



PENGURUSAN AIR PAHANG BERHAD (200801004468)

Nama Polisi	Polisi Gangguan Seksual	
Skop	Semua kakitangan Pengurusan Air Pahang Berhad (PAIP), Ahli Lembaga Pengarah, Pengurusan, dan untuk kakitangan seperti agensi yang berkaitan, kakitangan kasual atau kontraktor yang tidak bekerja secara kontrak tetapi melakukan pekerjaan bagi pihak PAIP, di dalam dan di luar waktu kerja.	
Versi	1.0	Tarikh Berkuatkuasa: 1 Januari 2022

1.0 KENYATAAN POLISI

- 1.1 Pengurusan Air Pahang Berhad (*selepas ini disebut sebagai PAIP*) sebagai syarikat yang diberikan lesen oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Air Negara (SPAN) selaras dengan Akta 655 (Akta Industri Perkhidmatan Air 2006) berfungsi memberi perkhidmatan bekalan air bersih yang memuaskan dari segi kuantiti dan kualiti kepada pengguna dengan cara yang paling berekonomi untuk memenuhi keperluan pembangunan sosial dan ekonomi Negeri Pahang Darul Makmur.
- 1.2 PAIP mengamalkan **Toleransi Sifar** terhadap amalan rasuah atau segala aktiviti berunsurkan rasuah dan salah guna kuasa dalam melaksanakan perkhidmatannya.
- 1.3 Polisi Gangguan Seksual ini (*selepas ini disebut sebagai Polisi*) ditubuhkan untuk memudahkan pendedahan gangguan seksual yang berlaku dalam PAIP (*selepas ini disebut sebagai Gangguan Seksual* dan dihuraikan lebih lanjut mengikut **Perkara 3.0 Polisi** ini).
- 1.4 Polisi ini tidak dimaksudkan sebagai alternatif untuk prosedur rungutan atau aduan lain seperti rungutan yang berkaitan dengan pekerjaan mengenai syarat pekerjaan, penilaian prestasi atau aspek lain dari hubungan kerja. Sekiranya perkara itu ianya adalah permasalahan Sumber Manusia, ia akan dirujuk ke Divisyen Sumber Manusia & Perkhidmatan Sokongan yang berkaitan atau pihak lain yang seperti Unit Perhubungan Dan Perusahaan (*Industrial Relations*) untuk tindakan yang sewajarnya.

2.0 OBJEKTIF POLISI

- 2.1 Polisi ini menetapkan rangka / prosedur kerja untuk pendedahan Gangguan Seksual dan perlindungan pihak yang membuat pendedahan tersebut (*selepas ini disebut sebagai Pengadu*).
- 2.2 Polisi ini bertujuan untuk: -
 - a) Mempromosikan standard amalan korporat yang baik.
 - b) Menyediakan kaedah yang selamat dan sulit untuk kakitangan PAIP dan orang ramai untuk mendedahkan apa-apa Gangguan Seksual.
 - c) Meyakinkan Pengadu bahawa mereka akan dilindungi dari pembalasan atas pendedahan apa-apa Gangguan Seksual yang dibuat dalam "*Good Faith*" dan dengan "*Sound Judgement*" untuk mengelakkan tuduhan tidak berasas.

3.0 GANGGUAN SEKSUAL

3.1 Definisi

Gangguan Seksual ditakrifkan perlakuan yang tidak diingini yang mempunyai kesan gangguan seksual, verbal, visual, psikologi atau fizikal:

- i. yang mungkin, dengan alasan yang munasabah, dianggap oleh penerima sebagai meletakkan syarat yang bersifat seksual pada pekerjaannya;
- ii. yang mungkin, dengan alasan yang munasabah, dianggap oleh penerima sebagai suatu kesalahan atau penghinaan, atau ancaman terhadap kesejahteraannya, tetapi tidak mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaannya.

3.2 Gangguan seksual boleh berlaku antara individu yang berlainan jantina atau yang sama jantina. Berdasarkan definisi di atas, gangguan seksual boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu pemaksaan seksual dan gangguan seksual.

- i. Paksaan seksual adalah gangguan seksual yang mengakibatkan beberapa akibat langsung dari pekerjaan mangsa. Contoh gangguan seksual jenis paksaan ini adalah apabila seorang atasan, yang mempunyai kuasa atas gaji dan kenaikan pangkat, berusaha memaksa seorang bawahan untuk memberikan pertolongan seksual. Sekiranya pekerja bawahan menerima permintaan seksual atasan, faedah pekerjaan akan menyusul. Sebaliknya, jika pekerja bawahan menolak, faedah pekerjaan ditolak.
- ii. Gangguan seksual, jenis gangguan seksual kedua adalah tingkah laku yang berkaitan dengan seksual yang menyinggung perasaan, memusuhi atau menakutkan penerima, tetapi tetap tidak mempunyai kaitan langsung dengan faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun, tingkah laku yang menjengkelkan mewujudkan persekitaran kerja yang menyusahkan yang harus ditoleransi oleh penerima untuk terus bekerja. Gangguan seksual oleh kakitangan terhadap rakan sekerja termasuk dalam kategori ini. Begitu juga, gangguan oleh mana-mana pelanggan PAIP terhadap kakitangan termasuk dalam kategori ini.

3.3 Gangguan seksual di tempat kerja merangkumi segala gangguan seksual yang berkaitan dengan pekerjaan yang berlaku di luar tempat kerja akibat tanggungjawab pekerjaan atau hubungan pekerjaan. Keadaan di mana sedemikian gangguan seksual yang berkaitan dengan pekerjaan mungkin berlaku termasuk, tetapi tidak terhad kepada yang berikut:

- (i) pada fungsi sosial yang berkaitan dengan pekerjaan;
- (ii) semasa menjalankan tugas di luar tempat kerja; pada persidangan atau sesi latihan yang
- (iii) berkaitan dengan pekerjaan; semasa perjalanan yang berkaitan dengan pekerjaan;
- (iv) melalui telefon; dan
- (vi) melalui media elektronik

3.4 Penting untuk menekankan bahawa gangguan seksual merujuk kepada tingkah laku seksual yang tidak diingini dan tidak diingini oleh penerima. Ia juga merupakan tingkah laku seksual yang dikenakan dan tidak diminta atau tidak dibalas oleh penerima.

3.5 Contoh Gangguan Seksual

Gangguan seksual merangkumi pelbagai tingkah laku seksual yang dapat menampakkan diri dalam lima kemungkinan bentuk, iaitu:

- (i) gangguan verbal: contohnya komen lucah, bergurau, menggoda, suara, pertanyaan atau perbincangan mengenai aktiviti seksual atau penderaan lisan yang lain;
- (ii) gangguan bukan lisan / isyarat seperti memarahi atau bermain-main dengan nada yang menjurus, menjilat bibir, memegang atau memakan makanan secara provokatif, isyarat tangan atau bahasa isyarat yang menunjukkan aktiviti seksual, menggoda berterusan;
- (iii) gangguan visual seperti menunjukkan bahan pornografi, menulis surat berunsur seksual atau bahan bertulis lain, pendedahan seksual;
- (iv) gangguan psikologi seperti jemputan sosial yang tidak diingini berulang kali, cadangan untuk tarikh atau keintiman fizikal;
- (v) gangguan fizikal seperti menyentuh, menepuk, mencubit, membelai, meraih, memeluk, mencium, menggeliat, menyikat badan, melakukan hubungan seks secara paksa atau melakukan serangan seksual.

Contoh-contoh ini tidak menyeluruh dan perkara yang dibangkitkan di bawah Polisi ini akan dikaji dan dipertimbangkan dengan tepat.

4.0 RAHSIA DAN PERLINDUNGAN KEPADA MANGSA / IDENTITI PENGADU

4.1 Kerahsiaan

Mangsa / Identiti Pengadu harus dirahsiakan sejauh yang boleh dilaksanakan, kecuali jika dikehendaki oleh undang-undang atau untuk memudahkan penyiasatan dan / atau proses lain yang berkaitan.

4.2 Perlindungan dari Penolakan

Mangsa / Pengadu akan dilindungi dari sebarang pembalasan sebagai akibat langsung dari pendedahan tersebut, misalnya dipersalahkan, tindakan tatatertib, pemberhentian kerja dan lain-lain dengan syarat bahawa Mangsa / Pengadu memenuhi semua syarat berikut: -

- a) Pendedahan itu dibuat dalam IMAN YANG BAIK / *GOOD FAITH* dan dengan HUKUMAN YANG BAIK.
- b) Pendedahan itu tidak berniat jahat, atau menjengkelkan.
- c) Pendedahan itu bukan untuk keuntungan atau kepentingan peribadi.
- d) Pendedahan itu tidak dibuat dengan motif mengelakkan tindakan disiplin.
- e) Pemberi Maklumat, sepanjang pengetahuannya, menyedari dan percaya bahawa maklumat dan tuduhan yang diungkapkan adalah benar.

4.3 Tindakan Tatatertib terhadap Mangsa / Pengadu

Segala tuduhan palsu, berniat jahat atau fitnah dipandang serius dan tindakan tatatertib yang sesuai boleh diambil terhadap Mangsa / Pengadu, termasuk pemecatan.

4.4 Kekebalan dari Perlindungan

Perlindungan yang diberikan kepada Mangsa / Pengadu bagaimanapun tidak termasuk kekebalan dari sebarang penyiasatan, tindakan tatatertib atau tindakan lain yang timbul dari sebarang kesalahan peribadi, tindakan salah laku atau ketidaksempurnaan di pihaknya.

5.0 TATACARA MEMBUAT PENDEDAHAN GANGGUAN SEKSUAL

5.1 Saluran untuk Membuat Pendedahan di PAIP

Secara bertulis atau melalui mengisi Borang Aduan yang ditetapkan (merujuk Lampiran "A"), dikemukakan kepada melalui salah satu pihak berikut: -

- i. Ketua Jabatan Integriti & Governans; dan
 - ii. Pegawai Integriti & Governans (Pengurusan Aduan)
- b) Sekiranya pendedahan tersebut berkaitan dengan mana-mana pihak seperti pada Perkara a) di atas, atau Lembaga Pengarah PAIP, pendedahan tersebut hendaklah dibuat terus ke Jawatankuasa Pengurusan Integriti yang terdiri daripada mana-mana Pengurusan Tertinggi di PAIP.

5.2 Walaupun PAIP mendorong individu yang percaya bahawa mereka diganggu untuk memberitahu dengan tegas dan segera kepada pesalah bahawa tingkah lakunya tidak diingini, ia juga diakui bahawa perbezaan kuasa dan status antara dugaan pengganggu dan pengadu dapat membuat konfrontasi seperti itu tidak mungkin dilakukan.

5.3 Sekiranya komunikasi tidak rasmi dan tidak langsung antara individu tidak berkesan atau tidak mungkin, langkah-langkah berikut harus diikuti dalam melaporkan aduan gangguan seksual.

5.4 Unit ini akan segera melakukan siasatan menyeluruh dan objektif terhadap tuduhan gangguan dengan mendokumentasikan pernyataan dari pengadu, tertuduh dan saksi (jika ada). Apabila siasatan selesai, semua pihak yang berkenaan akan dimaklumkan mengenai hasil siasatan tersebut. Dari hasil siasatan, sekiranya aduan gangguan seksual didapati dibenarkan, tindakan tatatertib yang sesuai akan diambil terhadap tertuduh. Sekiranya ditentukan bahawa gangguan seksual tidak berlaku, penemuan ini akan disampaikan kepada pengadu.

5.5 Tindakan dan Hasil

Oleh kerana Gangguan Seksual adalah salah laku tingkah laku, setiap tindakan tatatertib yang diambil terhadap kakitangan yang dituduh akan didahului dengan Siasatan Dalaman / *Domestic Inquiry*.

- i. Sekiranya siasatan mengenai sebarang tuduhan Gangguan Seksual menunjukkan bahawa tingkah laku tersebut telah berlaku, pelaku gangguan akan dikenakan tindakan tatatertib, hingga dan termasuk pemecatan. Dalam menangani insiden Gangguan Seksual, tindak balas majikan sekurang-kurangnya termasuk menegur pesalah dan mengeluarkan amaran bertulis.
- ii. Tindakan hukuman tambahan mungkin termasuk, amaran bertulis, pengurangan gaji, rujukan ke kaunseling, penahanan bonus, penangguhan kenaikan pangkat, penggantungan tanpa gaji maksimum dua (2) minggu, pemindahan, penurunan gaji atau pemecatan.
- iii. Harus diingat bahawa walaupun aduan mengenai Gangguan Seksual adalah hak kakitangan, membuat tuduhan palsu, berniat jahat, mengetahui bahawa mereka tidak benar atau tidak peduli sama ada ia benar atau tidak, juga akan sama dengan pelanggaran disiplin yang serius. Dalam kes sedemikian, tindakan tatatertib yang sesuai akan diambil terhadap Pengadu.

- iv. Walaupun kemampuan PAIP untuk mendisiplinkan pelaku gangguan yang bukan kakitangan (contohnya pelanggan, pembekal) mungkin terhad kepada tahap kawalan, jika ada, yang dimiliki oleh pihak atasan atas gangguan pelaku, mana-mana Kakitangan PAIP yang telah mengalami Gangguan Seksual harus mengemukakan aduan dan yakinlah bahawa tindakan akan diambil. Tindakan tersebut mungkin termasuk menutup perniagaan dengan pelanggan, melaporkan hubungan pelanggan kepada majikannya atau tindakan lain yang sesuai untuk melindungi Kakitangan PAIP.

6.0 PROSES RAYUAN

- 6.1 Sekiranya ada pihak yang terlibat secara langsung dalam penyiasatan Gangguan Seksual tidak berpuas hati dengan hasil atau ketetapan tersebut, individu tersebut berhak untuk mengajukan perbanding atas keputusan tersebut. Pihak yang tidak berpuas hati harus mengemukakan rayuan bertulis dalam masa 2 minggu setelah diberitahu mengenai keputusan itu kepada Pengurus Besar Divisyen Sumber Manusia dan Perkhidmatan Sokongan.

7.0 PENGESANAN PEMBALASAN / LARANGAN

- 7.1 PAIP tidak akan bertolak ansur atau membenarkan pembalasan terhadap mana-mana orang yang mengemukakan aduan Gangguan Seksual. Pembalasan merupakan pelanggaran serius terhadap polisi Gangguan Seksual ini dan harus segera dilaporkan. Mana-mana orang yang didapati telah membalas dendam terhadap individu lain kerana melaporkan Gangguan Seksual atau saksi dalam penyiasatan aduan akan dikenakan tindakan tatatertib yang sama yang diberikan kepada pengganggu (Rujuk "Tindakan dan Hukuman Disiplin").

8.0 POLISI, PROSEDUR DAN PANDUAN BERKAITAN

Rujukan dibuat kepada yang berikut: -

- a) Terma dan Syarat Perkhidmatan untuk Kakitangan PAIP
- b) Prosedur Tatatertib / Disiplin
- c) Peraturan - peraturan, memo dan pekeliling yang berkaitan yang dikeluarkan oleh PAIP dari semasa ke semasa.

Lampiran A



PENGURUSAN AIR PAHANG BERHAD (200801004468)

BORANG ADUAN

A. BUTIRAN INDIVIDU YANG MEMBUAT ADUAN

Nama:

Jawatan:

Syarikat:

Divisyen / Jabatan / Unit / Daerah:

Nombor telefon:

Alamat e-mel:

B. ADUAN

1. Sila huraikan aduan anda. Sertakan maklumat mengenai pihak yang terlibat, tarikh, masa kejadian, tempat kejadian dan sebagainya, serta maklumat-maklumat lain yang berkaitan. Sila gunakan kertas tambahan sekiranya perlu.

2. Sila berikan keterangan saksi atau individu yang dapat menyokong aduan anda seperti nama, jawatan, syarikat dan lain-lain.

3. Sila nyatakan dan kempilkan dokumen dan bukti-bukti lain untuk menyokong aduan anda, tambahan sekiranya ada.

C. PENGAKUAN

Dengan ini saya menyatakan bahawa aduan ini dibuat secara sukarela dan bahawa sepanjang pengetahuan saya, perincian dan maklumat yang diberikan adalah benar.

Tandatangan:

Tarikh:

Nama:

No. KP:

Saksi kepada pengesahan ini (jika ada)

Tandatangan:

Tarikh:

Nama:

No. KP:

D. UNTUK PENGGUNAAN RASMI PAIP

Tarikh Terima:

Jenis aduan (sila \surd)

Aduan Pemberi Maklumat

Aduan berkaitan Sumber Manusia

Lain-lain;

Catitan / Kenyataan;

.....
.....

Tandatangan:

Tarikh:

Nama:

Jawatan: