# DASAR KESAKSAMAAN GENDER

# (*GENDER EQUALITY POLICY*)

# UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

# 2025

**DISEDIAKAN OLEH:**

**JAWATANKUASA DASAR KESAKSAMAAN GENDER**

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA 2024/2025**

**ISI KANDUNGAN**


1. Dasar Kesaksamaan Gender Universiti Sains Malaysia..... ..4

2. Penyataan Dasar Kesaksamaan Gender ..... 5

2.1 Visi ..... 5

2.2 Misi ..... 5

2.3 Skop Dasar ..... 5

2.4 Objektif Dasar ..... 6

2.5 Prinsip Dasar.....6

3. Strategi Pelaksanaan ..... 8

3.1 Meningkatkan Kesedaran Gender ..... 8

3.2 Mewujudkan Tadbir Urus yang Inklusif dan Responsif Gender ..... 8

3.3 Memastikan Kesaksamaan Gender pada Peringkat Membuat Keputusan..... 9

3.4 Menyediakan Persekitaran Kerja dan Belajar Mesra Keluarga..... 10

a. Kemajuan kerjaya yang adil dan sensitif terhadap keperluan wanita ..... 10

b. Waktu kerja fleksibel untuk mengimbangi tanggungjawab keluarga .....10

c. Sokongan keluarga.....11

3.5 Memastikan Kemudahan yang Sensitif dan Responsif Gender untuk Kesejahteraan dan Keselamatan Staf dan Pelajar ..... 11

3.6 Menyediakan Pengurusan dan Pembangunan Bakat (Pelajar dan Staf) yang Responsif Gender.....12

3.7 Menetapkan Keseimbangan Gender dalam Kemasukan ke Program Akademik.....12

## 1. Dasar Kesaksamaan Gender Universiti Sains Malaysia

Dasar Kesaksamaan Gender Universiti Sains Malaysia (DKG) ialah suatu usaha yang mengukuhkan amalan dan prinsip sedia ada yang menjurus kepada menghapuskan diskriminasi gender, memperkasakan pelajar dan pekerja wanita (dan dalam keadaan tertentu, pelajar dan pekerja lelaki) dalam isu yang masih belum mencapai kesetaraan atau yang menghalang pencapaian yang saksama dan akhirnya menghasilkan keadaan kesaksamaan gender yang substantif di USM. Sebagai sebuah universiti yang mendokong dasar, undang-undang dan pelan tindakan kerajaan serta komitmen kerajaan kepada usaha dan kerjasama di peringkat antarabangsa, USM juga memberikan komitmen untuk mencapai kesaksamaan gender dan pemerkasaan wanita di peringkat kampus dan persekitaran yang berkaitan dengannya.

Dasar ini digubal oleh pihak tadbir urus universiti sejajar dengan hasrat kerajaan melalui Dasar Wanita Negara (versi dari 1989 hingga yang mutakhir) untuk memastikan pembangunan yang inklusif dan hasil pembangunan yang mendokong kesaksamaan gender. Ia juga adalah selari dengan peruntukan Perkara 8(2), Perlembagaan Persekutuan yang melarang diskriminasi berasaskan gender termasuk dalam pekerjaan dan pendidikan. DKG ini juga selari dengan tanggungjawab negara di peringkat antarabangsa di bawah Konvensyen Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita *(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (*CEDAW) serta agenda global matlamat pembangunan mampan (SDG). Dasar ini juga mendokong beberapa nilai tujahan dalam Agenda APEX Universiti Sains Malaysia, termasuklah kemampanan, kesejagatan, kemanusiaan, perubahan dan kesejahteraan. Pencapaian kesaksamaan gender adalah refleksi kepada nilai-nilai asas dalam tujahan tersebut termasuklah dari segi mutu, kesaksamaan, ketersediaan, ketercapaian, kemampuan dan kesesuaian.

## 2. PENYATAAN DASAR KESAKSAMAAN GENDER

Dasar Kesaksamaan Gender (DKG) digubal sebagai satu komitmen Universiti Sains Malaysia (USM) untuk mewujudkan persekitaran pengajian, penyelidikan dan pekerjaan yang adil, inklusif dan bebas diskriminasi gender. Dasar ini selaras dengan aspirasi Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara 2023-25 (serta Pelan Pendidikan Tinggi Malaysia 2025-2035 yang dijangka dilancarkan selepasnya), Dasar Wanita Negara 2025-2030, Matlamat Pembangunan Mampan, Perkara 8(2) Perlembagaan Persekutuan, CEDAW serta prinsip-prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia.

Universiti Sains Malaysia (USM) sebagai universiti APEX dan peneraju dalam pembangunan lestari dan kemanusiaan bertanggungjawab menjadi contoh dalam mengarusperdanakan prinsip kesaksamaan gender dalam semua aspek operasinya. Justeru itu, DKG akan menyediakan kerangka institusi bagi menggalakkan kesaksamaan gender dalam semua peringkat USM.

### 2.1 Visi DKG USM

Universiti Sains Malaysia sebagai peneraju kesaksamaan gender dalam pendidikan dan kerjaya.

### 2.2 Misi DKG USM

Memperkukuhkan amalan kesaksamaan gender dalam pendidikan dan kerjaya, memberi peluang yang saksama secara substantif kepada lelaki dan wanita, serta menyediakan sokongan yang adil dan sensitif terhadap keperluan khusus gender untuk persekitaran yang lebih inklusif dan sejahtera.

### 2.3 Skop Dasar

Dasar ini terpakai kepada:

- Semua staf akademik dan pentadbiran USM
- Pelajar prasiswazah dan pascasiswazah, warga tempatan dan antarabangsa.
- Penyelidik, pelawat akademik dan mana-mana individu yang berinteraksi dengan dan dalam USM

### 2.4 Objektif Dasar

- Memastikan kesaksamaan gender diamalkan dan dicapai di USM selari dengan dasar, undang-undang dan peraturan negara serta komitmen Malaysia terhadap piawai dan instrumen antarabangsa
- Menghapuskan diskriminasi gender dan merapatkan jurang gender dalam pelbagai aspek dalam pendidikan tinggi
- Memastikan tadbir urus dan proses institusi mengambil kira impak gender.
- Mengimbangkan representasi lelaki dan wanita pada semua peringkat di universiti
- Mewujudkan persekitaran tempat belajar dan bekerja yang mesra keluarga

## 2.5 Prinsip Dasar

Prinsip-prinsip Dasar Kesaksamaan Gender USM (DKG) dibentuk selaras dengan visi universiti untuk *"mentransformasikan pendidikan tinggi untuk kelestarian hari esok"* serta misi yang menekankan kepimpinan, inovasi, kecemerlangan akademik dan profesional, pembangunan insan menyeluruh serta komitmen terhadap aspirasi masyarakat, negara dan dunia. Kesaksamaan gender merupakan elemen penting dalam membina sistem pendidikan tinggi yang progresif, adil dan mampan. Dasar ini bukan hanya berkaitan soal hak tetapi juga melibatkan kecekapan institusi dalam mengurus dan mengembangkan potensi setiap warganya.

Prinsip pertama adalah kepimpinan inklusif dan inovatif yang berpaksikan nilai bahawa semua individu tanpa mengira gender perlu diberi ruang dan peluang yang adil untuk memimpin, menyumbang dan mencipta perubahan. Hal ini selaras dengan aspirasi USM untuk menjadi peneraju dalam inovasi dan kepimpinan akademik. Apabila pelbagai perspektif dan latar belakang diiktiraf serta dilibatkan dalam proses membuat keputusan, dinamika ini bukan sahaja memperkayakan budaya ilmu tetapi juga mencetuskan penyelesaian yang lebih bestari, berdaya cipta dan berdaya saing.

Prinsip kedua yang menekankan kecemerlangan akademik dan profesional berasaskan kesaksamaan gender memperkukuh usaha USM untuk membentuk komuniti yang menghargai pencapaian berdasarkan keupayaan sebenar. Ketidaksamaan peluang atas dasar gender boleh menjejaskan perkembangan bakat serta mencipta jurang dalam struktur institusi. Oleh itu, dasar ini berfungsi untuk menutup jurang tersebut melalui amalan yang adil dalam pengambilan staf, promosi, penyeliaan penyelidikan, serta pembangunan profesional.

Prinsip ketiga menyentuh pembangunan insan menyeluruh dan komitmen terhadap aspirasi masyarakat, negara dan global menggariskan peranan USM dalam membina warganegara

yang bukan sahaja cemerlang secara intelektual tetapi juga memiliki empati sosial dan kesedaran sivik. Dengan mengarusperdanakan kesaksamaan gender dalam sistem dan budaya kampus, USM mengangkat tanggungjawabnya sebagai institusi yang menyumbang kepada Matlamat Pembangunan Mampan (SDG), khususnya SDG 5: Kesaksamaan Gender dan Pemerkasaan Wanita serta SDG 4: Pendidikan Berkualiti. Hal Ini mengukuhkan kedudukan USM bukan sahaja sebagai pusat ilmu tetapi juga sebagai institusi yang mendukung nilai kemanusiaan dan keadilan sosial.

## 3. STRATEGI PELAKSANAAN – TUJUH BIDANG TUJAHAN

Bagi memastikan prinsip-prinsip kesaksamaan gender yang digariskan dalam dasar ini dapat diterjemahkan kepada tindakan konkrit dan impak yang berkesan, satu rangka strategi pelaksanaan yang menyeluruh perlu digubal. Strategi ini akan merangkumi pendekatan berperingkat dan merentas fungsi yang melibatkan seluruh ekosistem universiti dari dasar tadbir urus serta pembangunan kapasiti sehinggalah kepada amalan harian dan budaya kerja di kampus. Proses bukan sahaja bertujuan membetulkan ketidakseimbangan sedia ada malah berfungsi sebagai pemacu perubahan institusi yang lebih adil, inklusif dan mampan.

Strategi pelaksanaan adalah disusun mengikut tujuh bidang tujahan bagi mencapai prinsip DKG iaitu

1. Meningkatkan Kesedaran Gender;
2. Mewujudkan Tadbir Urus yang Inklusif dan Responsif Gender;
3. Memastikan Kesaksamaan Gender pada Peringkat Membuat Keputusan;
4. Menyediakan Persekitaran Kerja dan Belajar Mesra Keluarga;
5. Memastikan Kemudahan yang Sensitif dan Responsif Gender untuk Kesejahteraan dan Keselamatan Staf dan Pelajar;
6. Menyediakan Pengurusan dan Pembangunan Bakat (Pelajar dan Staf); dan
7. Menetapkan Keseimbangan Gender dalam Kemasukan ke Program Akademik

### 3.1 Meningkatkan Kesedaran Gender

Salah satu strategi utama untuk meningkatkan kesaksamaan gender adalah dengan memperkukuh kesedaran mengenai isu-isu gender dalam kalangan pelajar dan staf. Program kesedaran berkaitan gender perlu dilaksanakan secara berterusan di semua peringkat, pelajar, staf dan pengurusan tertinggi. Seminar, kursus, dan latihan mengenai kesaksamaan gender harus diadakan untuk memberi pemahaman yang lebih mendalam kepada semua pihak tentang kepentingan kesaksamaan dalam tempat kerja dan pembelajaran. Program kesedaran gender ini bukan sahaja memberi tumpuan kepada isu gender tetapi juga menggalakkan perubahan budaya dan mentaliti dalam kalangan semua warga kampus. Melalui pendekatan ini, USM dapat membentuk sebuah komuniti yang lebih terbuka, inklusif dan bertanggungjawab terhadap hak-hak gender.

### 3.2 Mewujudkan Tadbir Urus yang Inklusif dan Responsif Gender

Tadbir urus yang inklusif dan responsif gender memainkan peranan penting dalam memastikan keadilan, ketelusan dan keberkesanan pengurusan USM. Pendekatan ini menuntut agar setiap

dasar, keputusan dan amalan pentadbiran mengambil kira perspektif dan keperluan semua jantina bagi mewujudkan persekitaran kerja yang adil dan menyokong kesejahteraan warga universiti secara menyeluruh.

Keseimbangan bilangan staf lelaki dan wanita di sesebuah pusat tanggungjawab (PTJ) adalah asas kepada tadbir urus yang saksama. Keperluan ini memastikan tiada diskriminasi terhadap mana-mana jantina dalam pengagihan tugas, peluang kenaikan pangkat mahupun pembangunan kerjaya. Setiap PTJ perlu memberi perhatian kepada keseimbangan ini bukan sahaja untuk memenuhi keperluan kesaksamaan gender tetapi juga bagi memastikan setiap individu berpeluang untuk berkembang secara profesional tanpa halangan berdasarkan gender.

Bagi menyokong matlamat ini, sistem pemantauan dan pelaporan yang telus perlu diwujudkan untuk menilai keberkesanan dasar serta menjejak kemajuan pelaksanaan kesaksamaan gender di semua peringkat. Selain itu, penganjuran sesi town hall tahunan mengenai kesedaran gender serta latihan kepada Ketua Jabatan dan Ketua Pentadbir akan memperkukuh kefahaman dan keupayaan kepimpinan dalam mengurus isu berkaitan gender dengan lebih efektif.

Melalui usaha-usaha ini, USM dapat membina budaya tadbir urus yang lebih terbuka, berintegriti dan inklusif di mana keputusan dibuat berasaskan data, keadilan dan penghargaan terhadap kepelbagaian. Pendekatan sebegini bukan sahaja meningkatkan kecekapan organisasi, tetapi juga menegaskan komitmen universiti terhadap prinsip kesaksamaan gender sebagai nilai teras dalam kepimpinannya.

### 3.3 Memastikan Kesaksamaan Gender pada Peringkat Membuat Keputusan

Pemerkasaan wanita dalam kepimpinan di tempat kerja dan dalam kalangan persatuan pelajar merupakan langkah penting ke arah membina budaya USM yang inklusif dan seimbang gender. Wanita perlu diberi peluang yang sama untuk memegang jawatan kepimpinan strategik seperti lelaki sama ada pada peringkat pengurusan pusat tanggungjawab (PTJ), Universiti mahupun dalam persatuan pelajar seperti Majlis Perwakilan Pelajar (MPP). Sekurang-kurangnya 30% pemimpin Universiti disasarkan terdiri daripada wanita bagi memastikan penyertaan mereka dalam proses membuat keputusan yang memberi kesan langsung kepada hala tuju dan kecemerlangan universiti. Langkah ini perlu disokong dengan pelbagai inisiatif proaktif termasuk memperkukuh proses pengambilan, kenaikan pangkat dan pengekalan tenaga kerja yang adil serta berasaskan merit. Pada masa yang sama, pembangunan kapasiti kepimpinan wanita perlu digiatkan melalui latihan, pementoran dan bimbingan sistematik agar lebih ramai wanita berkeyakinan untuk menerajui organisasi.

Dalam konteks pelajar, penglibatan kepimpinan dalam MPP, MPD, kelab dan persatuan memainkan peranan penting dalam menyebarluaskan kesedaran gender dan memupuk nilai

kesaksamaan sejak di peringkat awal. Apabila wanita turut berada di meja membuat keputusan, kepelbagaian perspektif dapat memperkayakan perbincangan, meningkatkan kualiti dasar dan memperkukuh daya saing institusi.

Secara keseluruhannya, penglibatan aktif wanita dalam kepimpinan bukan sekadar simbol keterangkuman, tetapi suatu keperluan strategik untuk memastikan keputusan yang dibuat lebih adil, representatif dan selaras dengan nilai kesaksamaan gender yang dipegang oleh universiti. Penglibatan wanita dalam kepimpinan ini juga memberi impak positif terhadap pembangunan persekitaran yang lebih inklusif di mana setiap individu tanpa mengira jantina berpeluang untuk mencapai potensi tertinggi mereka dalam kerjaya dan pengajian.

## 3.4 Menyediakan Persekitaran Kerja dan Belajar Mesra Keluarga

### a. Kemajuan kerjaya yang adil dan sensitif terhadap keperluan wanita

Dalam memastikan kesaksamaan gender, peluang kenaikan pangkat harus diberikan secara adil dan berdasarkan merit, pengalaman, dan kepakaran tanpa mengira jantina. Lebih ramai wanita mengatakan bahawa tanggungjawab keluarga bukan alasan untuk menangguhkan usaha kenaikan pangkat. Namun, dalam usaha untuk menyokong wanita yang mengimbangi kerjaya dan tanggungjawab keluarga, kriteria kenaikan pangkat perlu juga mengambil kira cabaran yang dihadapi oleh wanita. Wanita yang mempunyai anak kecil atau tanggungjawab keluarga mungkin menghadapi kekangan masa, dan oleh itu, sedikit kelonggaran dalam kriteria atau pengukuran prestasi boleh diberikan. Hal ini memastikan wanita tetap diberi peluang yang setara untuk kemajuan kerjaya, sambil mengiktiraf keperluan mereka yang berbeza tanpa menjejaskan prinsip merit dan keadilan. Pertimbangan yang wajar dan sokongan oleh ketua jabatan/majikan/penyelia dalam memenuhi keperluan wanita adalah penting untuk memastikan kesaksamaan dan keadilan dapat dicapai.

### b. Waktu kerja fleksibel untuk mengimbangi tanggungjawab keluarga

Waktu kerja yang fleksibel perlu diberikan kepada staf yang mempunyai tanggungjawab keluarga, seperti ibu/bapa yang menguruskan anak yang sakit atau yang mempunyai keperluan khas. Fleksibiliti dalam waktu kerja membolehkan staf menguruskan keperluan keluarga mereka tanpa mengabaikan tanggungjawab kerja. Hal ini akan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih seimbang, di mana staf dapat memberikan tumpuan penuh kepada kedua-dua aspek kehidupan mereka, iaitu kerjaya dan keluarga, tanpa perlu berasa terabai atau tertekan.

**c. Sokongan keluarga**

Sokongan yang diberikan kepada keluarga adalah penting untuk memastikan kesaksamaan gender di tempat kerja. Sebagai contoh, kedua-dua ibu dan bapa perlu diberikan hak yang sama dalam hal cuti bersalin dan cuti menjaga anak. Suami yang baru menjadi bapa juga harus diberi cuti bagi memberi sokongan kepada isteri yang baru melahirkan anak. Ini bukan sahaja menghormati hak wanita sebagai ibu, tetapi juga menyokong lelaki dalam memainkan peranan aktif dalam keluarga mereka, memastikan kedua-dua ibu bapa dapat menjalankan tanggungjawab mereka dengan seimbang. Dasar cuti bersalin dan cuti paterniti yang ada kini adalah satu dasar yang baik dan sudah menunjukkan komitmen untuk menyokong kedua-dua ibu dan bapa dalam tanggungjawab keluarga mereka. Namun lebih banyak usaha boleh dilakukan untuk memperluas sokongan ini kepada semua golongan.

## 3.5 Memastikan Kemudahan yang sensitif dan responsif gender untuk Kesejahteraan dan Keselamatan Staf dan Pelajar

Untuk memastikan kesaksamaan gender di tempat kerja dan dalam persekitaran pembelajaran, penyediaan kemudahan yang responsif gender amat penting bagi menyokong kesejahteraan, keselamatan dan keselesaan semua warga universiti. Kemudahan seperti bilik penyusuan, ruang makan wanita, bas wanita, surau untuk kedua-dua jantina, bilik persalinan dan ruang istirahat yang selesa bukan sahaja memenuhi keperluan fizikal tetapi juga membantu mewujudkan suasana yang inklusif dan menghargai kepelbagaian.

Pendekatan ini mencerminkan komitmen universiti untuk mewujudkan persekitaran yang lebih selamat dan menyokong bagi staf serta pelajar, khususnya wanita, agar mereka dapat menumpukan sepenuhnya kepada pembangunan akademik dan profesional tanpa halangan atau rasa tidak selamat. Di samping itu, usaha memperkukuh kesejahteraan fizikal dan mental melalui perkhidmatan kesihatan yang peka gender, aktiviti kesejahteraan berkala serta pencegahan terhadap gangguan dan keganasan berasaskan gender menjadi elemen penting dalam memastikan kampus kekal harmoni dan sejahtera.

Hal ini mencerminkan komitmen universiti untuk membina budaya kampus yang menghormati martabat manusia, memupuk rasa aman dan saling menghargai serta memastikan kesejahteraan dan keselamatan menjadi asas utama kepada pembangunan komuniti akademik yang progresif dan inklusif.

### 3.6 Menyediakan Pengurusan dan Pembangunan Bakat (Pelajar dan Staf) yang responsif gender

Pembangunan bakat merupakan teras penting dalam memastikan kecemerlangan universiti berterusan. Pengurusan bakat yang responsif gender bukan sahaja memberi peluang setara kepada semua warga universiti tetapi juga memastikan tenaga akademik, pentadbiran dan pelajar berkembang secara adil tanpa sebarang halangan berbentuk diskriminasi. Universiti dapat melahirkan pemimpin, penyelidik serta tenaga profesional yang berdaya saing dan seimbang dari segi gender dengan menyediakan sistem yang telus dan inklusif. Penghapusan sebarang jurang gender dalam syarat pekerjaan dapat meningkatkan motivasi staf serta membina budaya kerja yang lebih adil dan telus. Setiap staf akademik dan pentadbiran perlu dan akan diberi peluang yang sama rata untuk mengikuti latihan, mendapatkan biasiswa serta dipertimbangkan dalam proses kenaikan pangkat. Penekanan akan diberikan untuk mengurangkan bias gender yang boleh menjejaskan peluang pembangunan kerjaya khususnya bagi staf wanita.

### 3.7. Menetapkan Keseimbangan Gender dalam Kemasukan ke Program Akademik

Keseimbangan gender dalam kemasukan pelajar ke program akademik adalah penting untuk mengelakkan ketidakseimbangan penyertaan dalam bidang tertentu yang boleh memberi kesan kepada pembangunan tenaga kerja dan masyarakat. Dengan memastikan peluang yang sama rata, universiti bukan sahaja meningkatkan keterangkuman, tetapi juga memperkayakan suasana pembelajaran dengan kepelbagaian perspektif. Oleh itu USM perlu mempunyai sistem data berasaskan jantina (SDD) yang konsisten untuk semua program. Data ini akan menunjukkan dengan jelas bidang mana yang didominasi oleh satu jantina atau bidang yang tidak seimbang dari segi bilangan pelajarnya. Dengan data ini, universiti boleh mengenal pasti jurang, merancang kempen kesedaran, program promosi kerjaya atau sokongan akademik khas untuk menarik minat jantina yang kurang mengikuti bidang tertentu. Selain itu, pemantauan berkala contohnya setiap semester/tahun akan dapat memastikan intervensi berkaitan yang dibuat memberi kesan.

Kaedah kuota juga boleh digunakan untuk menjamin peluang setara untuk pelajar lelaki dan pelajar perempuan, Contohnya, jika sesuatu program hanya ada 10% pelajar perempuan, kuota boleh tetapkan sekurang-kurangnya 30% tempat ditawarkan kepada mereka (selagi memenuhi syarat asas kelayakan). Kuota ini bukan untuk menafikan merit tetapi membuka ruang akses yang lebih inklusif dan adil dalam program yang tidak seimbang. Dalam jangka panjang, langkah

ini membantu mengubah persepsi gender terhadap bidang tertentu dan melahirkan graduan yang lebih seimbang dari segi gender dan tenaga kerja.

**Sila rujuk Lampiran A untuk Pelan Tindakan DKG**

**LAMPIRAN A: PELAN TINDAKAN DKG**

| Bil | Tema | Strategi | Pelan Tindakan | Pelaksana | Keberhasilan |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Kesedaran Gender | 1.1. Meningkatkan kesedaran dan cakna mengenai kesaksamaan gender dan isu-isu gender. | 1.1.1. Menganjurkan program, latihan dan forum perbincangan mengenai isu-isu gender untuk semua warga universiti bagi meningkatkan kesedaran dan kefahaman tentang kepentingan kesaksamaan gender. | PTI, Pejabat Pendaftar & BHEPA | Tiga program setahun, terbuka untuk staf yang akan diadakan di semua kampus. |
| | | 1.2. Meningkatkan penglibatan kepimpinan MPP, MPD, Kelab dan Persatuan pelajar dalam menyebarluas kesedaran gender | 1.2.1. Menganjurkan latihan berkenaan kesaksamaan gender (termasuk pengenalan terhadap gangguan seksual) | Pejabat Pendaftar | Kepimpinan pelajar USM menunjukkan kepekaan dan komitmen tinggi terhadap prinsip kesaksamaan gender dalam semua urusan organisasi |
| | | 1.3. Memantau pelaksanaan aktiviti yang disarankan oleh JK DKG | 1.3.1. Melantik wakil pelajar di PTJ sebagai juru bicara menyebarkan kesedaran gender | PTI, KANITA, BHEPA | Memecahkan persepsi sterotaip gender melalui program-Dua kali setahun (sekali setiap semester)untuk pelajar, satu sesi semasa minggu siswa lestari. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **2** | **Mewujudkan tadbir urus yang inklusif dan responsif gender** | 2.1. Menubuhkan Sistem Pemantauan dan Pelaporan yang telus | 2.1.1. Melantik ahli-ahli JK DKG yang terdiri daripada pelbagai disiplin(sedia ada) | KANITA, JK DKG | Wujudnya mekanisma pemantauan dasar dan laporan tahunan berkaitan kesaksamaan gender di USM |
| | | | 2.1.2. Memperuntukkan bajet bagi aktiviti kesaksamaan gender | PTI, JKPU dan Bendahari | Tersedianya sistem pemantauan dan pelaporan yang telus dengan sokongan peruntukan kewangan khusus bagi memastikan pelaksanaan aktiviti kesaksamaan gender dapat dijalankan secara berterusan dan berkesan |
| | | | 2.1.3. Melaksanakan tinjauan maklum balas warga USM setiap dua tahun | JK DKG | Data dan maklum balas warga USM diperoleh secara berkala setiap dua tahun sebagai asas kepada penilaian tahap kesedaran, penerimaan dan pelaksanaan dasar kesaksamaan gender di universiti |
| | | | 2.1.4. Menyemak dan mengukuhkan dasar sedia ada untuk memastikan tiada diskriminasi gender | JKPU | Dasar dan peraturan universiti disemak serta diperkukuh secara berkala bagi memastikan semua amalan institusi bebas daripada elemen diskriminasi gender dan |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | sejajar dengan prinsip kesaksamaan |
| | | 2.1.5. Mewujudkan pengkalan data berkaitan pengalaman dan keperluan staf bekerja (data pecahan jantina) | JK DKG, Pejabat Pendaftar, TNCAA, TNCHEPA, TNCPI, TNCJIM | Data berasaskan jantina (sex-disaggregated data) dikumpul secara konsisten untuk tujuan analisis dan penambahbaikan dasar-Pangkalan SDD universiti dikemas kini setiap tahun |
| | | 2.1.6. Mewujudkan sistem aduan dan pertanyaan isu kesaksamaan gender | JK DKG | Satu sistem aduan dan pertanyaan yang mesra pengguna, selamat dan dipercayai diwujudkan bagi membolehkan warga universiti melaporkan isu berkaitan kesaksamaan gender dengan jaminan kerahsiaan serta tindakan susulan yang berkesan |
| | 2.2. Menganjurkan Town hall tahunan kesedaran gender | 2.2.1. Memperuntukan bajet bagi aktiviti kesaksamaan gender | KANITA, JK DKG, JKPU | Perspektif gender dapat diintegrasikan dalam pengukuhan, pelaksanaan dan penggubalan dasar USM |
| | | 2.2.2. Town hall dibuat 2 kali setahun (sekali setiap semester)-satu sesi untuk pelajar dan satu sesi untuk staf di setiap kampus. | JK DKG, PTI | Warga universiti di semua peringkat mempunyai ruang komunikasi yang terbuka dan inklusif untuk menyuarakan pandangan |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Setiap sesi juga harus termasuk satu sesi berasingan untuk pengurusan tertinggi yang melibatkan Dekan, Naib Canselor dan Timbalan Naib Canselor | | serta memperkukuh kefahaman bersama terhadap pelaksanaan dasar kesaksamaan gender. |
| | 2.3. Meningkat kesedaran gender dalam kalangan Ketua Jabatan dan Ketua Pentadbir | 2.3.1. Menganjurkan sesi latihan dan bengkel kesedaran gender khusus untuk Ketua Jabatan dan Ketua Pentadbir | Pejabat Pendaftar, PTI | Meningkatkan kefahaman tentang prinsip kesaksamaan gender dan pengarusperdanaan gender dalam tadbir urus universiti |
| | | 2.3.2. Menyediakan garis panduan pelaksanaan dasar kesaksamaan gender di peringkat jabatan dan pentadbiran termasuk langkah-langkah menangani isu diskriminasi atau bias gender di tempat kerja | PTJ, PUU | Setiap jabatan dan unit pentadbiran mempunyai garis panduan pelaksanaan Dasar Kesaksamaan Gender yang jelas dan diguna pakai dalam pengurusan sumber manusia, aktiviti serta pembuatan keputusan |
| | | 2.3.3. Mengintegrasikan elemen kesaksamaan gender dalam penilaian prestasi kepimpinan jabatan atau unit, bagi menggalakkan akauntabiliti terhadap pelaksanaan dasar ini | PTJ | Elemen kesaksamaan gender menjadi sebahagian daripada kriteria penilaian prestasi Ketua Jabatan dan Ketua Pentadbir |
| | | 2.3.4. Menjalankan Training for Trainers (TOT) kepada | PTJ, JK DKG, PTI | Kumpulan Ketua Jabatan dan Ketua Pentadbir |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Ketua Jabatan dan Ketua Pentadbiran | | terlatih sebagai jurulatih dalaman (trainers) yang berkeupayaan menyebarluaskan prinsip kesaksamaan gender dan mengintegrasikannya dalam pengurusan serta budaya kerja jabatan masing-masing |
| **3** | **Kesaksamaan Gender di peringkat membuat keputusan** | 3.1. Memastikan sekurang-kurangnya 30% wanita dilantik ke jawatan pembuatan keputusan di semua peringkat (termasuk pelajar) | 3.1.1. | Melantik sekurang-kurangnya 30% pemegang ahli Lembaga Gabenor Universiti dalam kalangan wanita | Pejabat VC | Perwakilan wanita dalam jawatankuasa universiti, fakulti, jabatan dan persatuan pelajar mencapai sekurang-kurangnya 30% pada tahun 2030. |
| | | 3.2. Melaksanakan langkah-langkah proaktif bagi meningkatkan kepimpinan dan penglibatan wanita dalam membuat keputusan melalui proses pengambilan, kenaikan pangkat dan pengekalan tenaga kerja. | 3.2.1. | Melantik sekurang-kurangnya 30% pemegang jawatan pengurusan tertinggi universiti adalah wanita | Pejabat Pendaftar | Peningkatan peluang kepimpinan bagi staf akademik wanita, pentadbir wanita dan pelajar wanita- dengan sekurang-kurangnya 30% peningkatan penyertaan wanita dalam jawatan kepimpinan dalam tempoh 3 tahun. |
| | | | 3.2.2. | Tiga calon teratas untuk jawatan Dekan/Pengarah mestilah melibatkan sekurang-kurangnya seorang wanita. | Pejabat Pendaftar | Budaya organisasi lebih seimbang dan inklusif dengan penglibatan pelbagai perspektif dalam proses membuat |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Keputusan- memasukkan input daripada wakil wanita dan kumpulan minoriti. |
| | 3.3. Meningkatkan penglibatan kepimpinan MPP, MPD, Kelab dan Persatuan pelajar dalam menyebarluas kesedaran gender | 3.3.1. | Menetapkan sasaran minimum 30% perwakilan perempuan dalam pengurusan tertinggi MPP MPD dan kelab/persatuan. | TNCHEPA/ Kluster Kepimpinan dibawah Pejabat Pendaftar | Perwakilan wanita dalam kepimpinan pelajar mencapai sekurang-kurangnya 30%, sekaligus meningkatkan penyertaan, suara dan pengaruh wanita dalam proses membuat keputusan |
| | | 3.3.2. | Satu jantina tidak dibenarkan memegang jawatan Yang Dipertua Majlis Perwakilan Pelajar (MPP) melebihi tempoh lima tahun | BHEPA & PTJ | Kepimpinan pelajar menjadi lebih seimbang dan inklusif dengan peluang yang lebih adil untuk kedua-dua jantina memegang jawatan tertinggi MPP. |
| | 3.4. Sistem Pementoran | 3.4.1. | Membina jaringan berbentuk pementoran di antara pensyarah senior wanita dengan pensyarah baru wanita | PTJ | Sekurang-kurangnya 2 kolaborasi (contoh: projek, penerbitan, aktiviti kepimpinan) terhasil daripada jaringan mentor–mentee setiap tahun. |
| | | 3.4.2. | Melaksanakan Sistem Pementoran Pensyarah - Pelajar wanita | PTJ, BHEPA | Bilangan wanita yang berjaya dilantik ke jawatan kepimpinan meningkat sekurang-kurangnya 10% dalam tempoh 3 tahun. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 3.4.3. | Menganjurkan sidang kepimpinan wanita dalam kalangan pelajar | JK DKG dan BHEPA | Mewujudkan persekitaran sokongan (*supportive environment*) yang menggalakkan pembangunan bakat wanita. |
| **4** | **Persekitaran Kerja dan Belajar Mesra Keluarga** | 4.1. Kemudahan lain berkaitan kehidupan berkeluarga | 4.1.1. | Menambah kapasiti pusat penjagaan/transit anak-anak (waktu pejabat, diluar waktu sekolah, perkhidmatan 24 jam untuk staf pekerja syif) | JK DKG, Ketua Jabatan, Jabatan Pembagunan dan Pengurusan Fasiliti | Staf yang menjaga anak, pasangan atau ibu bapa mendapat fleksibiliti dalam tugasan kerja tanpa menjejaskan penilaian prestasi. |
| | | | 4.1.2. | Menawarkan pilihan kerja daripada rumah untuk tempoh tertentu jika sesuai. | JK DKG, Ketua Jabatan, Jabatan Pembagunan dan Pengurusan Fasiliti | Warga USM dapat menyeimbangkan komitmen keluarga dan kerjaya dengan lebih baik serta mengekalkan produktiviti dan kesejahteraan-70% staf dan pelajar |
| | | | 4.1.3. | Fleksibiliti kerja bagi staf yang mempunyai masalah penjagaan dan pengurusan ahli keluarga. (contoh: anak*, ibubapa dan pasangan) tanpa menjejaskan prestasi kerja. * termasuk anak angkat/anak jagaan/anak de facto | Pendaftar dan Ketua Jabatan | Pengurangan cuti kecemasan<br>cuti kecemasan berkaitan penjagaan keluarga selepas pelaksanaan dasar fleksibiliti dan peningkatan produktiviti |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 4.2. Perlindungan Materniti yang komprehensif | 4.2.1. Menyediakan parkir khas ibu mengandung | (JK DKG, Ketua Jabatan, Jabatan Pembangunan, PTJ | Manfaat cuti bersalin dan cuti paterniti dihormati sepenuhnya tanpa penalti terhadap prestasi kerja atau penilaian akademik. |
| | | 4.2.2. Menyesuaikan tugasan kerja untuk tujuan mengurangkan risiko kesihatan kepada ibu mengandung. | Ketua Jabatan, PTJ | Persekitaran kerja lebih selamat dan mesra kesihatan bagi staf wanita hamil, mengurangkan risiko komplikasi serta memastikan kesejahteraan ibu dan anak |
| | | 4.2.3. Memastikan manfaat cuti bersalin dihormati dengan tidak memberikan tugasan kerja. | Ketua Jabatan, PTJ | Hak staf untuk menikmati cuti bersalin dihormati sepenuhnya, membolehkan pemulihan dan penjagaan bayi tanpa tekanan kerja |
| | | 4.2.4. Penilaian prestasi mestilah mengecualikan tempoh cuti bersalin dan tempoh cuti paterniti. | Ketua Jabatan, PTJ | Penilaian prestasi mencerminkan keadilan dengan mengambil kira keperluan biologi dan tanggungjawab keluarga tanpa menjejaskan peluang kenaikan pangkat. |
| | | 4.2.5. Menambah ruang/bilik laktasi di lokasi strategik dalam kampus. | Jabatan Pembangunan, Ketua Jabatan, PTJ | Kemudahan laktasi yang mencukupi diwujudkan bagi menyokong ibu bekerja meneruskan penyusuan dalam suasana selamat dan selesa. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 4.2.6. | Memberikan pelepasan laktasi yang munasabah kepada ibu menyusu. | Ketua Jabatan, PTJ | Ibu menyusu dapat menyeimbangkan tanggungjawab kerja dan penjagaan anak melalui sokongan masa dan ruang yang fleksibel |
| | | | 4.2.7. | Memberi kelonggaran kepada staf lelaki dalam penjagaan anak selepas isteri bersalin (contoh: membawa isteri dan bayi ke pemeriksaan | PTJ | Peranan bapa dalam penjagaan awal anak diiktiraf dan disokong, mewujudkan budaya kerja yang lebih inklusif terhadap tanggungjawab keluarga. |
| | | | 4.2.8. | Penangguhan pengajian tanpa penalti bagi pelajar atas alasan materniti | | Sokongan mesra keluarga meningkat dengan adanya fleksibiliti seperti penangguhan pengajian tanpa penalti dan kelonggaran staf lelaki menjaga keluarga selepas kelahiran. |
| **5** | **Kemudahan yang responsif gender untuk Kesejahteraan dan Keselamatan Staf dan Pelajar** | 5.1. Menambahbaik kemudahan prasarana mengambilkira risiko | 5.1.1. | Memastikan reka bentuk bangunan/ruang memenuhi aspek keselamatan dan maruah. | Jabatan Pembangunan | Kemudahan kampus USM ditambah baik dengan mengambil kira risiko keselamatan supaya staf dan pelajar (terutama wanita) lebih yakin dan selesa berada di kampus |
| | | 5.2. Menyediakan kemudahan mesra gender | 5.2.1. | Menambah baik dan memperbanyak kemudahan mesra gender seperti tandas wanita, bilik laktasi, ruang | Jabatan Pembangunan, PTJ | Persekitaran kampus menjadi lebih inklusif, selamat dan kondusif untuk semua warga tanpa |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | rehat selamat serta pencahayaan dan laluan selamat di seluruh kampus | | mengira jantina, seterusnya menyokong kesejahteraan serta produktiviti staf dan pelajar |
| | | 5.3. Mewujudkan aktiviti kesejahteraan staf dan pelajar secara berkala | 5.3.1. Menganjurkan aktviti/ latihan kakitangan USM dan pelajar akan diberi kesedaran tentang keganasan dan gangguan berasaskan gender. | JTGS, PUU, PTI, BHEPA | Mekanisme aduan yang jelas dan tindakan tegas terhadap pelaku meningkatkan keyakinan warga universiti untuk melaporkan insiden. |
| | | 5.4. Mengambil segala langkah yang munasabah untuk mencegah keganasan dan gangguan berasaskan gender serta mengambil tindakan tegas terhadap individu yang melakukan gangguan. | 5.4.1. Universiti digalakkan untuk menjalankan penyelidikan, pengajaran dan latihan mengenai keganasan berasaskan gender dan semua bentuk gangguan. Promosi/Kempen akan dibiayai dan dilaksanakan dengan efisien. | TNCPI, TNCAA, TNCJIM | Aktiviti kesejahteraan dapat dijalankan secara berkala, menyumbang kepada kesihatan mental, fizikal dan emosi staf serta pelajar. |
| **6** | **Pengurusan dan Pembangunan Bakat (Pelajar dan Staf)** | 6.1. Memastikan semua warga yang layak, akan tertakluk kepada syarat dan terma pekerjaan yang sama termasuk gaji, keistimewaan, faedah, insentif, dan elaun tanpa mengira jantina | 6.1.1. Membangunkan pangkalan data maklumat kelayakan, kepakaran, dan pengalaman mengikut gender. | TNCJIM, TNCPI | Semua staf menikmati syarat kerja, gaji, faedah dan insentif yang sama rata tanpa diskriminasi gender. |
| | | | 6.1.2. Memastikan subjek kesaksamaan gender ditawarkan kepada semua warga USM (pekerja dan | PTI, KANITA | Prinsip kesaksamaan gender diintegrasikan dalam dasar, amalan pengurusan, pembelajaran |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | pelajar) pelbagai peringkat | | dan aktiviti kampus |
| 6.2. Memastikan pengambilan, latihan, biasiswa dan kenaikan pangkat staf secara adil dan seimbang mengikut gender tanpa prejudis. | | 6.2.1. Memberikan kursus jangka pendek kepada staf yang berkaitan dengan kepekaan gender | PTI, KANITA | Warga USM memahami perbezaan antara jantina dan gender serta kesan stereotaip gender dalam kehidupan seharian dan di tempat kerja. |
| | | 6.2.2. Meningkatkan peluang dan layanan saksama untuk wanita dalam peluang pekerjaan atau pembelajaran | Pejabat Pendaftar & TNCAA | USM dikenali sebagai kampus inklusif dan selamat dengan amalan kesaksamaan gender menjadi sebahagian daripada budaya universiti. |
| | | 6.2.3. Memohon geran dan biasiswa untuk membantu golongan yang terpinggir. | Pejabat Pendaftar & Pusat Islam | Keseimbangan penyertaan dan pembangunan diri antara lelaki dan wanita meningkat melalui akses yang lebih saksama kepada peluang latihan, biasiswa serta sokongan pembiayaan bagi kumpulan terpinggir |
| 6.3. Menyediakan panduan pemilihan yang jelas dan adil. | | 6.3.1. Menyediakan dokumen rasmi yang menjelaskan kriteria, prosedur dan proses pemilihan (pelajar, staf, kepimpinan atau jawatan tertentu) yang telus dan inklusif. | PUU | Semua proses pemilihan menggunakan garis panduan yang sama tanpa diskriminasi gender. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 6.3.2. Memberi latihan kepada panel penilai/pemilih tentang prinsip kesaksamaan gender, bias tidak sedar (unconscious bias) dan amalan pemilihan adil. | KANITA, JT DKG, PUU | Universiti diiktiraf sebagai organisasi yang mengamalkan kesaksamaan gender dan budaya inklusif dalam setiap peringkat pemilihan. |
| 7 | **Keseimbangan Gender dalam Kemasukan ke Program Akademik** | 7.1. Mencapai keseimbangan gender dalam kemasukan pelajar, dalam program akademik | 7.1.1 Mengumpul dan memantau data pecahan jantina bagi setiap program akademik. | TNCAA | USM mencapai keseimbangan gender yang lebih baik dalam kemasukan ke semua program akademik melalui data yang telus, dasar yang inklusif dan pelaksanaan kuota yang adil. |
| | | | 7.1.2 Membina atau menambah baik sistem sedia ada untuk mengumpul maklumat jantina pelajar dan staf mengikut program akademik secara berkala. | Jabatan Pendaftar & BHEPA) | USM akan mempunyai rekod lengkap dan terkini mengenai pecahan jantina dalam setiap program akademik yang boleh dijadikan asas pemantauan dan intervensi. |
| | | | 7.1.3 Menetapkan kuota minimum bagi kedua-dua jantina dalam kemasukkan ke setiap program akademik | Jabatan Pendaftar & BHEPA) | Pelaksanaan kuota minimum bagi kedua-dua jantina memastikan peluang pendidikan lebih adil, mengurangkan jurang gender dan mewujudkan persekitaran pembelajaran yang lebih seimbang. |