

# UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

UTM.J.02.02/10.12/2 Jld.4 ( 58 )

6 September 2017  
15 Zulhijjah 1438

## PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 25/2017

### PEMAKAIAN POLISI KESAMARATAAN DALAM PERKHIDMATAN

Dimaklumkan bahawa Universiti telah bersetuju meluluskan Pemakaian Polisi Kesamarataan Dalam Perkhidmatan, bagi pengurusan sumber manusia di Universiti Teknologi Malaysia.

2. Polisi Kesamarataan Dalam Perkhidmatan ini menjadi garis panduan kepada UTM untuk terus komited mengurus dan melaksanakan kesamarataan dalam Perkhidmatan. Polisi ini terpakai kepada individu yang mendapat perkhidmatan di UTM, semua staf UTM berjawatan tetap, kontrak, sementara dan sambilan serta ahli jawatankuasa yang dilantik sama ada oleh Lembaga Pengarah atau Pengurusan Universiti.

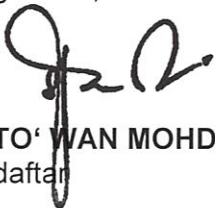
3. Bagi mencapai kepelbagaian dan kesamarataan dalam perkhidmatan, polisi ini diaplikasikan dalam proses pengambilan, kenaikan pangkat dan pemilihan pekerja, penggajian, pengurusan prestasi dan bakat, peraturan waktu bekerja anjal serta lantikan dan pembangunan sumber manusia.

4. Semua staf hendaklah mengikut secara tetap berhubung dengan pematuhan yang berkaitan dengan undang-undang dan lain-lain tanggungjawab berkaitan dengan antidiskriminasi, gangguan di tempat kerja dan peluang kesamarataan pekerjaan sepertimana yang terkandung di dalam Polisi Kesamarataan Dalam Perkhidmatan.

Sekian, terima kasih.

**“Berkhidmat untuk Negara kerana Allah”**

Yang benar,



(DATO' WAN MOHD. ZAWAWI BIN WAN ABD. RAHMAN)

Pendaftar

...2/-

- s.k. - Naib Canselor
- Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)
  - Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)
  - Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Mahasiswa & Alumni)
  - Timbalan Naib Canselor (Pembangunan)
  - Pro-Naib Canselor (Kampus UTM Kuala Lumpur)
  - Pegawai-pegawai Kanan/Dekan/Pengarah



**POLISI**

**KESAMARATAAN DALAM**

**PERKHIDMATAN**

## **POLISI KESAMARATAAN DALAM PERKHIDMATAN**

### **1. TUJUAN**

- 1.1** Polisi ini menjadi garis panduan kepada UTM untuk terus komited mengurus dan melaksanakan kesamarataan dalam Perkhidmatan.
- 1.2** UTM penuh percaya bahawa kesamarataan dalam perkhidmatan adalah pemangkin bagi membolehkan UTM memenuhi objektif dan mencapai hasil kelestarian organisasi, meningkatkan reputasi dan membantu stafnya terus menyumbang kepada kecemerlangan UTM.
- 1.3** Tujuan polisi ini untuk melengkapkan kesamarataan terhadap urusan pengurusan sumber manusia tanpa mengira jantina, budaya, kaum, etnik, keadaan fizikal, umur, bahasa, agama, kewarganegaraan dan keluarga/status perkahwinan dan sebagainya yang sah di sisi Undang-Undang Malaysia.
- 1.4** Pengurusan kesamarataan ini menjadi tunjang perkhidmatan terbaik kepada Staf dan Pelajar secara khasnya dan lain-lain pelanggan Universiti secara amnya. UTM menyedari bahawa setiap staf mempunyai kepakaran dan keupayaan berdasarkan jawatan, pengalaman dan ciri-ciri mereka kepada tugas mereka. UTM berusaha untuk mewujudkan dan memupuk persekitaran yang menyokong dan memahami keperluan staf. Ini membolehkan semua staf dapat merealisasikan potensi maksimum mereka dalam tugas tanpa mengira perbezaan jawatan mereka. UTM juga komited untuk melantik staf yang terbaik untuk melakukan tugas dan seterusnya menggalas tanggungjawab besar dalam pembangunan Universiti.

## **2. DEFINISI**

- 2.1** Hak Kesamarataan amat penting bagi mengelakkan berlakunya diskriminasi dan ketidakadilan kepada masyarakat dan staf UTM. Kesamarataan ini dapat dilihat dalam pelbagai aspek dari segi agama, bangsa, keturunan, tempat lahir, jantina, umur, kaum, latar belakang etnik atau latar belakang budaya, kepercayaan agama, keluarga/status perkahwinan atau keadaan fizikal tertentu. Hak kesamarataan ini diiktiraf sebagai salah satu kebebasan asasi yang termaktub di dalam Perlembagaan Persekutuan.
- 2.2** Kesamarataan merujuk kepada aspek dalam perkara 2.1 untuk memastikan staf mempunyai peluang dalam organisasi tanpa ada halangan disebabkan jantina, agama, kaum, latar belakang etnik atau latar belakang budaya, kepercayaan agama, keluarga/status perkahwinan atau keadaan fizikal mereka.

## **3. PENGURUSAN KESAMARATAAN DALAM PERKHIDMATAN UTM**

Menghargai dan mengurus kesamarataan bermakna UTM akan:

- 3.1** mempromosi dan menggalakkan kepelbagaian dan kesamarataan bakat staf dengan memupuk persekitaran pembelajaran bersama, hormat menghormati, keterbukaan penerimaan kepada budaya lain, menghargai perbezaan pendapat dan lain-lain perspektif yang berkaitan;
- 3.2** memperkasa kepakaran terhadap Staf Universiti yang mencerminkan kesamarataan dari segi latarbelakang bangsa, ilmu pengetahuan, pengalaman, kepakaran dan kebolehan;
- 3.3** memastikan komposisi keahlian jawatankuasa yang dilantik oleh Lembaga Pengarah Universiti atau Pengurusan Universiti dapat mencerminkan kepelbagaian dan kesamarataan kepakaran, latarbelakang, ilmu pengetahuan, pengalaman dan kebolehan;
- 3.4** memastikan pelaksanaan perkhidmatan, sistem dan proses tidak menghalang stafnya dari pelbagai latarbelakang mendapat kesamarataan serta peluang di dalam UTM.

#### **4. SKOP**

##### **4.1** Polisi ini terpakai kepada:

4.1.1 Individu/ pemohon yang mendapat perkhidmatan di UTM;

4.1.2 Semua staf UTM berjawatan tetap, kontrak, sementara dan sambilan;

4.1.3 Ahli Jawatankuasa yang dilantik sama ada oleh Lembaga Pengarah atau Pengurusan Universiti;

**4.2** Pemakaian adalah tertakluk kepada Perlembagaan Persekutuan Malaysia dan Agama Islam sebagai agama rasmi Malaysia.

#### **5. KESAMARATAAN DALAM PERKHIDMATAN**

Bagi mencapai kepelbagaian dan kesamarataan dalam perkhidmatan, UTM menyokong amalan berikut:

##### **5.1 Pengambilan, Kenaikan Pangkat dan Pemilihan Pekerja**

Apabila UTM berhasrat untuk melantik dan menaikkan pangkat calon kepada peranan yang tertentu, pihak pengurusan akan mempertimbangkan kesamarataan dalam proses pemilihan dan pelantikan calon berdasarkan kepelbagaian kriteria yang dikaitkan dengan kepakaran, pengalaman, integriti, kehendak peranan yang tertentu serta menolak apa-apa tujuan diskriminasi sepanjang proses berkenaan.

##### **5.2 Penggajian**

Pihak Pengurusan hendaklah memastikan organisasi tidak mempunyai niat diskriminasi terhadap Staf dalam isu penggajian dengan mengaplikasikan kesamarataan kepada semua Staf berdasarkan kelayakan dan kriteria yang ditetapkan.

Lembaga Pengarah melalui Jawatankuasa Pelantikan akan meluluskan perubahan penggajian organisasi secara tahunan. Jawatankuasa ini akan menyemak penggajian keseluruhan dan rangka kerja imbuhan dari semasa ke

semasa untuk memastikan ianya konsisten dengan jangkaan dan keperluan pasaran.

### **5.3 Pengurusan Prestasi dan Pengurusan Bakat**

Pihak Pengurusan hendaklah berusaha memastikan kaedah dan proses semakan prestasi dan pengurusan bakat secara konsisten dilaksanakan kepada semua kumpulan dalam hubungannya dengan penilaian prestasi dan bakat Staf.

### **5.4 Peraturan Waktu Bekerja Anjal**

UTM telah mengenalpasti kepentingan mengatur waktu bekerja anjal kepada Staf bagi membolehkan Staf mengimbangi dan kerja demi kecemerlangan organisasi dan tanggungjawab peribadi secara berterusan bagi mengiktiraf amalan waktu bekerja anjal dan bagi membantu Staf mencapai tanggungjawab peribadi di luar skop pekerjaan. UTM telah mempunyai rangka kerja yang membolehkan dan menggalakkan ketelusan serta perbincangan bersama dalam pengaturan waktu bekerja anjal. Rangka kerja ini menggariskan proses pelaksanaan dan pengurusan berterusan berdasarkan kepada garis panduan yang telah dibentuk.

## **6. KESAMARATAAN PELANTIKAN AHLI JAWATANKUASA OLEH LEMBAGA PENGARAH DAN PENGURUSAN UNIVERSITI**

### **6.1 Proses Pencalonan**

Lembaga Pengarah dan Pengurusan Universiti hendaklah memastikan ia tiada niat atau bertujuan melakukan diskriminasi terhadap calon dalam dimensi tertentu semasa mencalonkan ahli jawatankuasa. Tambahan mereka akan berusaha untuk melantik calon yang mempunyai kepelbagaian kepakaran yang diperlukan bagi menyandang jawatan tertentu melalui pelbagai kaedah.

### **6.2 Proses Pelantikan**

Lembaga Pengarah dan Pengurusan Universiti hendaklah membuat pelantikan kepada ahli jawatankuasa berdasarkan merit. Walau bagaimanapun, mereka akan mempertimbangkan aspek kesamarataan dalam melihat pembangunan gabungan kepakaran, kemahiran, proses pelantikan dan apabila membuat pelantikan ahli jawatankuasa tertentu.

## **7. PELAPORAN DAN PEMATUHAN**

### **7.1 Pelaporan dan Pengukuran Polisi Kesamarataan**

Pengurusan Universiti hendaklah sentiasa melaporkan kepada Lembaga Pengarah kemajuan ke arah mencapai objektif kesamarataan seperti yang dinyatakan dalam polisi.

Lembaga Pengarah akan melaporkan kepada ahli, staf dan pemegang taruh mengenai kemajuan ke arah mencapai objektif kesamarataan seperti yang dinyatakan dalam polisi Lembaga Pengarah.

### **7.2 Pematuhan Polisi**

Pihak Pengurusan Universiti hendaklah berusaha memastikan semua stafnya mengikuti secara tetap berhubung dengan pematuhan yang berkaitan dengan undang-undang dan lain-lain tanggungjawab berkaitan dengan anti-diskriminasi, gangguan di tempat kerja dan peluang kesamarataan pekerjaan.

Pihak Audit Dalaman dan Governan Universiti hendaklah melaksanakan semakan berkala terhadap proses yang melibatkan pelantikan, penggajian, pengurusan prestasi dan waktu bekerja bagi melihat pelaksanaan dan pematuhan kepada polisi ini.

## **8. SEMAKAN POLISI KESAMARATAAN UTM**

Pengurusan Universiti bagi pihak Lembaga Pengarah hendaklah menyemak dan menambahbaik polisi ini dari semasa ke semasa apabila diperlukan.

## **9. POLISI SOKONGAN**

Akta dan Peraturan berkaitan adalah menerusi undang-undang yang berkuatkuasa dan panduan yang telah dikeluarkan hendaklah terus terpakai selagi ia tidak bercanggah dengan mana-mana peruntukan dalam polisi ini.



## 10. RUJUKAN

*Perkara 8, Perlembagaan Persekutuan (Lampiran).*

Kesamarataan 8.

- (1) Semua orang adalah sama rata di sisi undang-undang dan berhak mendapat perlindungan yang sama rata di sisi undangundang.
- (2) Kecuali sebagaimana yang dibenarkan dengan nyata oleh Perlembagaan ini tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara semata-mata atas alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina dalam mana-mana undang-undang atau dalam pelantikan kepada apa-apa jawatan atau pekerjaan di bawah sesuatu pihak berkuasa awam atau dalam pentadbiran mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pemerolehan, pemegangan atau pelupusan harta atau berhubungan dengan penubuhan atau penjalanan apaapa pertukangan, perniagaan, profesion, kerjaya atau pekerjaan.
- (3) Tidak boleh ada diskriminasi yang memihak kepada manamana orang atas alasan bahawa dia seorang rakyat Raja bagi manamana Negeri.
- (4) Tiada pihak berkuasa awam boleh mendiskriminasikan manamana orang atas alasan bahawa dia bermastautin atau menjalankan perniagaan di mana-mana bahagian Persekutuan di luar bidang kuasa pihak berkuasa itu.
- (5) Perkara ini tidak menidaksahkan atau melarang—
  - (a) apa-apa peruntukan yang mengawal selia undang-undang diri;
  - (b) apa-apa peruntukan atau amalan yang mengehadkan jawatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan hal ehwal manamana agama, atau sesuatu institusi yang diuruskan oleh sekumpulan orang yang menganuti mana-mana agama, kepada orang yang menganuti agama itu;
  - (c) apa-apa peruntukan bagi perlindungan, kesentosaan atau pemajuan orang asli Semenanjung Tanah Melayu 24 Perlembagaan Persekutuan (termasuk perizaban tanah) atau perizaban bagi orang asli suatu perkadaran yang munasabah daripada jawatanjawatan yang sesuai dalam perkhidmatan awam;
  - (d) apa-apa peruntukan yang menetapkan kemastautinan di sesuatu Negeri atau di sebahagian sesuatu Negeri sebagai suatu kelayakan bagi pemilihan atau pelantikan kepada mana-mana pihak berkuasa yang mempunyai bidang kuasa hanya di Negeri atau di bahagian itu sahaja, atau bagi pengundian dalam pemilihan itu;
  - (e) apa-apa peruntukan Perlembagaan sesuatu Negeri, yang adalah atau yang bersamaan dengan suatu peruntukan yang berkuat kuasa sebaik sebelum Hari Merdeka;
  - (f) apa-apa peruntukan yang mengehadkan pengambilan masuk tentera ke dalam Rejimen Askar Melayu kepada orang Melayu.