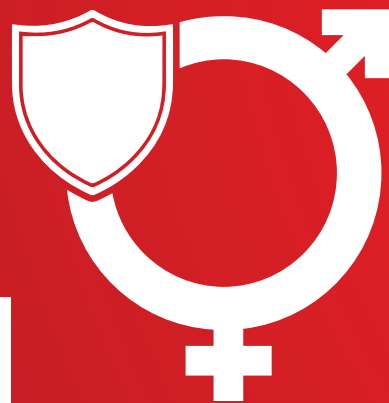




UNIVERSITI  
MALAYSIA  
KELANTAN



**Garis  
Panduan  
Pengendalian  
KES GANGGUAN  
SEKSUAL  
di TEMPAT KERJA**

DIKELUARKAN: TAHUN 2019



# KANDUNGAN

---

04

Pendahuluan

06

Tujuan

07

Tafsiran

09

Gangguan Seksual Dalam Akta  
Badan-Badan Berkanun  
(Tatatertib Dan Surcaj)  
2000 [Akta 605]

10

Kategori Gangguan  
Seksual

14

Perlakuan, Keadaan Atau  
Perbuatan Yang Terjumlah  
Kepada Gangguan Seksual

16

Pengecualian

17

Tindakan Yang Boleh  
Diambil Oleh Pengadu

20

Tindakan Yang Boleh  
Diambil Oleh Unit Integriti

22

Tindakan Yang Boleh Diambil  
Oleh Pegawai Psikologi

23

Tanggungjawab Ketua  
Jabatan

23

Kerahsiaan

24

Kesan Gangguan  
Seksual

27

Menangani Kesan Gangguan  
Seksual Ke Atas Pengadu,  
Pegawai Yang Disyaki  
Menggangu Dan Ketua  
Jabatan

28


Program Pencegahan  
Gangguan Seksual Di  
Tempat Kerja

29

Lampiran Carta Alir  
dan Borang

36

Pihak Berkuasa



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

# 1. PENDAHULUAN

---

**1.1** Garis Panduan ini menjelaskan tindakan yang perlu diambil oleh Ketua Jabatan dan pegawai-pegawai yang terlibat dalam mengendalikan kes gangguan seksual di tempat kerja. Garis panduan ini adalah merujuk kepada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 dengan pindaan.

**1.2** Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Malaysia Kelantan Bilangan 1/2019 (Kali Ke-48) yang bersidang pada 31 Mac 2019 telah bersetuju meluluskan dan menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018: Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja.

**1.3** **Gangguan seksual merupakan salah satu perlakuan yang dilarang mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605]. Sekiranya Pegawai telah melakukan gangguan seksual, mereka boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar Peraturan 3(2) (d), Bahagian II, Jadual Kedua (Seksyen 5), Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].**

**1.4** Gangguan seksual ditaktifkan 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. Ia boleh memberi kesan negatif ke atas motivasi serta prestasi kerja pegawai.

**1.5** Gangguan seksual boleh terjadi kepada sesiapa sahaja sama ada berlainan atau sesama jantina dan tidak terhad kepada pegawai atasan ke atas kakitangan bawahannya sahaja. Ia merentasi jurang gender dan status. 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 berbau seksual di tempat kerja.

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



1.7

Garis panduan ini  
mengandung penerangan  
berhubung pengendalian kes  
gangguan seksual di tempat  
kerja dari beberapa aspek.

## 9 Aspek Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja



## 2. TUJUAN



Garis Panduan ini bertujuan untuk menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja sebelum proses tindakan tatatertib boleh diambil di bawah Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

2.1



Ia juga menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan dan Pegawai di Universiti Malaysia Kelantan (UMK) berhubung perlakuan gangguan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perlakuan gangguan seksual di tempat kerja.

2.2



Walau apa pun peruntukan dalam Garis Panduan ini, ia tidak menghadkan kuasa mana-mana Jawatankuasa Tatatertib UMK dan mana-mana peruntukan dalam Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

2.3

### 3. 10 TAFSIRAN

Dalam garis panduan ini, kecuali konteksnya menghendaki maksud yang lain -

**01**

**“Jawatankuasa Siasatan Bebas”**

bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 9.5 (a) Garis Panduan ini untuk melaksanakan siasatan bagi suatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan.

**02**

**“Ketua Jabatan”** bermaksud seseorang pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu Pusat Tanggungjawab (PTj), pejabat, pusat, bahagian atau unit yang dilantik oleh Naib Canselor dan termasuklah mana-mana pegawai dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh Ketua Jabatan untuk bertindak bagi pihaknya.

**03**

**“Pegawai”** bermaksud seseorang yang diambil bekerja secara tetap, sementara atau kontrak oleh sesuatu badan berkanun, dan dibayar emolumen oleh badan berkanun itu, dan termasuklah seseorang yang dipinjamkan ke mana-mana perbadanan subsidiari atau syarikat badan berkanun itu atau mana-mana badan berkanun yang lain atau mana-mana Kementerian, jabatan atau agensi Kerajaan Persekutuan atau mana-mana jabatan atau agensi Kerajaan mana-mana Negeri atau mana-mana syarikat yang dalamnya Kerajaan Persekutuan atau mana-mana Negeri mempunyai kepentingan.

**04**

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

**05**

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

**06**

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

**07**

**“Pihak Berkuasa Tatatertib”** bermaksud jawatankuasa yang ditubuhkan mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

**08**

**“Pihak Ketiga”** bermaksud seseorang yang mengetahui tentang perlakuan gangguan seksual yang dilakukan oleh seorang Pegawai ke atas orang lain.

**09**

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

**10**

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



## 4. TATATERTIB DAN SURCAJ

---

### 4.1 GANGGUAN SEKSUAL DALAM AKTA BADAN-BADAN BERKANUN (TATATERTIB DAN SURCAJ) 2000 [AKTA 605]

Seseorang Pegawai yang didapati melakukan gangguan seksual, boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar peraturan 3(2) (d), Bahagian II, Jadual Kedua (Seksyen 5), Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605], yang memperuntukkan bahawa seseorang pegawai tidak boleh berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan atau mencemarkan nama UMK.

## 5. KATEGORI **GANGGUAN SEKSUAL**

**CUBAAN UNTUK MERAPATI  
ORANG LAIN SECARA  
SEKSUAL**



**GANGGUAN SEKSUAL  
MENGUGUT**



**MEMINTA LAYANAN SEKSUAL  
DARIPADA ORANG LAIN**



**GANGGUAN SEKSUAL YANG  
MENYINGGUNG ATAU  
MENGHINA**

## 5.1

**Gangguan seksual** 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 pelbagai cara. 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 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 tersebut. Sebagai contoh –

- i.** seorang Pegawai 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 meminta layanan seksual daripada orang awam yang berurusan dengannya untuk meluluskan sesuatu permohonan atau mendapatkan tender sesuatu projek UMK.



**c.**  
Gangguan seksual 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 tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya.
- ▶ Mengambil contoh 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 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 seperti merenung atau melihat orang lain dengan pandangan yang berunsur seksual dan dilakukan secara sedar, boleh dianggap sebagai gangguan seksual bagi kategori ini. Begitu juga perlakuan seorang Pegawai yang meraba atau memeluk rakan sekerja yang lain dengan sengaja dan perlakuan ini tidak disukai oleh Pegawai berkenaan.
- ▶ Selain itu, tindakan membuat pernyataan atau mempamerkan perlakuan yang berunsur seksual sehingga mencetuskan kesan atau emosi negatif seperti rasa tidak selamat atau takut kepada seseorang atau Pegawai juga boleh dianggap sebagai suatu gangguan seksual di bawah perenggan ini.

## 5.2

Sama ada **sesuatu perbuatan atau pernyataan akan menyinggung atau menghina** seseorang perlu dilihat daripada sudut Pengadu. Seorang Pegawai 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 UMK**” dalam perenggan 4.1 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.**

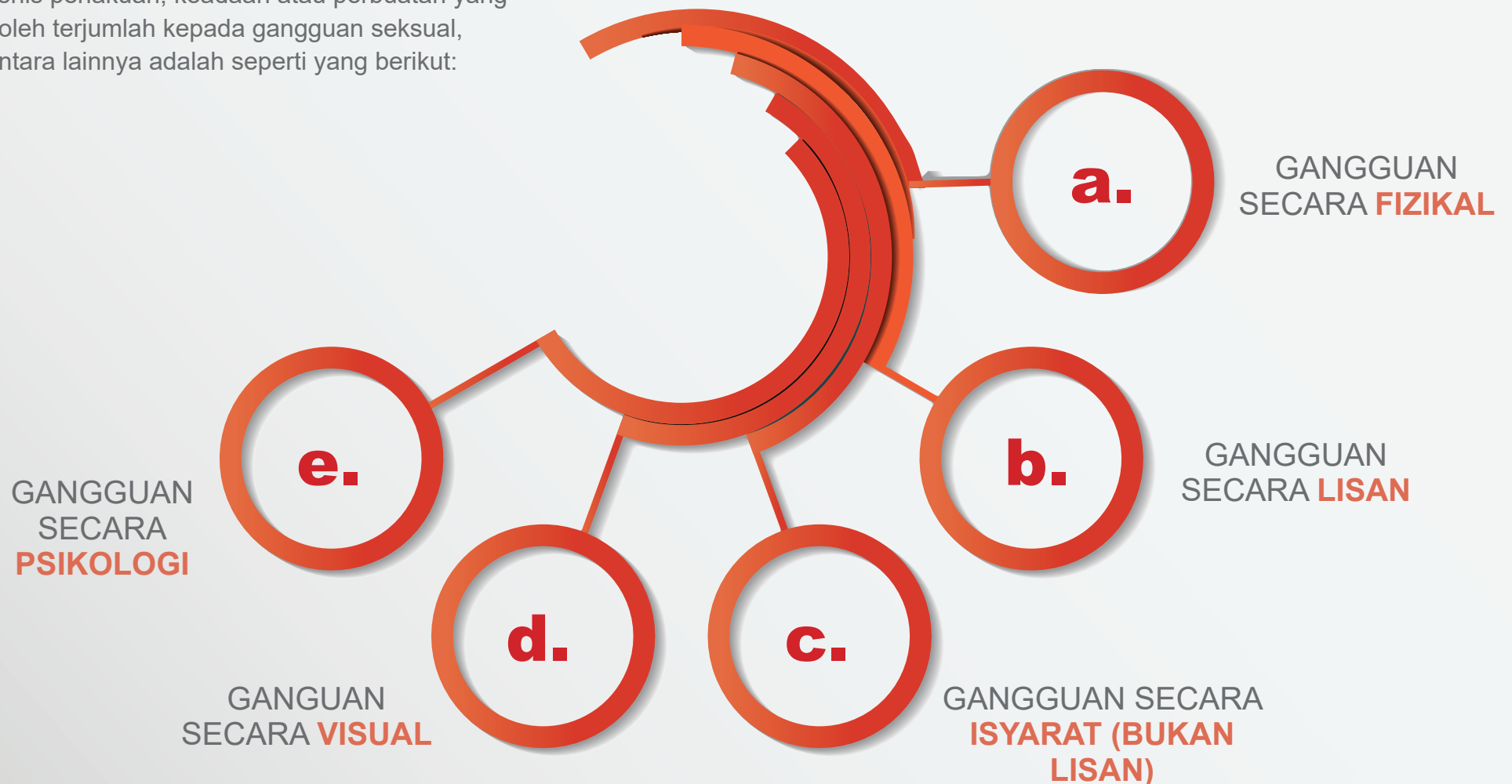
seorang Pegawai dalam mesyuarat atau ceramah membuat kenyataan atau berjenaka berunsur seksual yang menyinggung, menghina atau mengugut mana-mana pendengar; atau

**b.**

perlakuan yang bersifat seksual antara seorang Pegawai dengan Pegawai yang lain atau dengan orang awam, yang menyebabkan seseorang yang melihat kejadian atau perlakuan itu berasa tersinggung, terhina atau terugut walaupun tidak terlibat sama, boleh dianggap sebagai **memburukkan atau mencemarkan nama UMK**.

## 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 berasa kurang selesa, memegang, memeluk, menepuk, menggosok, mencubit, mencium, menjilat atau meraba sehingga Pengadu berasa 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 berasa tersinggung, terhina atau terugut untuk berurusan dengan Pegawai berkenaan.

## **c. GANGGUAN SECARA ISYARAT (BUKAN LISAN)**

Bentuk gangguan ini dipamerkan melalui sikap atau perlakuan Pegawai yang memberi maksud atau gambaran keinginan yang berunsur seksual, antara lain seperti menjeling, 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 media 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 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 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**  
*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran A.*

i.

Pengadu boleh mengemukakan aduan rasmi ke Unit Integriti (UI);

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, Pengadu boleh menghubungi Pegawai Psikologi atau UI yang mengendalikan isu gangguan seksual untuk mendapatkan maklumat atau khidmat nasihat yang selanjutnya.

## b. Mengumpulkan Bukti

Pengumpulan bukti boleh dilaksanakan seperti yang berikut:

*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran B.*

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 sosial seperti *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 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.

## 8.2 Aduan Oleh Pihak Ketiga

---



Sekiranya seseorang mempunyai maklumat dan menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku ke atas atau dilakukan oleh seorang Pegawai, 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 (UI)

### 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 Pihak Berkuasa Tatatertib untuk tindakan selanjutnya dalam tempoh tujuh (7) hari bekerja sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.

### 9.3

Sekiranya keterangan yang diperoleh tidak mencukupi untuk dibawa kepada Urus Setia Pihak Berkuasa Tatatertib, 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  
*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran D1.*

#### 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 mengemukakan 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 diperoleh kepada Urus Setia Pihak Berkuasa Tatatertib.

#### d.

Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati tiada bukti salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan pihak pengurusan tertinggi UMK.



## 9.5

Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Bebas  
*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran D2.*

### Jawatankuasa Siasatan Bebas

**a.**

UI boleh menubuhkan satu jawatankuasa siasatan bebas 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 tujuh (7) 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 Pihak Berkuasa Tatatertib.

**d.**

Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati tiada bukti salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan pihak pengurusan tertinggi UMK.

# 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 tujuh (7) hari bekerja. Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran D1.**

## 10.2

Sekiranya Pengadu Adalah Pegawai, Pegawai Psikologi hendaklah:  
*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran F.*

- 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
  - **membuat pemerhatian** dan penilaian psikologi, mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi kepada UI.
- e.

## 10.3

Sekiranya PYDM adalah Pegawai, Pegawai Psikologi hendaklah:  
*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran F.*

- a. **memaklumkan** kepada PYDM secara bertulis bahawa suatu aduan gangguan seksual telah dibuat terhadapnya dan menetapkan temujanji dengan PYDM untuk membincangkan perkara 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.

## 10.4

Sekiranya PYDM adalah Ketua Jabatan, Pegawai Psikologi hendaklah:  
*Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran F.*

- a. **mengambil tindakan** seperti yang dinyatakan di perenggan 10.3 (a) hingga (f) di atas sekiranya Ketua Jabatan berpangkat setaraf dengan Pegawai Psikologi; atau
- b. **merujuk kes gangguan seksual** kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) sekiranya Ketua Jabatan berpangkat lebih tinggi daripada Pegawai Psikologi.

## 11. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

### 11.1

Ketua Jabatan hendaklah merujuk Pengadu dan PYDM kepada Pegawai Psikologi bagi membantu kedua-dua pihak yang 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 tatatertib ke atas kes gangguan seksual yang dilaporkan boleh dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan Peraturan 3(2) (d), Bahagian II, Jadual Kedua (Seksyen 5), Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

## 12. KERAHSIAAN

### 12.1

Dakwaan gangguan seksual adalah satu dakwaan yang serius dan boleh menjejaskan reputasi seseorang walau pun 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 perkhidmatan awam secara keseluruhannya.

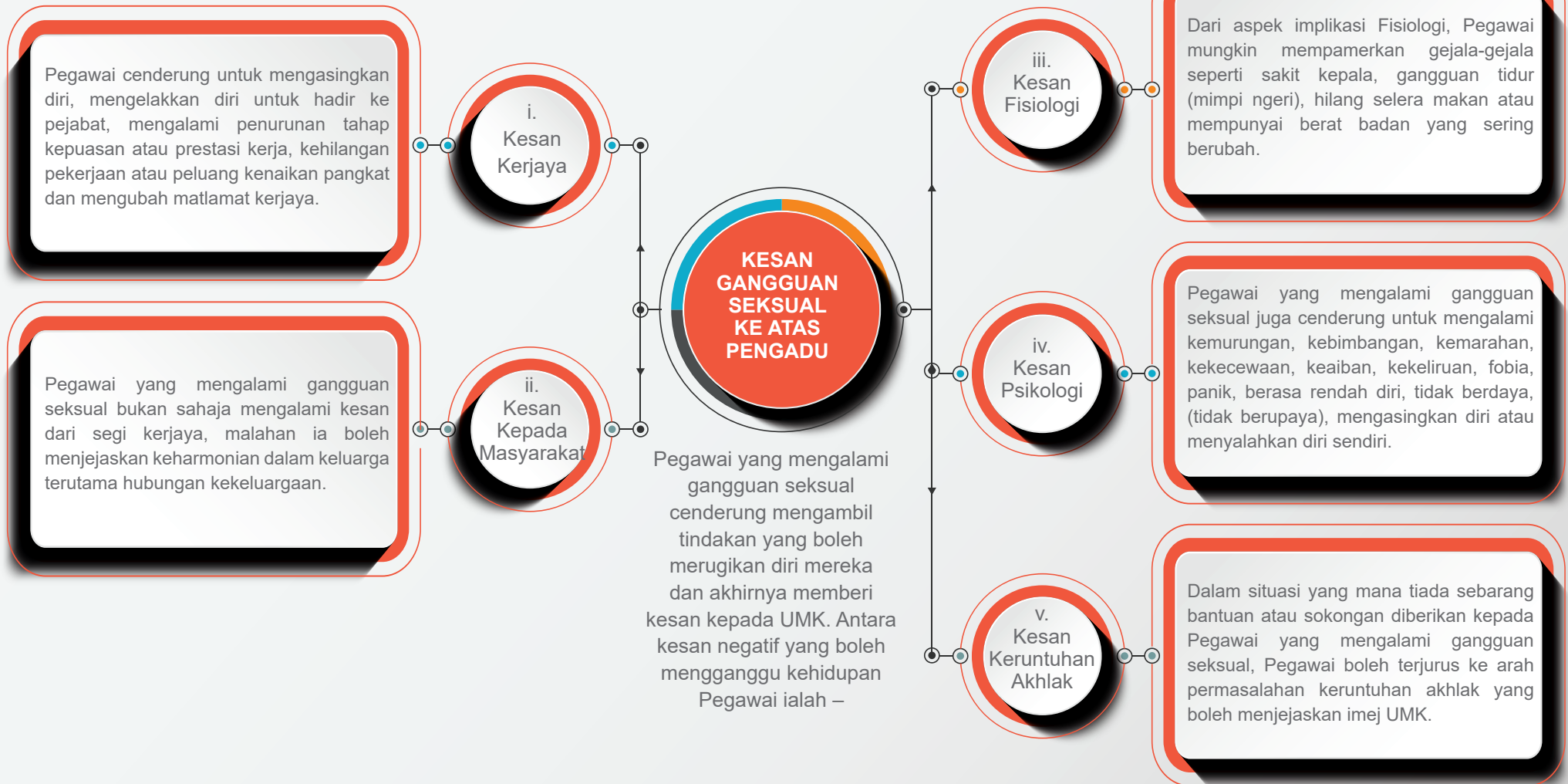
### 12.2

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

# 13. KESAN GANGGUAN SEKSUAL

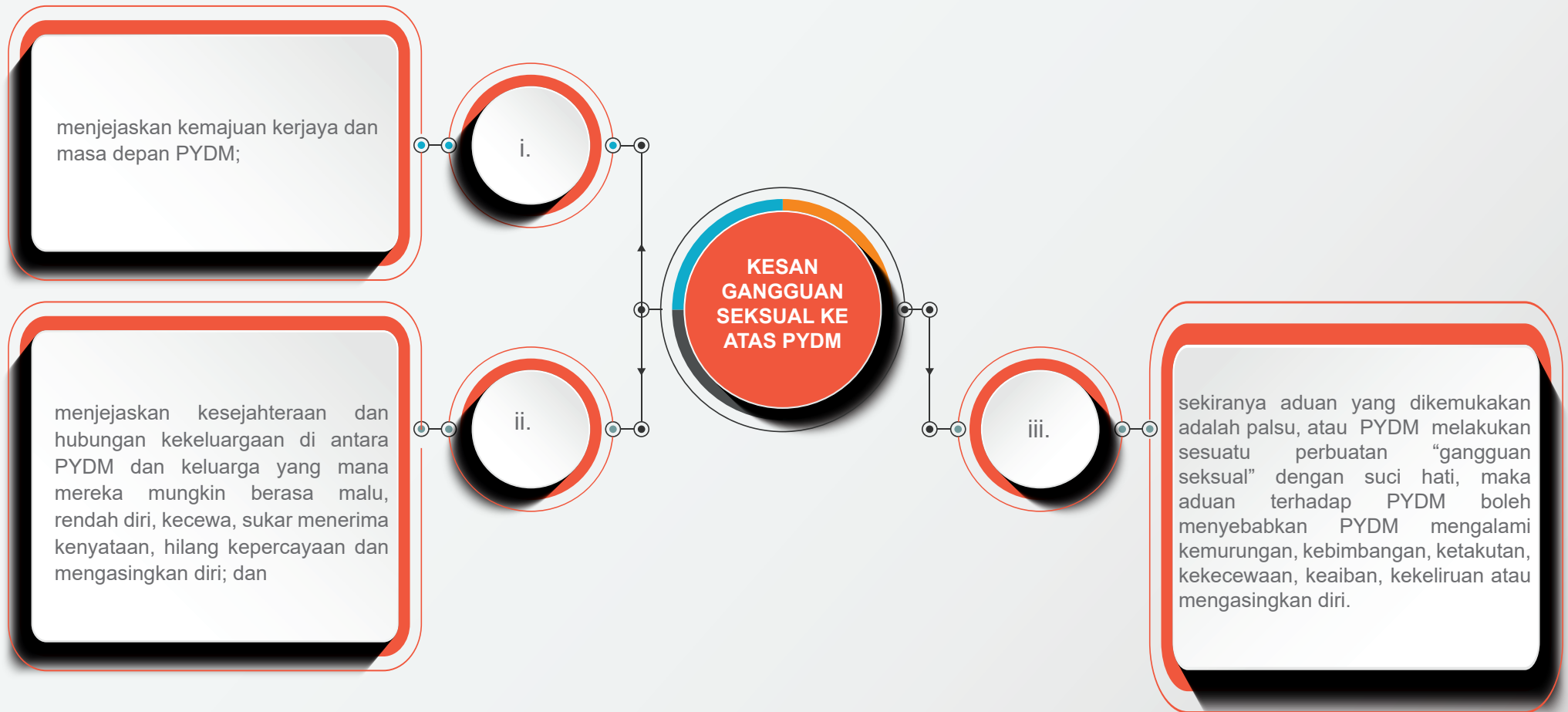
Gangguan seksual boleh memberi kesan negatif seperti yang berikut:

## a. KESAN GANGGUAN SEKSUAL KE ATAS PENGADU



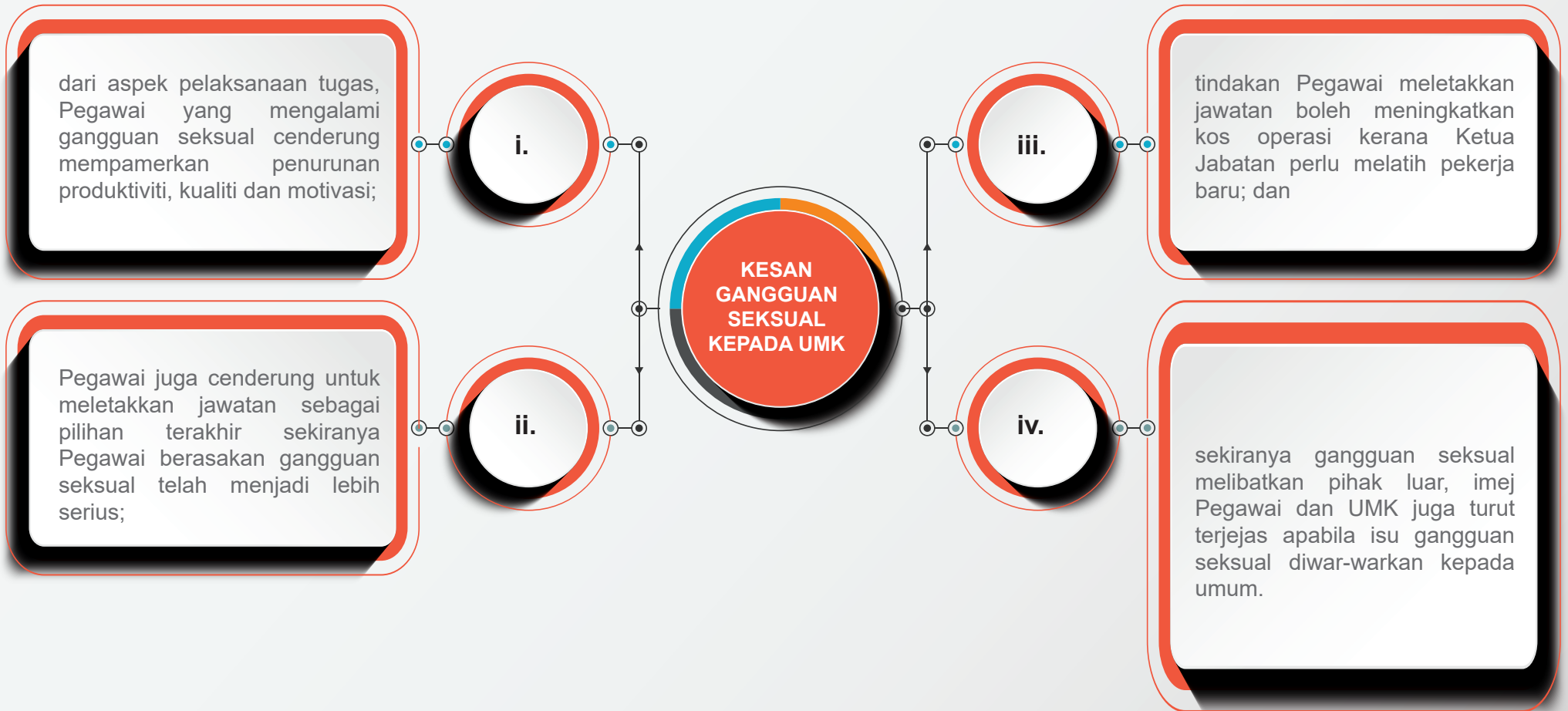
## b. KESAN GANGGUAN SEKSUAL KE ATAS PYDM

PYDM juga boleh mengalami kesan negatif seperti -



### c. KESAN GANGGUAN SEKSUAL KEPADA UMK

UMK juga boleh mengalami kesan negatif seperti -





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

## 14.1

**Pengadu boleh mengalami 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 dengan 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. mewujudkan dan memelihara suasana tempat kerja yang kondusif serta bebas daripada perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;
- c. merujuk Pegawai yang mengalami gangguan seksual mendapatkan perkhidmatan psikologi; dan
- d. mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

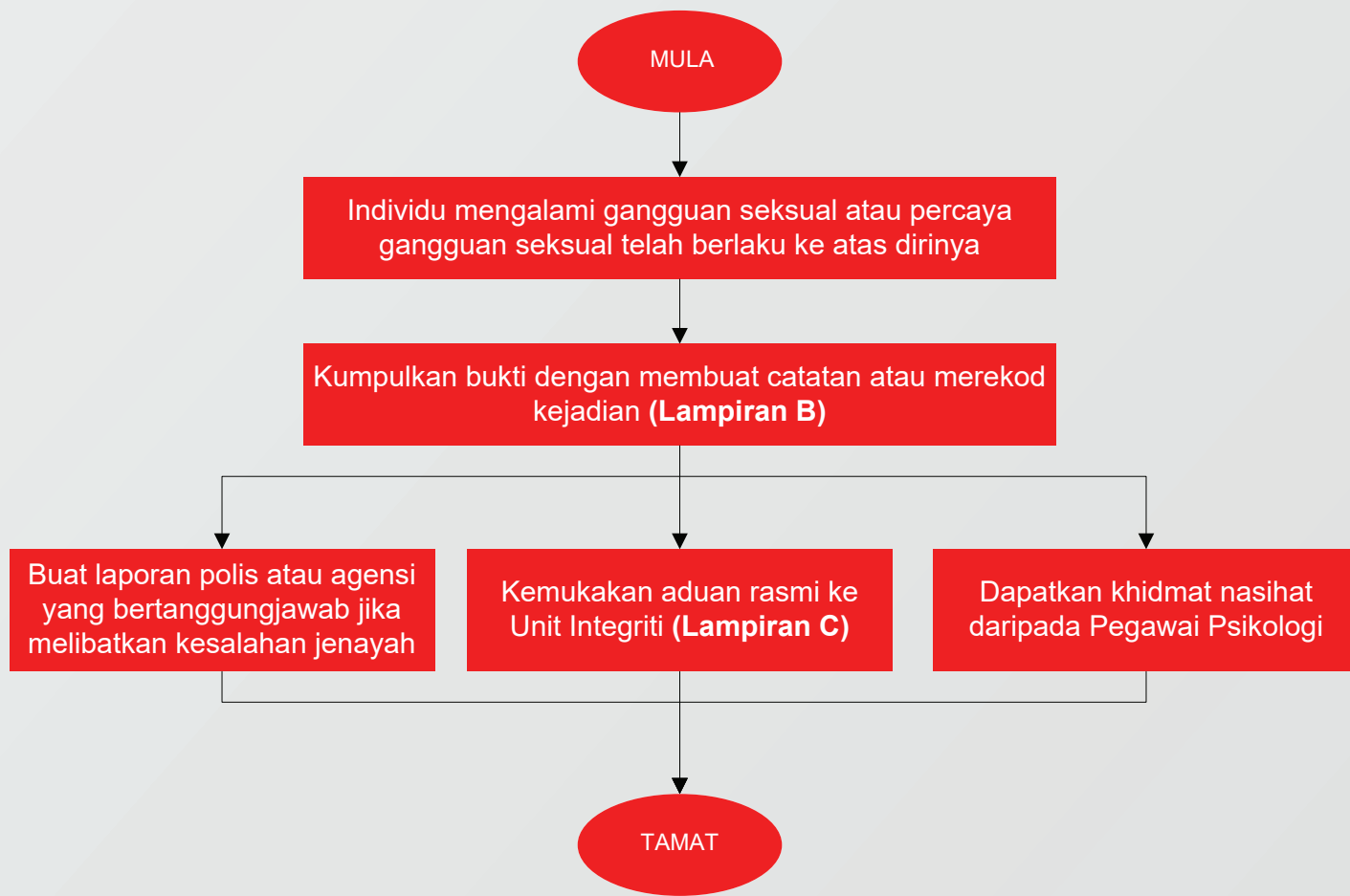
## 15. PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

**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 berhubung:

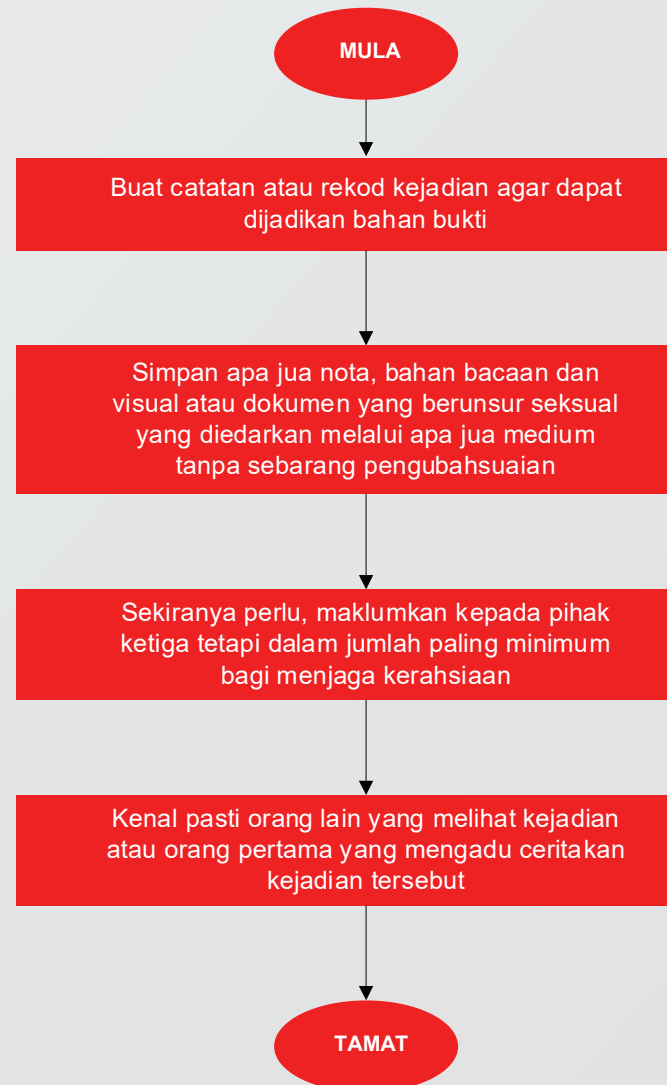
**15.2** Contoh program-program yang boleh dilaksanakan ialah melalui **siri ceramah, program Penerapan Nilai-Nilai Murni, pameran, pembelajaran, penjelasan dan pelaksanaan garis panduan, latihan pengendalian kes gangguan seksual** dan sebagainya.



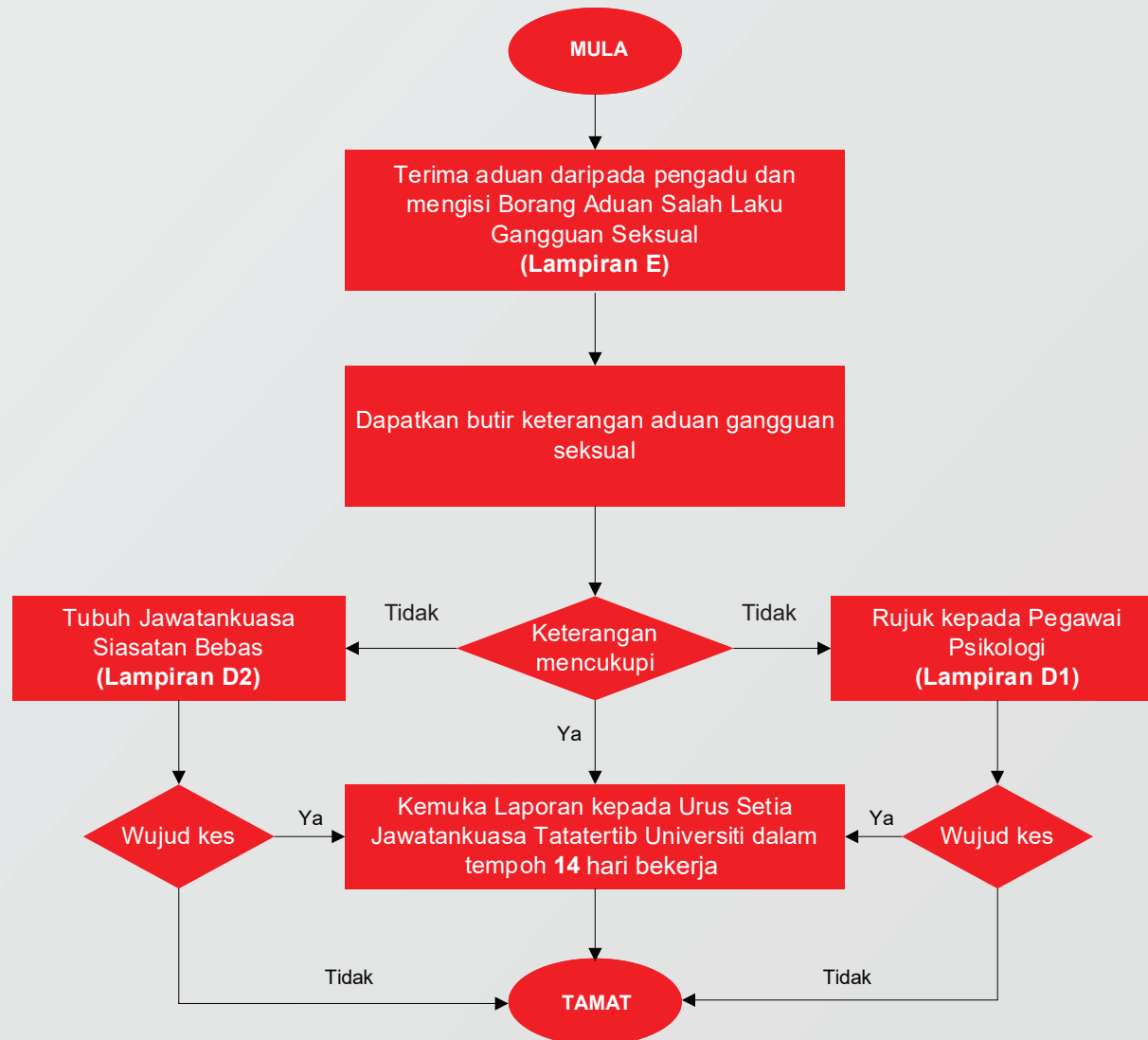
# CARTA ALIRAN KERJA **TINDAKAN** YANG BOLEH DIAMBIL OLEH **PENGADU**



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



# CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PIHAK YANG MENERIMA ADUAN (UNIT INTERGRITI)



# CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI






# CARTA ALIRAN KERJA **TINDAKAN OLEH JAWATANKUASA SIASATAN BEBAS**



# BORANG ADUAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL

 UNIVERSITI MALAYSIA KELANTAN	UMK/B01.01.09/02/2021	Tarikh Kuatkuasa: 02 Ogos 2021
	<b>BORANG ADUAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL</b> (Borang ini diisi oleh Pegawai Penerima Aduan) UNIT INTEGRITI PEJABAT NAIB CANSOLOR	

## BAHAGIAN A: MAKLUMAT PENGADU

Nama		
No. Kad Pengenalan/ No. Pasport		
Pekerjaan (Jawatan)		
Alamat Pejabat		
No. Telefon	Rumah:	Pejabat:
	Bimbit:	
Alamat E-Mel		

## BAHAGIAN B: BUTIRAN PEGAWAI YANG DISYAKI MENGGANGGU (PYDM)

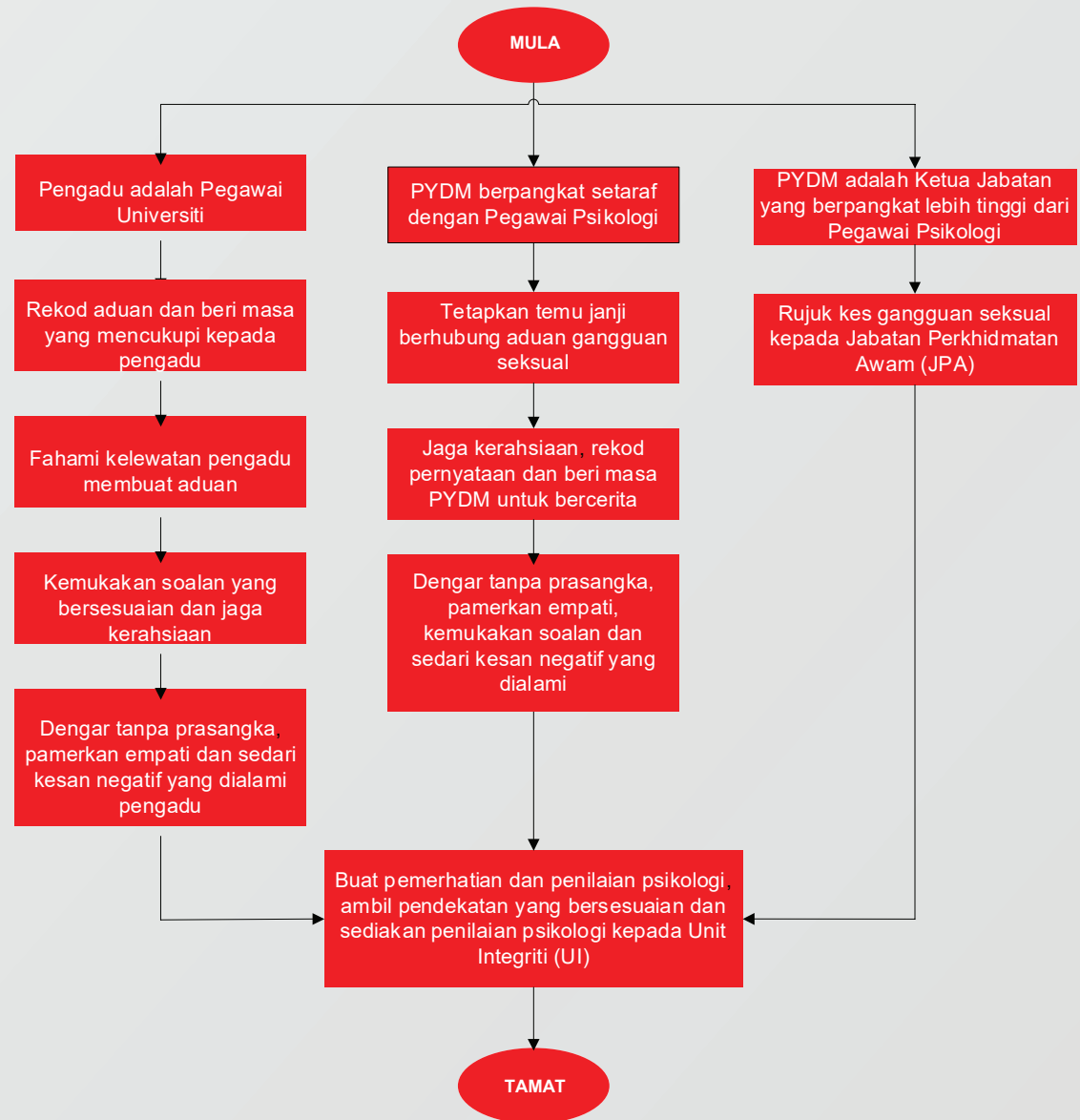
Nama	
Alamat Pejabat	
Jawatan	

## BAHAGIAN C: BUTIRAN ADUAN

Tarikh kejadian	
Masa kejadian	
Lokasi kejadian	
Kekerapan Gangguan (sehingga Tarikh Aduan)	
Sejarah Gangguan, tandakan ✓	<input type="checkbox"/> Kali Pertama <input type="checkbox"/> Kes Ulangan

Salah Laku Gangguan Yang Dilakukan	
(Sila Jelaskan):	
Kesan Yang Dialami:	
<b>BAHAGIAN D: MAKLUMAT TAMBAHAN (Jika Berkaitan)</b>	
Nama Saksi Kejadian	
Jawatan	
No. Telefon	
<b>BAHAGIAN E: MAKLUMAT PENERIMA ADUAN</b>	
Nama Penerima Aduan	
Tandatangan Penerima Aduan	
Tarikh Aduan	

# CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI APABILA MENYEDIAKAN PERKHIDMATAN PSIKOLOGI



# PIHAK BERKUASA

Pemilik Garis Panduan ini	Naib Canselor
Pegawai bertanggungjawab	Ketua Unit Integriti
Diluluskan oleh	Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti (LPU) Bilangan 1/2019 (Kali ke-48) pada 31 Mac 2019
Peraturan yang Berkuatkuasa	<ol style="list-style-type: none"><li>Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605];</li><li>Pekeliling Perkhidmatan Bil. 5 Tahun 2018 – Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam;</li><li>Pekeliling Pentadbiran Universiti Malaysia Kelantan Bil. 14 Tahun 2019 – Menerima Pakai Pekeliling Perkhidmatan Bil. 5 Tahun 2018: Garis panduan Pengendalian Gangguan Seksual di Tempat Kerja Dengan Pindaan; dan</li><li>Jadual Pindaan Pekeliling Perkhidmatan Bil. 5 Tahun 2018 – Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja.</li></ol>
Tarikh kuatkuasa	Semua aduan yang diterima selepas tarikh ini akan ditadbir oleh Garis Panduan ini
Tarikh semakan semula	Dari semasa ke semasa mengikut keperluan berdasarkan peraturan Universiti sedia ada
Pihak yang boleh dihubungi untuk pertanyaan tentang Garis Panduan	Unit Integriti, Pejabat Naib Canselor

## PERTANYAAN HUBUNGI

**UNIT INTEGRITI**  
**PEJABAT NAIB CANSELOR**  
Universiti Malaysian Kelantan  
16300 Bachok, Kelantan  
No. Telefon:  
09-779 7749 / 10041  
No. Faksimili : -  
E-mel:  
integriti@umk.edu.my

