



GROUP OF COMPANIES

Dasar Gangguan di Tempat Kerja

A. Pengenalan

Kumpulan Syarikat Hextar ("Hextar" atau "Syarikat") komited sepenuhnya terhadap persekitaran kerja yang selamat, sihat dan bebas gangguan untuk semua pekerja dan percaya bahawa setiap pekerja harus dilayan dengan rasa hormat dan bermaruah. Sebagai langkah ke arah memastikan tempat kerja yang selamat dan selesa. Dasar ini bertujuan untuk mencegah gangguan terhadap pekerja di tempat kerja dan menyediakan mekanisme yang berkesan untuk menghapuskan gangguan tersebut dan mendidik semua pekerja untuk menyedari bahawa gangguan di tempat kerja adalah amalan yang merendahkan maruah seseorang.



B. Larangan Gangguan

Hextar tidak akan bertolak ansur dengan gangguan terhadap pekerjaanya di tempat kerja. Khususnya, perkara berikut adalah bertentangan dengan Polisi ini dan oleh itu dilarang:

- (a) Mana-mana pekerja yang terlibat dalam kelakuan yang dianggap sebagai gangguan di bawah Seksyen C, atau dipengaruhi berkelakuan sedemikian oleh orang lain; dan
- (b) Sebarang bentuk tindak balas yang ditujukan terhadap pekerja atau pihak ketiga yang sama ada mengadu tentang gangguan atau yang mengambil bahagian dalam sebarang penyiasatan berkaitan gangguan. Tindakan yang diambil termasuk pemecatan, penurunan pangkat, pemindahan, peluang kerjaya dalam Hextar atau gangguan akibat aduan atau penyertaan dalam penyiasatan.

Pelanggaran Polisi ini dianggap salah laku pekerja dan boleh mengakibatkan tindakan tatatertib, termasuk pemecatan. Hextar bertanggungjawab untuk mengambil tindakan yang perlu terhadap gangguan, tidak kira sama ada kelakuan yang diadukan itu dibenarkan atau dilarang secara khusus.

C. Gangguan di Tempat Kerja

Gangguan bermaksud sebarang kelakuan lisan, bertulis atau fizikal yang diketahui atau sepatutnya diketahui secara munasabah sebagai tidak disenangi, tidak sesuai atau sebaliknya menyinggung perasaan seseorang, dan perlakuan tersebut merendahkan, mengaibkan, mengancamnya atau sebaliknya mencabul maruahnyanya. Gangguan mempunyai tujuan atau kesan:

- (a) mewujudkan tempat kerja yang menakutkan, bermusuhan atau menyinggung perasaan;
- (b) mengganggu pelaksanaan fungsi, tugas dan tanggungjawab; atau
- (c) menjejaskan peluang pekerjaan atau pampasan.

Walaupun tidak menyeluruh, kelakuan atau tingkah laku berikut akan menjadi gangguan:

- (a) tingkah laku atau komen yang menghina (lisan atau bertulis);
- (b) penderaan, ancaman dan serangan secara lisan, bertulis atau fizikal;
- (c) kata-kata menghina, cemuhan, julukan atau bahasa;
- (d) nama samaran yang tidak boleh diterima, menjengkelkan atau tidak diingini atau stereotaip negatif;
- (e) tanda, imej, gambar atau bahan yang bersifat perkauman, lucu atau sebaliknya yang menyinggung perasaan yang dipaparkan;
- (f) paksaan, permintaan yang tidak diingini, pelawaan atau permintaan yang bersifat seksual;
- (g) isyarat lucu, termenung, lucu atau tidak senonoh;sentuhan fizikal yang tidak diingini atau tidak sesuai yang bukan konsensual, seperti mencium, mencubit, mengusap, membelai,menepuk, menyentuh dan menyikat seseorang;
- (h) gurauan yang menghina atau menyinggung perasaan dan jenaka praktikal;
- (i) pengasingan atau pengecualian seseorang daripada orang lain;
- (j) buli dan penganiayaan, contohnya, kritikan atau penghinaan yang tidak munasabah dan berterusan, pengagihan kerja dan tanggungjawab yang tidak munasabah; dan pertanyaan atau ulasan yang tidak sesuai tentang kehidupan seks seseorang, norma agama atau budaya, orientasi seksual, latar belakang keluarga, sumber pendapatan atau gaya hidup.



Bagi tujuan Polisi ini, rujukan kepada tempat kerja bermaksud mana-mana tempat di mana perniagaan Hextar dijalankan dan lokasi dan situasi lain, seperti tugas luar tapak dan perjalanan perniagaan yang berkaitan dengan kerja, persidangan berkaitan kerja, latihan atau sosial. perhimpunan, atau lokasi lain di mana kelakuan yang dilarang itu mungkin memberi kesan seterusnya pada hubungan kerja, persekitaran atau prestasi.

Mana-mana pekerja yang mengalami atau terjejas oleh gangguan boleh mengambil pendekatan tidak formal, jika difikirkannya sesuai, dalam menyelesaikan masalah dengan membangkitkan perkara itu secara terus kepada orang yang bertanggungjawab ("yang didakwa mengganggu"). Ada kemungkinan bahawa pengganggu yang didakwa mungkin tidak menyedari bahawa tingkah laku ini tidak diingini atau menyinggung perasaan. Pekerja itu boleh membuat percubaan awal untuk memaklumkan dengan jelas kepada pengganggu yang dikatakan bahawa tingkah lakunya bertentangan dengan Polisi ini dan bahawa dia harus berhenti melakukannya. Sebagai alternatif, pekerja boleh mendapatkan bantuan penyelia terdekatnya atau Ketua Jabatan untuk mendekati secara tidak rasmi pengganggu yang didakwa bagi pihaknya. Aduan rasmi hendaklah ditujukan secara bertulis kepada Ketua Jabatan Sumber Manusia.

D. Prosedur Aduan

Seseorang pekerja yang telah diganggu secara langsung, atau telah menyaksikan atau dipengaruhi oleh gangguan orang lain, hendaklah melaporkan perlakuan tersebut kepada Ketua Jabatannya atau kepada Ketua Jabatan Sumber Manusia. Jika pekerja memerlukan bantuan dalam menentukan sama ada gangguan telah berlaku, atau sama ada untuk mengambil pendekatan formal atau tidak formal, dia harus mendapatkan nasihat daripada Ketua Jabatan Sumber Manusia. Sekiranya pekerja tidak selesa mendekati Ketua Jabatan Sumber Manusia, aduan tentang perkara lain hendaklah dibuat menggunakan prosedur yang ditetapkan di bawah Kod Kakitangan Kumpulan Hextar - Prosedur Aduan Pekerja.

E. Tafsiran dan Semakan

Ketua Jabatan Sumber Manusia bertanggungjawab untuk tafsiran rasmi Dasar ini.

Polisi ini boleh disemak dan dipinda dari semasa ke semasa, apabila dan apabila perlu, untuk memastikan kedua-dua kaitannya dengan mewujudkan tempat kerja yang selamat dan selesa serta keberkesannya dalam memastikan gangguan di tempat kerja dicegah atau ditangani dengan berkesan.

Ketua Jabatan Sumber Manusia

28 Februari 2023