



PEKELILING PERKHIDMATAN UMT BILANGAN 2 TAHUN 2019

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

TUJUAN

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan menjelaskan tindakan yang perlu diambil oleh Ketua Jabatan dan pegawai-pegawai yang terlibat dalam mengendalikan kes gangguan seksual di tempat kerja.

LATAR BELAKANG

2. Budaya kerja di organisasi banyak melibatkan pergaulan atau interaksi merentasi jantina. Interaksi tersebut membabitkan perbezaan latar belakang, budaya dan fahaman. Kepelbagaian dalam aspek-aspek berkenaan boleh membawa kepada satu perasaan tidak selesa atau rasa terganggu dengan percakapan mahupun tingkahlaku yang secara umumnya dikenali sebagai gangguan seksual.

3. Gangguan seksual ditakrifkan sebagai sebagai sebarang kelakuan berunsur seksual yang tidak diingini sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal, atas sebab yang munasabah setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung, terhina atau terugut. Gangguan seksual boleh terjadi kepada sesiapa sahaja sama ada berlainan atau sesama jantina.

4. Walaupun tiada peruntukan khusus berkenaan gangguan seksual di dalam Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [*Akta 605*], gangguan seksual adalah suatu perlakuan yang dilarang di UMT kerana ianya boleh memberi kesan negatif kepada prestasi dan keharmonian kerja serta memburuk dan mencemarkan nama UMT.

PELAKSANAAN

5. Garis panduan ini disediakan bagi memperkemas prosedur pengendalian kes gangguan seksual dan mempercepatkan proses tindakan tatatertib yang boleh diambil sekiranya berlaku aduan gangguan seksual oleh mana-mana pegawai UMT.

6. Garis panduan ini turut mengandungi huraian lanjut berhubung kategori dan jenis perlakuan gangguan seksual, kesan gangguan seksual dan program pencegahan gangguan seksual di tempat kerja. Melalui garis panduan ini, ia diharap dapat mendidik dan memberi kefahaman kepada pegawai serta Ketua Jabatan dalam usaha memelihara perhubungan di tempat kerja agar menjadi lebih harmoni, saling hormat menghormati dan meningkatkan nilai budi bahasa serta integriti pegawai.

7. Pelaksanaan garis panduan ini, **Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di Tempat Kerja** adalah seperti di lampiran berkembar.

PEMAKAIAN

8. Walau apapun peruntukan dalam Pekeliling ini, ia tidak menghadkan kuasa mana-mana Jawatankuasa Tatatertib UMT dan mana-mana peruntukan dalam Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000.

PEMBATALAN

9. Dengan berkuatkuasanya Pekeliling Perkhidmatan ini, **Pekeliling Perkhidmatan JPA Bilangan 22 Tahun 2005: Garis Panduan Mengendalikan Gangguan Seksual di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam**, yang telah

diterima pakai oleh UMT, adalah dibatalkan.

TARIKH KUAT KUASA

10. Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa pada tarikh ia diluluskan pemakaiannya oleh Lembaga Pengarah Universiti (LPU).



**GARIS PANDUAN PENGENDALIAN
KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA**

KANDUNGAN

Bil.	Tajuk	Muka Surat
1.	Pendahuluan	7
2.	Tujuan	8
3.	Tafsiran	8
4.	Gangguan Seksual	10
5.	Kategori Gangguan Seksual	11
6.	Perlakuan, Keadaan Atau Perbuatan Yang Terjumlah Kepada Gangguan Seksual	14
7.	Pengecualian	16
8.	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu	16
9.	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Unit Integriti	18
10.	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pegawai Psikologi	20
11.	Tanggungjawab Ketua Jabatan	22
12.	Kerahsiaan	23
13.	Kesan Gangguan Seksual	23
14.	Menangani Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu, Pegawai Yang Disyaki Mengganggu dan Ketua Jabatan	26
15.	Program Pencegahan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja	27

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A

- A Carta Aliran-Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu

Lampiran B

- B Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Bagi Tujuan Pengumpulan Bukti Oleh Pengadu

Lampiran C

- C Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Penerima Aduan Di Unit Integriti

Lampiran D1

- D1 Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi

Lampiran D2

- D2 Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Jawatankuasa Siasatan Bebas

Lampiran E

- E Borang UMT/004/2019 Borang Aduan Salah Laku Gangguan Seksual

Lampiran F

- F Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi Apabila Menyediakan Perkhidmatan Psikologi

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

1. PENDAHULUAN

1.1 Gangguan seksual boleh terjadi kepada lelaki atau perempuan dan tidak terhad kepada pegawai atasan ke atas kakitangan bawahannya sahaja. Ia juga tidak terhad kepada berlainan jantina, malah boleh dilakukan oleh lelaki terhadap lelaki atau perempuan. Ia merentasi jurang gender dan status.

1.2 Gangguan seksual adalah tingkah laku, perbuatan, tindakan atau pernyataan yang bersifat seksual dan tidak diingini yang mana boleh memberi kesan negatif ke atas motivasi serta prestasi kerja pegawai. Ia boleh berlaku dalam pelbagai bentuk sama ada jenaka berunsur seksual yang dilakukan secara berterusan dan menyakitkan hati, sentuhan yang tidak diingini atau mengirim bahan-bahan berbaur seksual di tempat kerja.

1.3 Gangguan seksual merupakan suatu perbuatan yang tidak bermoral dan melanggar batas-batas perhubungan serta nilai peribadi seseorang pegawai sehingga mencetuskan suasana yang tidak harmoni di tempat kerja seperti ketakutan, permusuhan, perasaan serba salah, tersinggung atau disakiti.

1.4 Garis Panduan ini mengandungi penerangan berhubung pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja dari aspek:

- a) Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000;
- b) Kategori dan Jenis Perlakuan Gangguan Seksual;
- c) Tindakan Pengadu Yang Mengalami Gangguan Seksual;
- d) Tindakan Pegawai Yang Menerima Aduan Di Unit Integriti (UI);
- e) Tindakan Pegawai Psikologi Yang Mengendalikan Kes Gangguan Seksual;

- f) Tindakan Jawatankuasa Siasatan Bebas Yang Menjalankan Siasatan Kes Gangguan Seksual;
- g) Tanggungjawab Ketua Jabatan;
- h) Menangani Kesan Gangguan Seksual; dan
- i) Program Pencegahan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja.

2. TUJUAN

2.1 Garis Panduan ini bertujuan untuk menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja sebelum proses tindakan tatatertib boleh diambil di bawah Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000.

2.2 Ia juga menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan dan Pegawai UMT berhubung perlakuan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani gangguan seksual di tempat kerja.

2.3 Walau apapun peruntukan dalam Garis Panduan ini, ia tidak menghadkan kuasa mana-mana Jawatankuasa Tatatertib UMT dan mana-mana peruntukan dalam Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000.

3. TAFSIRAN

Dalam Garis Panduan ini, kecuali konteksnya menghendaki maksud yang lain:

“**Jawatankuasa Siasatan Bebas**” bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 9.5(a) pekeliling perkhidmatan ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan.

“**Ketua Jabatan**” bermaksud pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu pusat tanggungjawab, pejabat, pusat, jabatan, bahagian atau unit yang dilantik oleh Naib Canselor dan termasuklah mana-mana pegawai dalam Kumpulan

Pengurusan dan Profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh Ketua Jabatan untuk bertindak bagi pihaknya.

“**Pegawai**” atau “**Pegawai UMT**” bermaksud seseorang yang diambil bekerja secara tetap, sementara, kontrak, pinjaman dan sambilan oleh UMT.

“**Pegawai Psikologi**” bermaksud mana-mana pegawai bertauliah yang dilantik sebagai Pegawai Psikologi oleh UMT mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 29 Tahun 2007: Perubahan Skim-Skim Perkhidmatan Kaunselor dan Penolong Kaunselor Kepada Skim Perkhidmatan Pegawai Psikologi dan Penolong Pegawai Psikologi.

“**Pegawai Yang Disyaki Mengganggu (PYDM)**” bermaksud seseorang pegawai UMT yang sesuatu aduan berhubung perlakuan gangguan seksual telah dibuat ke atasnya.

“**Pengadu**” bermaksud seseorang yang membuat aduan terhadap perlakuan gangguan seksual yang dilakukan ke atas dirinya atau ke atas orang lain oleh seorang Pegawai UMT.

“**Jawatankuasa Tatatertib UMT**” bermaksud jawatankuasa yang ditubuhkan mengikut Bahagian 1, Jadual Ketiga, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000.

“**Tempat Kerja**” bermaksud mana-mana tempat, pejabat, bangunan, penempatan atau lokasi di mana Pegawai UMT atau Pengadu bertugas dan termasuk kawasan luar tempat kerja UMT untuk menjalankan urusan rasmi, tidak rasmi atau yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam atau di luar waktu pejabat.

“**Unit Integriti (UI)**” merupakan unit yang bertanggungjawab menjalankan usaha kawalan dalaman agensi untuk menguruskan integriti di UMT.

4. GANGGUAN SEKSUAL

4.1 (1) Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu, seseorang pegawai tidak boleh—

- (a) membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu; atau
- (b) melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras, tersinggung, terhina atau terugut.

(2) Sebutan dalam perenggan (1) tentang perlakuan sesuatu perbuatan yang bersifat seksual kepada orang lain—

- (a) termasuklah perbuatan sesuatu pernyataan yang bersifat seksual kepada, atau di hadapan, orang lain itu sama ada, pernyataan itu dibuat secara lisan, bertulis atau dengan apa-apa cara lain;
- (b) tidak terhad kepada perlakuan perbuatan itu di tempat kerja atau dalam waktu kerja sahaja selagi perlakuan itu memburukkan atau mencemarkan nama UMT.

4.2 Seseorang Pegawai UMT yang didapati melakukan gangguan seksual, boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar peraturan 3(2)(d), Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000, yang memperuntukkan bahawa seseorang pegawai tidak boleh berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan atau mencemarkan nama badan berkanun.

4.3 Seseorang Pegawai UMT yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual boleh dikenakan mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman, bergantung kepada keseriusan kesalahan itu menurut

Peraturan-Peraturan Tata tertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tata tertib dan Surcaj) 2000.

5. KATEGORI GANGGUAN SEKSUAL

5.1 Gangguan seksual seperti yang dinyatakan dalam perenggan 4.1 boleh dibahagikan kepada beberapa kategori seperti berikut:

a) **Cubaan Untuk Merapati Orang Lain Secara Seksual**

Secara umum, semua kategori dan bentuk perlakuan serta gangguan seksual termasuk dalam perbuatan “merapati orang lain secara seksual”. Perbuatan ini mengambil berbagai bentuk dan dilakukan dengan berbagai cara seperti yang dijelaskan dalam perenggan 6. Ia boleh berlaku sekali sahaja atau berulang kali sehingga mendapat reaksi daripada Pengadu.

b) **Meminta Layanan Seksual Daripada Orang Lain**

Kategori gangguan seksual ini lebih khusus dan boleh berlaku dalam keadaan Pegawai UMT mempunyai kuasa atau dianggap mempunyai kuasa untuk memberikan sesuatu faedah atau ganjaran tertentu kepada Pengadu (*quid pro quo* atau *this in return for that*) seperti penilaian prestasi yang baik, peluang peningkatan kerjaya, ganjaran dan faedah-faedah lain yang dijanjikan sekiranya Pengadu bersetuju memberikan layanan seksual kepada Pegawai UMT tersebut.

Sebagai contoh:

- (i) seorang Pegawai UMT menjanjikan markah penilaian prestasi yang cemerlang sebagai ganjaran apabila Pengadu yang merupakan Pegawai di bawah seliaannya memenuhi kehendak seksual yang diminta atau

disyaratkan.

- (ii) seorang Pegawai UMT meminta layanan seksual daripada orang awam yang berurusan dengannya untuk meluluskan sesuatu permohonan atau mendapatkan tender sesuatu projek UMT.

c) **Gangguan Seksual Yang Mengugut**

Keadaan seperti di perenggan 5.1(b) boleh berlaku apabila terdapat elemen ugutan cubaan untuk merapati orang lain secara seksual atau meminta layanan seksual bagi mendapatkan faedah tertentu seperti yang dinyatakan di atas.

Perbezaannya ialah Pengadu tidak dijanjikan dengan faedah-faedah tertentu, sebaliknya diugut tidak akan mendapat faedah-faedah seperti contoh yang dinyatakan sekiranya Pengadu tidak membenarkan Pegawai UMT tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya.

Mengambil contoh yang sama seperti di perenggan 5.1(b)(i) di atas, sekiranya permintaan untuk layanan seksual tersebut ditolak, Pengadu diugut bahawa laporan penilaian prestasi Pengadu tersebut akan dinilai sebagai tidak cemerlang.

d) **Gangguan Seksual Yang Menyinggung Atau Menghina**

Gangguan Seksual bagi kategori ini pula memperlihatkan perlakuan seorang Pegawai UMT yang bersifat seksual terhadap orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung atau terhina.

Perlakuan seorang Pegawai UMT seperti merenung atau melihat orang lain dengan pandangan yang berunsurkan seksual dan dilakukan secara sadar, boleh dianggap sebagai gangguan seksual bagi kategori ini. Begitu juga perlakuan seorang Pegawai UMT yang meraba atau memeluk rakan sekerja yang lain dengan sengaja dan perlakuan ini tidak disukai oleh Pegawai UMT berkenaan.

Selain itu, tindakan membuat pernyataan atau mempamerkan perlakuan yang berunsurkan seksual sehingga mencetuskan kesan atau emosi negatif seperti rasa tidak selamat atau takut kepada seseorang atau Pegawai UMT juga boleh dianggap sebagai suatu gangguan seksual di bawah perenggan ini.

5.2 Apa yang dimaksudkan sebagai **“segala hal keadaan”** dalam perenggan 4.1(1)(b) adalah bergantung kepada fakta dan keadaan setiap kes. Sama ada sesuatu perbuatan atau pernyataan akan menyinggung atau menghina seseorang perlu dilihat daripada sudut Pengadu. Seorang Pegawai UMT perlu peka kepada perbezaan agama, budaya dan adat istiadat kaum di negara ini untuk mengelakkan perbuatan atau pernyataan yang akan menyinggung atau menghina seseorang.

5.3 Perbuatan yang **“memburukkan atau mencemarkan nama UMT”** dalam perenggan 4.1(2)(b) tidak terhad kepada perbuatan gangguan seksual yang terjadi antara PYDM dan Pengadu sahaja, ia juga boleh terjadi antara lain dalam keadaan-keadaan yang berikut:

- a) seorang Pegawai UMT dalam mesyuarat atau ceramah membuat kenyataan atau berjenaka berunsur seksual yang menyinggung, menghina atau mengugut mana-mana pendengar; atau
- b) perlakuan yang bersifat seksual antara seorang Pegawai UMT

dengan Pegawai UMT lain atau dengan orang awam, yang menyebabkan seseorang yang melihat kejadian atau perlakuan itu merasa tersinggung, terhina atau terugut walaupun tidak terlibat sama, boleh dianggap sebagai memburukkan atau mencemarkan nama UMT.

6. PERLAKUAN, KEADAAN ATAU PERBUATAN YANG TERJUMLAH KEPADA GANGGUAN SEKSUAL

Jenis perlakuan, keadaan atau perbuatan yang boleh terjumlah kepada gangguan seksual, antara lainnya adalah seperti yang berikut:

a) Gangguan Secara Fizikal

Gangguan yang berbentuk sentuhan fizikal yang berunsur seksual seperti mendekati orang lain dalam jarak yang terlalu dekat sehingga orang tersebut merasa kurang selesa, memegang, memeluk, menepuk, menggosok, mencubit, mencium, menjilat atau meraba sehingga Pengadu merasa tersinggung, terhina atau terugut.

b) Gangguan Secara Lisan

Bentuk gangguan ini dapat dilihat dalam penggunaan bahasa lucah melalui perbualan, bercerita, berjenaka, membuat bunyi-bunyian, memberi kritikan, komen, pujian atau mengajukan soalan berunsur seksual ke atas penampilan, pakaian, tingkah laku, tubuh badan atau aktiviti seksual sehingga seseorang merasa tersinggung, terhina atau terugut untuk berurusan dengan Pegawai UMT berkenaan.

c) **Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)**

Bentuk gangguan ini dipamerkan melalui sikap atau perlakuan Pegawai UMT yang memberi maksud atau gambaran keinginan yang berunsurkan seksual, antara lain, seperti menjeling, menggoda, merenung, mengintai, menjilat bibir atau mengguna bahasa isyarat yang lain.

d) **Gangguan Secara Visual**

Perlakuan menghantar nota, surat, mel elektronik (e-mel), *short messaging system* (sms), *multimedia messaging system* (mms), gambar (foto), poster, objek atau bahan bacaan yang berunsur seksual yang diedarkan menerusi media elektronik, blog, vlog atau platform media sosial seperti aplikasi *Facebook*, *WhatsApp*, *Twitter* atau apa-apa aplikasi yang membolehkan bahan-bahan dipindahkan ke paparan umum dan terbuka atau melalui penggunaan apa jua peralatan media, peralatan elektronik atau peralatan komunikasi kepada Pengadu yang menyebabkan Pengadu berasa tersinggung, terhina atau terugut juga terjumlah kepada gangguan seksual.

e) **Gangguan Secara Psikologi**

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual Pegawai UMT sama ada melalui surat, telefon, e-mel atau sebarang bentuk peralatan komunikasi kepada Pengadu yang menimbulkan tekanan emosi dan mental ke atas Pengadu adalah terjumlah kepada gangguan seksual

7. PENGECUALIAN

Dalam keadaan tertentu perbuatan seperti pemberian pujian atau persalaman yang disenangi, pemberian memo atau surat tahniah kerana melakukan tugas dengan baik, perbincangan seksual secara akademik dan relevan kepada bidang tugas Pegawai UMT dan sebagainya yang dilakukan dengan suci hati tidak terjumlah kepada gangguan seksual.

8. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU

8.1 Apabila seseorang individu mengalami gangguan seksual atau suatu gangguan seksual telah berlaku ke atas dirinya, beliau perlu mengambil tindakan yang berikut:

a) Mengemukakan Aduan

- i) Pengadu boleh mengemukakan aduan rasmi ke Unit Integriti (UI) UMT;
- ii) Sekiranya perbuatan gangguan seksual itu terjumlah kepada kesalahan jenayah seperti mencabul kehormatan di bawah Seksyen 354 Kanun Keseksaan atau meminta layanan seksual sebagai suapan di bawah Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah 2009 dan sebagainya, Pengadu boleh membuat laporan polis atau mengemukakan aduan kepada agensi yang bertanggungjawab; atau
- iii) Sekiranya Pengadu tidak pasti sama ada gangguan seksual telah terjadi ke atasnya atau jika Pengadu mempercayai dirinya telah mengalami gangguan seksual tetapi tidak pasti apakah tindakan yang boleh diambil, pegawai boleh menghubungi Pegawai

Psikologi untuk mendapatkan maklumat atau khidmat nasihat selanjutnya.

Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran A**.

b) Mengumpulkan Bukti

Pengumpulan bukti boleh dilaksanakan seperti yang berikut:

- i) Membuat catatan atau merekodkan kejadian tersebut (tarikh, tempat, masa dan sebagainya) agar dapat dijadikan sebagai bahan bukti apabila diperlukan;
- ii) Menyimpan apa-apa nota, surat, mel elektronik (e-mel), *short messaging system* (sms), *multimedia messaging system* (mms), gambar (foto), poster, objek atau bahan bacaan dan visual yang berunsur seksual yang diedarkan menerusi media elektronik, blog, vlog, atau platform media sesial seperti aplikasi *Facebook*, *WhatsApp*, *Twitter* atau apa-apa aplikasi yang membolehkan bahan-bahan dipindahkan ke paparan umum dan terbuka atau melalui penggunaan apa jua peralatan media, elektronik atau komunikasi dan lain-lain dokumen atau apa-apa benda (bahan) yang boleh dijadikan sebagai bukti. Perlu diingatkan bahawa dokumen, bahan atau benda yang diterima tersebut tidak boleh diubahsuai bagi menjaga rantaian keterangan bahan bukti berkenaan;
- iii) Memaklumkan kejadian gangguan seksual tersebut kepada pihak ketiga, sekiranya perlu. Walau bagaimanapun, jumlah orang yang dimaklumkan berhubung kejadian tersebut, haruslah dihadkan kepada jumlah yang paling minimum bagi menjaga kerahsiaan

dan maruah kedua-dua pihak yang terlibat; dan

- iv) Mengenal pasti orang lain yang melihat kejadian yang berlaku atau orang pertama yang diceritakan oleh Pengadu agar orang berkenaan boleh diminta untuk memberi keterangan apabila diperlukan.

Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran B**.

8.2 Aduan Oleh Pihak Ketiga

Sekiranya seseorang mempunyai maklumat atau menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku atau dilakukan oleh seorang Pegawai UMT, orang tersebut boleh membuat aduan kepada UI. Individu berkenaan hendaklah memberikan keterangan yang mencukupi berhubung kejadian gangguan seksual itu. Semua pihak yang terlibat dalam mengendalikan aduan ini, hendaklah menjaga kerahsiaan aduan tersebut.

9. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH UNIT INTEGRITI

9.1 Pegawai yang menerima aduan di UI hendaklah mengisi Borang aduan Salah Laku Gangguan Seksual seperti di **Lampiran E**.

9.2 Setelah menerima aduan, UI hendaklah mendapatkan butir-butir keterangan berkaitan dengan kes yang diadukan dan mengemukakan laporan kepada Urus Setia Jawatankuasa Tatatertib UMT untuk tindakan selanjutnya dalam tempoh **empat belas (14) hari bekerja** sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.

9.3 Sekiranya keterangan yang diperoleh tidak mencukupi untuk dibawa kepada Urus Setia Jawatankuasa Tatatertib UMT, UI hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 9.4 atau 9.5 atau kedua-duanya sekali, sekiranya perlu. Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran C**.

9.4 Merujuk Kepada Pegawai Psikologi

- a) UI boleh merujuk aduan kes gangguan seksual kepada Pegawai Psikologi bagi mendapatkan laporan penilaian psikologi untuk melengkapkan keterangan kes.
- b) Setelah penilaian psikologi dilaksanakan, Pegawai Psikologi hendaklah menyediakan laporan penilaian psikologi kepada UI.
- c) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI hendaklah memanjangkan aduan tersebut beserta keterangan yang diperolehi kepada Urus Setia Jawatankuasa Tatatertib UMT.
- d) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada Pengadu dan Naib Canselor.

9.5 Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Bebas

- a) Naib Canselor boleh menubuhkan satu jawatankuasa siasatan bebas atas nasihat UI yang dianggotai oleh seorang pengerusi, wakil jabatan dan wakil dari jabatan luar bagi menjalankan siasatan dengan tujuan mendapatkan maklumat seperti yang berikut:
 - i) penjelasan daripada Pengadu;
 - ii) penjelasan daripada PYDM; dan
 - iii) penjelasan daripada pihak ketiga sekiranya perlu.

- b) Setelah siasatan dilaksanakan, pihak Jawatankuasa Siasatan Bebas hendaklah dalam tempoh **empat belas (14) hari bekerja** mengemukakan laporan siasatan kepada UI.
- c) Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI hendaklah memanjangkan aduan tersebut beserta keterangan yang diperoleh kepada Urus Setia Jawatankuasa Tatatertib UMT.
- d) Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada Pengadu dan Naib Canselor.

10. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI

10.1 Pegawai Psikologi yang menerima rujukan kes gangguan seksual daripada UI, hendaklah membuat pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas kes berkenaan serta mengemukakan laporan tersebut kepada UI dalam tempoh **empat belas (14) hari bekerja**. Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran D1**.

10.2 Sekiranya Pengadu adalah Pegawai UMT, Pegawai Psikologi hendaklah:

- a) Merekodkan aduan dan memberi masa yang mencukupi untuk Pengadu menceritakan apa yang berlaku;
- b) Memahami dan merekodkan sebab atau alasan Pengadu tidak membuat aduan sehingga gangguan seksual menjadi lebih serius;

- c) Mengemukakan soalan yang bersesuaian dan menjaga kerahsiaan maklumat yang diberikan;
- d) Mendengar tanpa prasangka, mempamerkan empati dan menyedari kesan negatif yang dialami oleh Pengadu; dan
- e) Membuat pemerhatian dan penilaian psikologi, mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi UI.

Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran F**.

10.3 Sekiranya PYDM adalah Pegawai UMT, Pegawai Psikologi hendaklah:

- a) Memaklumkan kepada PYDM secara bertulis bahawa suatu aduan gangguan seksual telah dibuat terhadapnya dan menetapkan temu janji dengan PYDM untuk membincangkan hal tersebut;
- b) Menjaga aspek kerahsiaan dalam menguruskan pemberitahuan tersebut dan PYDM juga diminta merahsiakan perkara itu daripada pengetahuan orang lain;
- c) Merekodkan pernyataan yang dikemukakan oleh PYDM semasa sesi temu bual;
- d) Memberi PYDM masa yang mencukupi dan peluang untuk membuat pernyataan berhubung aduan tersebut;
- e) Mendengar tanpa prasangka, mempamerkan empati, mengemukakan soalan yang bersesuaian dan menyedari kesan negatif yang dialami oleh PYDM; dan

- f) Mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi kepada UI.

Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran F**.

10.4 Sekiranya PYDM adalah Ketua Jabatan atau Pegawai Pengurusan Tertinggi UMT, Pegawai Psikologi hendaklah:

- a) Mengambil tindakan seperti yang dinyatakan di perenggan 10.3(a) hingga (f) di atas sekiranya Ketua Jabatan berpangkat setaraf dengan Pegawai Psikologi;
- b) Merujuk kes gangguan seksual kepada Naib Canselor sekiranya Ketua Jabatan berpangkat lebih tinggi daripada Pegawai Psikologi; atau
- c) Merujuk kes kepada Lembaga Pengarah UMT sekiranya kes gangguan seksual melibatkan Pegawai Pengurusan Tertinggi.

Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran F**.

10.5 Pegawai Psikologi perlu menyediakan perkhidmatan psikologi kepada Pengadu dan PYDM selepas sesuatu keputusan berhubung dakwaan kes gangguan seksual diperoleh sebagai langkah intervensi dan pemulihan kepada kedua-dua pihak yang terlibat.

11. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

11.1 Ketua Jabatan hendaklah merujuk Pengadu dan PYDM kepada Pegawai Psikologi bagi membantu kedua-dua pihak terlibat menangani kesan negatif yang dialami selepas sesuatu keputusan berhubung dakwaan kes

gangguan seksual diperoleh.

11.2 Mana-mana Ketua Jabatan yang gagal mengambil tindakan ke atas kes gangguan seksual yang dilaporkan boleh dikenakan tindakan tata tertib selaras dengan peraturan 21, Peraturan-Peraturan Tata tertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tata tertib dan Surcaj) 2000.

12. KERAHSIAAN

12.1 Dakwaan gangguan seksual adalah salah satu dakwaan yang serius dan boleh menjejaskan reputasi seseorang walaupun tidak dapat dibuktikan. Oleh itu, aspek kerahsiaan perlu diberi penekanan di setiap peringkat tindakan yang diambil oleh semua pihak yang terlibat untuk menjaga maruah dan reputasi Pengadu, PYDM, Jabatan serta UMT secara keseluruhannya.

12.2 Walaupun begitu, jika Pegawai Psikologi dipanggil memberikan keterangan di mahkamah, tidak ada halangan undang-undang bagi Pegawai Psikologi dari kalangan Pegawai UMT untuk memberikan keterangan di mahkamah jika diputuskan bahawa keterangan tersebut adalah relevan kepada kes dan tidak bercanggah dengan kepentingan awam.

13. KESAN GANGGUAN SEKSUAL

Gangguan seksual boleh memberi kesan negatif kepada Pengadu, PYDM dan organisasi seperti yang berikut:

a) Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu

Pegawai yang mengalami gangguan seksual cenderung mengambil tindakan yang boleh merugikan diri mereka dan akhirnya memberi kesan kepada UMT. Antara kesan negatif yang boleh mengganggu kehidupan Pegawai ialah:

i) Kesan Kerjaya

Pegawai cenderung untuk mengasingkan diri, mengelakkan diri untuk hadir ke pejabat, mengalami penurunan tahap kepuasan atau prestasi kerja, kehilangan pekerjaan atau peluang kenaikan pangkat dan mengubah matlamat kerjaya.

ii) Kesan Kepada Masyarakat

Pegawai yang mengalami gangguan seksual bukan sahaja mengalami kesan dari segi kerjaya, malahan ia boleh menjejaskan keharmonian dalam keluarga terutama hubungan kekeluargaan.

iii) Kesan Fisiologi

Dari segi aspek implikasi fisiologi, Pegawai mungkin mempamerkan gejala-gejala seperti sakit kepala, gangguan tidur (mimpi ngeri), hilang selera makan atau mempunyai berat badan yang sering berubah.

iv) Kesan Psikologi

Pegawai yang mengalami gangguan seksual juga cenderung untuk mengalami kemurungan, kebimbangan, kemarahan, ketakutan, kekecewaan, keaiban, kekeliruan, fobia, panik, berasa rendah diri, tidak berdaya (tidak berupaya), mengasingkan diri atau menyalahkan diri sendiri.

v) Kesan Keruntuhan Akhlak

Dalam situasi yang mana tiada sebarang bantuan atau sokongan diberikan kepada Pegawai yang mengalami gangguan seksual,

Pegawai boleh terjurus ke arah permasalahan keruntuhan akhlak yang boleh menjejaskan imej UMT.

b) Kesan Kes Gangguan Seksual Ke Atas PYDM

PYDM juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

- i) Menjejaskan kemajuan kerjaya dan masa depan PYDM;
- ii) Menjejaskan kesejahteraan dan hubungan kekeluargaan di antara PYDM dan keluarga yang mana mereka mungkin berasa malu, rendah diri, kecewa, sukar menerima kenyataan, hilang kepercayaan dan mengasingkan diri; dan
- iii) Sekiranya aduan yang dikemukakan adalah palsu, atau PYDM melakukan sesuatu perbuatan “gangguan seksual” dengan suci hati, maka aduan terhadap PYDM boleh menyebabkan PYDM mengalami kemurungan, kebimbangan, ketakutan, kekecewaan, keaiban, kekeliruan tau mengasingkan diri.

c) Kesan Kes Gangguan Seksual Kepada UMT

UMT juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

- i) Dari aspek pelaksanaan tugas, Pegawai yang mengalami gangguan seksual cenderung mempamerkan penurunan produktiviti, kualiti dan motivasi;
- ii) Pegawai juga cenderung untuk meletakkan jawatan sebagai pilihan terakhir sekiranya beliau berasakan gangguan seksual telah menjadi lebih serius;
- iii) Tindakan Pegawai meletakkan jawatan boleh meningkatkan kos operasi kerana UMT perlu melatih pegawai baharu; dan

- iv) Sekiranya gangguan seksual melibatkan pihak luar, imej Pegawai UMT dan UMT juga terjejas apabila isu gangguan seksual diuar-uarkan kepada umum.

14. MENANGANI KESAN GANGGUAN SEKSUAL KE ATAS PENGADU, PEGAWAI YANG DISYAKI MENGGANGGU DAN KETUA JABATAN

14.1 Pengadu boleh menangani kesan gangguan seksual dengan:

- a) Memaklumkan kejadian gangguan seksual kepada Pegawai lain agar mereka dapat memberikan sokongan, meningkatkan kesedaran Pegawai lain dari mengalami gangguan seksual dan mengemukakan aduan sekiranya mereka juga pernah mengalami gangguan seksual;
- b) Mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi atau ahli profesional kesihatan mental yang boleh mengendalikan kesan gangguan seksual; dan
- c) Menghadiri bengkel, kursus atau program kemahiran peningkatan sendiri.

14.2 PYDM dikehendaki:

- a) Mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi atau ahli profesional kesihatan mental yang boleh membantu PYDM menghentikan perlakuan gangguan seksual atau sekiranya dikenakan tindakan tatatertib; dan
- b) Menghadiri bengkel, kursus atau program pemahaman gangguan seksual dan peningkatan sendiri.

14.3 Ketua Jabatan hendaklah:

- a) Memberi pemahaman dan mewujudkan kesedaran berhubung perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;
- b) Mewujud dan memelihara suasana tempat kerja yang kondusif serta bebas daripada perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;
- c) Merujuk Pegawai UMT yang mengalami gangguan seksual mendapatkan perkhidmatan psikologi; dan
- d) Mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

15. PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

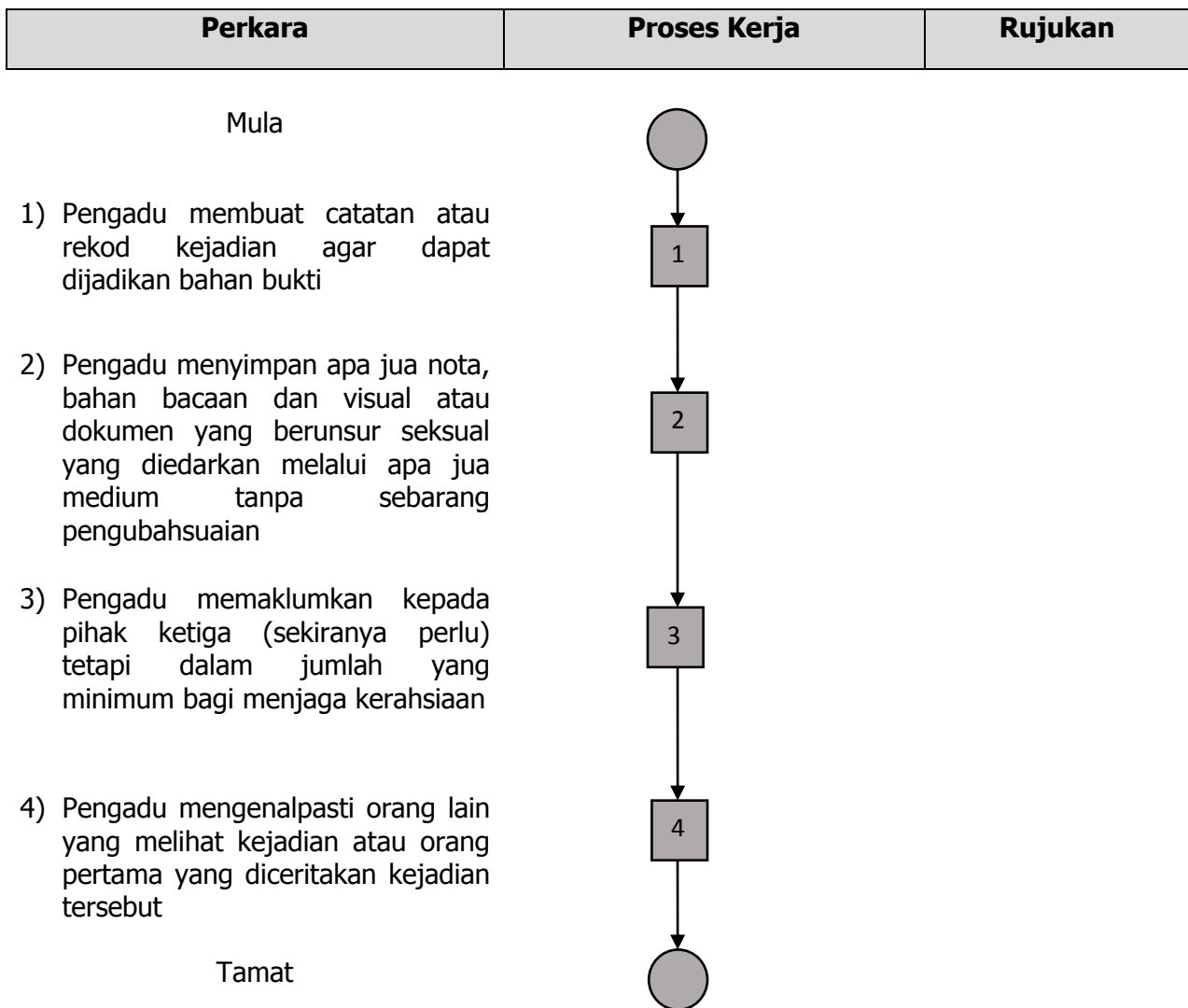
15.1 Gangguan seksual boleh dicegah daripada berlaku di tempat kerja. Tindakan ini selaras dengan konsep yang mana mencegah adalah lebih baik daripada merawat. Antara program pencegahan yang boleh dilaksanakan ialah mengadakan taklimat bagi mewujudkan kesedaran dan memberi penjelasan serta pemahaman kepada Ketua Jabatan dan Pegawai UMT berhubung:

- a) Maksud gangguan seksual;
- b) Perlakuan gangguan seksual tidak dibenarkan berlaku tanpa mengira tempat atau waktu bekerja kerana perlakuan tersebut mencemarkan imej UMT;
- c) Kewajaran dan ketegasan Ketua Jabatan dalam mengendalikan aduan gangguan seksual;
- d) Prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja;

- e) Kesan negatif ke atas Pegawai dan UMT;
- f) Bantuan atau sokongan yang boleh diberikan kepada Pegawai yang mengalami gangguan seksual; dan
- g) Bentuk hukuman tatatertib yang boleh diambil ke atas Pegawai yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual di tempat kerja.

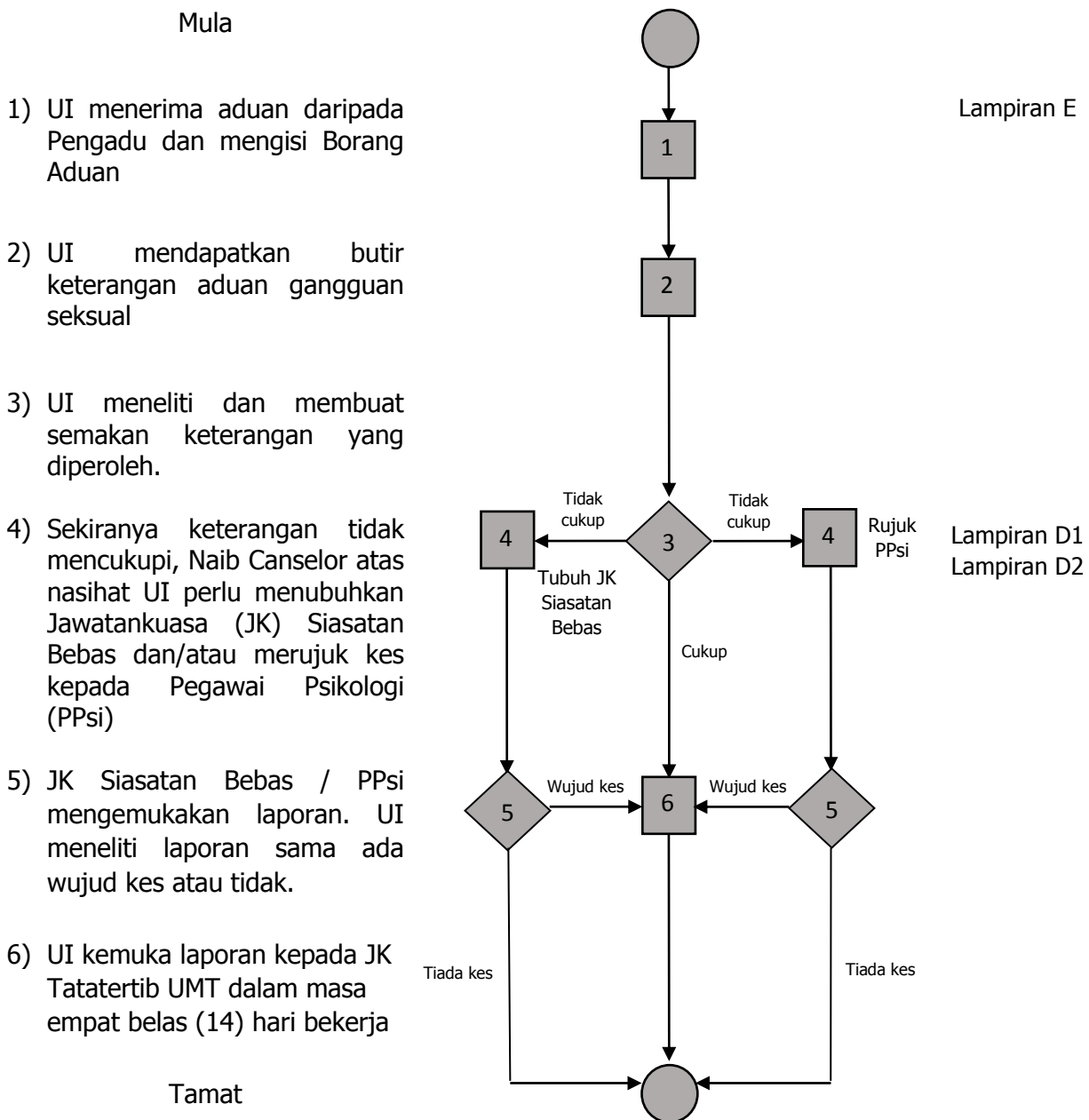
15.2 Contoh program-program yang boleh dilaksanakan ialah melalui siri ceramah, program Penerapan Nilai-Nilai Murni, pameran, pembelajaran, penjelasan dan pelaksanaan garis panduan, latihan pengendalian kes gangguan seksual dan sebagainya

CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL BAGI TUJUAN
PENGUMPULAN BUKTI (PENGADU)

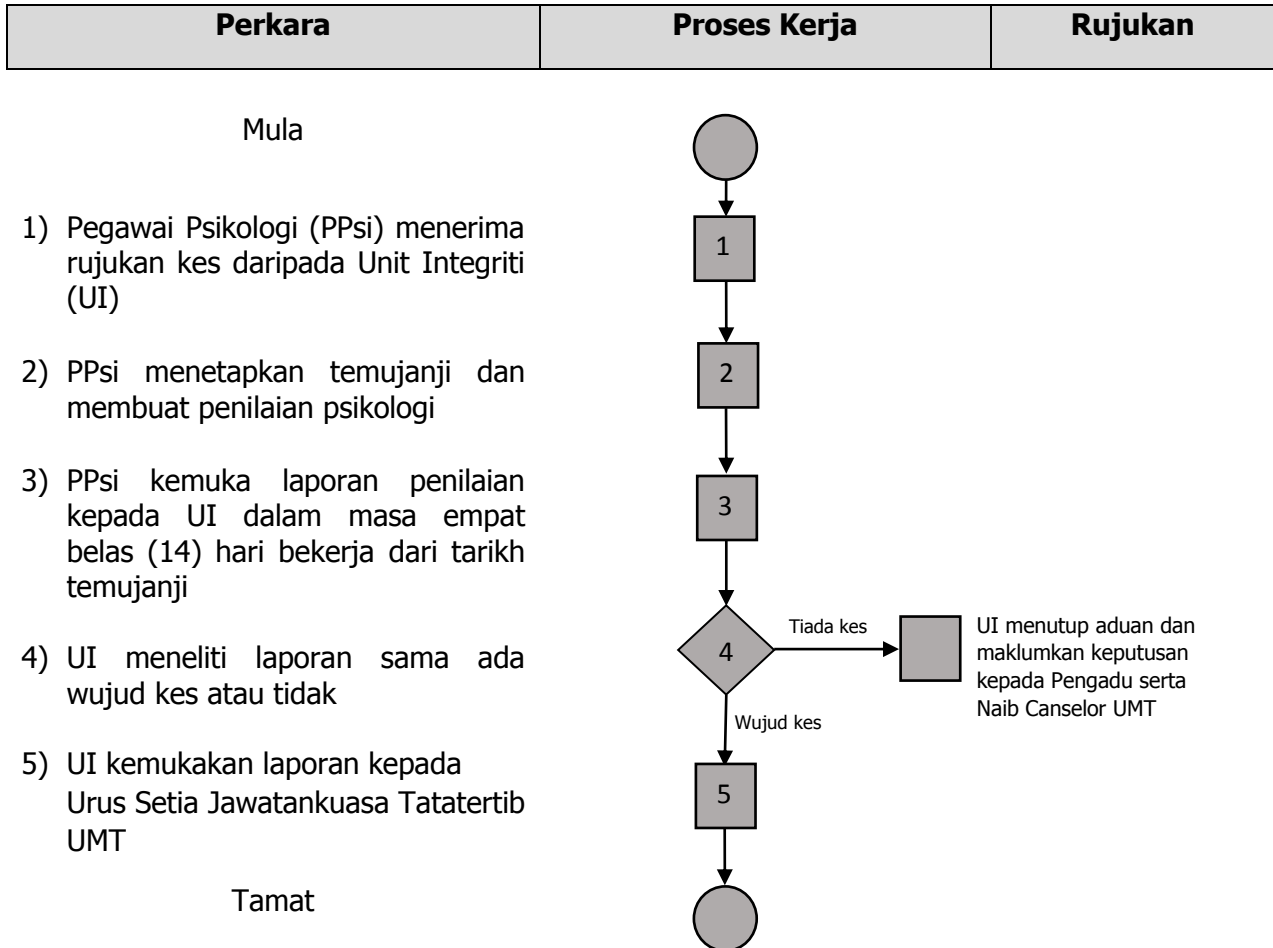


**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PIHAK YANG MENERIMA ADUAN
(UNIT INTEGRITI)**

Perkara	Proses Kerja	Rujukan
---------	--------------	---------

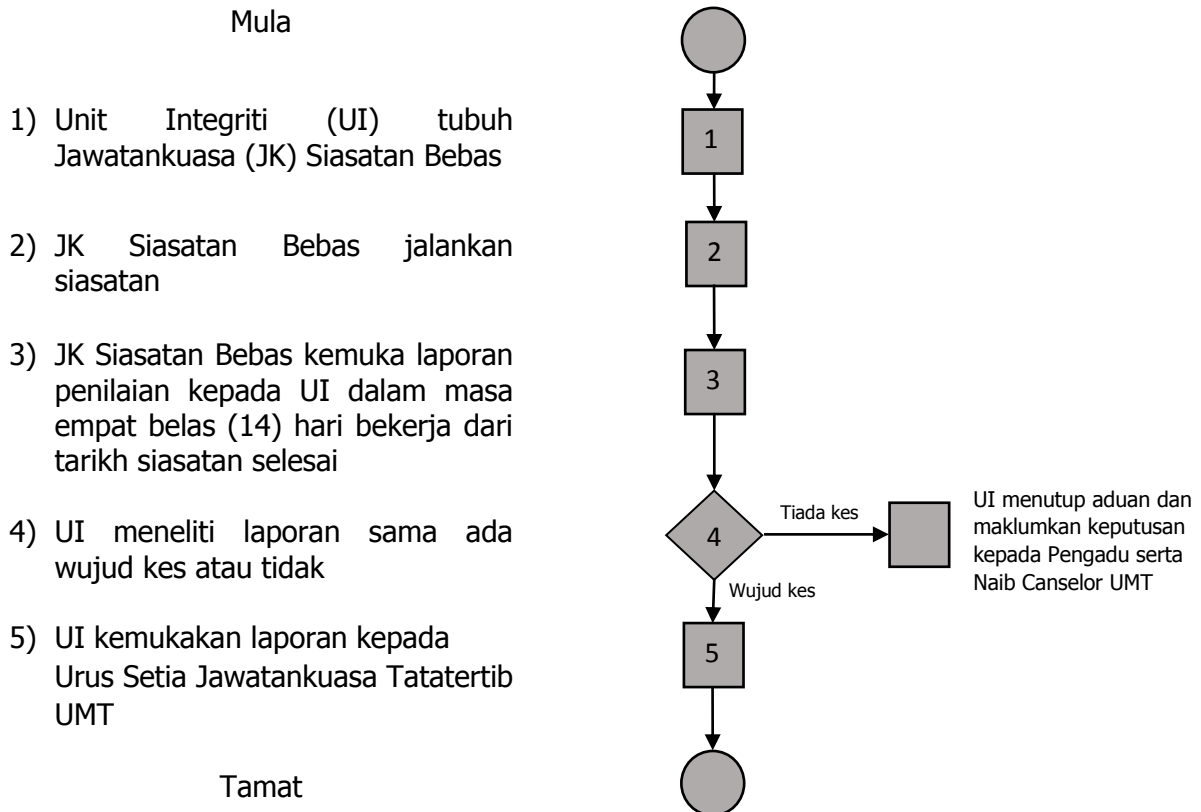


**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI**



CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH JAWATANKUASA SIASATAN BEBAS

Perkara	Proses Kerja	Rujukan
---------	--------------	---------





**BORANG ADUAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL
(BORANG INI DIISI OLEH PEGAWAI INTEGRITI UMT/PEGAWAI PENERIMA ADUAN)**

Maklumat Pengadu

Nama: Kad Pengenalan:
Alamat Pejabat:
No. Telefon: Emel:

Maklumat Pegawai Yang Disyaki Mengganggu

Nama:
Alamat Pejabat:
Jawatan dan Gred:

Butir-Butir Aduan

Tarikh Kejadian: Lokasi Kejadian:
Masa Kejadian: Kekerapan Gangguan (Sehingga Tarikh Aduan):
Sejarah Gangguan: Kali Pertama Kes Ulangan
Salah Laku Gangguan Seksual Yang Dilakukan (Sila Jelaskan):
.....
.....
Kesan Yang Dialami:
.....

Maklumat Tambahan (Jika Berkaitan)

Nama Saksi Kejadian:
Jawatan: No. Telefon:

Perakuan Pengadu

Saya mengaku bahawa maklumat-maklumat dan keterangan yang saya berikan adalah betul dan benar.

Tandatangan Pengadu:
Nama:
No. Kad Pengenalan:

sila kepilkan bersama bukti-bukti yang berkaitan aduan sekiranya ada

Nama Penerima Aduan:
Tandatangan Penerima Aduan: Tarikh Aduan:

UNTUK KEGUNAAN UNIT INTEGRITI UMT

Catatan:
.....
.....

CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI
APABILA MENYEDIAKAN PERKHIDMATAN PSIKOLOGI

