasa di Australia atau New Zealand).
- Gangguan boleh termasuk perilaku seperti:
- (i) Membuat jenaka yang mencela satu-satu kumpulan ras atau jantina;
 - (ii) Bertanya soalan yang mengganggu berkenaan kehidupan peribadi seseorang; atau
 - (iii) Menyatakan komen atau usikan berkenaan asal usul sosial seseorang.
- (e) **Persekutaran Kerja Berantakan** bermaksud apa-apa situasi atau persekitaran yang terbentuk akibat dari perilaku seorang Ahli Pasukan atau sekumpulan Ahli Pasukan di tempat kerja Kumpulan ini, di mana seorang yang berfikiran munasabah dapat menjangkakan kemungkinan perilaku tersebut akan membawa kepada persekitaran kerja menjadi tidak digemari, menakutkan atau memalukan kepada seseorang dengan jantina Ahli Pasukan yang lagi satu kerana:
- (i) Jantina seseorang / mereka;
 - (ii) Sifat yang boleh dikira, umumnya kepada orang yang berjantina orang / kumpulan tersebut; atau

- (iii) Sifat yang umumnya dianggap sebagai bersesuaian dengan jantina orang / orang-orang tersebut.
- (f) **Diskriminasi Tidak Langsung** berlaku berasaskan salah satu (atau lebih dari satu) Ciri, jika seseorang mengenakan atau mencadangkan agar dikenakan Syarat:

- (i) Di mana orang yang mempunyai Ciri tersebut tidak akan atau tidak boleh mematuhi;
- (ii) Peratusan kepatuhan atau kebolehan untuk patuh bagi orang yang tidak mempunyai Ciri lebih tinggi; dan
- (iii) Yang tidak munasabah.

Sama ada sesuatu Syarat itu munasabah atau tidak bergantung kepada keadaan yang relevan, termasuklah misalnya:

- (i) Akibat dari kegagalan mematuhi Syarat tersebut;
- (ii) Kos Syarat-syarat alternatif; dan
- (iii) Keadaan kewangan orang yang mengenakan atau mencadangkan untuk mengenakan, Syarat tersebut.

Orang yang mengenakan, atau mencadangkan untuk mengenakan Syarat tersebut tidak semestinya menyedari Diskriminasi Tidak Langsung yang berlaku.

- (g) **Gangguan Seksual** bermaksud:

- (i) Perilaku bersifat seksual yang tidak diingini;
- (ii) Yang membuat seorang merasa takut, malu atau tersinggung; dan
- (iii) Bilamana reaksi tersebut adalah munasabah dalam keadaan itu,

atau sebagaimana lagi yang didefinisikan di dalam perundangan kesaksamaan peluang atau anti-diskriminasi yang berkuatkuasa di Australia atau New Zealand.

Gangguan Seksual mungkin dalam pelbagai bentuk dan mungkin termasuk (tanpa had):

- (i) Ciuman atau pelukan yang tidak diundang;
- (ii) Menayang atau berkongsi bahan grafik berbentuk seksual termasuklah poster, tampilan, kartun, lakaran atau mesej-mesej yang dipamerkan pada papan notis, meja atau di kawasan awam;
- (iii) “flashing” atau aksi-aksi seksual;
- (iv) Perbualan berbau seks, sama ada secara verbal atau dalam bentuk tulisan;
- (v) Sentuhan fizikal seperti menepuk, mencubit atau menyentuh dengan gaya seksual;

- (vi) Kemesraan yang tidak perlu seperti dengan sengaja bergesel dengan seseorang;
- (vii) Cadangan romantik atau seksual;
- (viii) Kenyataan atau sindiran yang tidak diingini berkenaan kehidupan peribadi atau aktiviti seks seseorang;
- (ix) Jenaka berunsurkan seksual; dan
- (x) Kiasan-kiasan berkenaan rupa paras atau tubuh badan seseorang.

Gangguan Seksual **bukanlah** kelakuan yang berasaskan daya tarikan sesama masing-masing, persahabatan dan penghormatan. Sekiranya daya tarikan tersebut ada dengan izin, dialu-alukan dan dibalas maka ianya bukanlah gangguan seksual.

- (h) **Istilah** tersebut merangkumi suatu keadaan, syarat atau amalan sama ada ianya ditulis atau tidak.
- (i) **Pemangsaan** terjadi apabila seseorang dilayan dengan tidak begitu baik atau dengan buruk disebabkan mereka telah:
 - (i) Membuat atau mempunyai niat (dengan penuh kepercayaan) untuk membuat suatu aduan di bawah Polisi Aduan dan Rungutan JBS Australia; atau
 - (ii) Terlibat dalam apa jua cara pun dengan aduan ini

atau selainnya diiktiraf dalam perundangan seperti yang ditakrifkan dalam peluang kesaksamaan atau anti-disriminasi yang berkuatkuasa di Australia atau New Zealand.

Pemangsaan tidak termasuk sebarang tindakan yang diambil terhadap seseorang Ahli Pasukan untuk suatu aduan yang palsu atau fitnah yang dibuat oleh seseorang terhadap seorang yang lain.

Membuli di Tempat Kerja merupakan kelakaun yang diulangi dan tidak wajar yang diarahkan kepada seseorang pekerja atau sekumpulan pekerja yang menimbulkan suatu risiko kepada kesihatan dan keselamatan (atau sebaliknya ditakrifkan dalam perundangan tempat kerja yang relevan yang berkuatkuasa di Australia atau New Zealand). ‘Risiko’ termasuk kedua-dua risiko fizikal dan psikologi.

Membuli di Tempat Kerja mungkin berupa terselindung atau terbuk dan mungkin merangkumi (tanpa batasan), kelakuan-kelakuan yang berikut:

- (i) kata-kata yang menghina dan menyinggung perasaan atau memekik;
- (ii) kritikan yang tidak munasabah secara berulang tentang prestasi kerja atau pendidikan, biasanya tentang perkara-perkara yang kecil atau remeh;
- (iii) pengecualian, pengasingan atau pemulauan dengan sengaja seseorang Ahli Pasukan;

- (iv) memberikan tugas yang memalukan atau merendahkan, mengancam pekerjaan seseorang;
- (v) menyebarkan khabar angin atau perkara palsu dan fitnah dengan niat memudaratkan seseorang;
- (vi) bernada sinis atau ejekan;
- (vii) isyarat-isyarat tangan yang mengamcam atau keganasan yang sebenarnya;
- (viii) komen-komen yang tidak sesuai tentang penampilan seseorang;
- (ix) gangguan secara elektronik melalui emel, SMS atau media sosial; atau
- (x) membuli orang yang lebih baru atau muda (termasuk adat-adat kemasukan yang merbahaya atau memalukan).

Membuli di tempat kerja tidak termasuk tindakan-tindakan pengurusan yang dilaksanakan dengan cara yang munasabah.