



PEKELILING PENTADBIRAN
BILANGAN 48 TAHUN 2020

**GARIS PANDUAN PENGENDALIAN
KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA
DENGAN PINDAAN
DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA**

Pejabat Pendaftar

10 September 2020 | 22 Muharam 1442H

Disalinkan kepada:

Naib Canselor

Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa)

Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi)

Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar)

Penolong Naib Canselor (Jaringan Industri dan Masyarakat)

Penolong Naib Canselor (Pembangunan dan Pengurusan Fasiliti)

Pegawai-Pegawai Kanan

YDP Majlis Perwakilan Pelajar

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UTEM100-1/3/1(6)

10 SEPTEMBER 2020
22 MUHARAM 1442H

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 48/2020

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA DENGAN PINDAAN DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0 TUJUAN

- 1.1 Pekeliling Pentadbiran ini dikeluarkan bertujuan untuk memaklumkan kepada semua staf mengenai pemakaian Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 iaitu Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di Tempat Kerja di Universiti Teknikal Malaysia Melaka Dengan Pindaan. Garis panduan tersebut telah mendapat kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bil. 3 Tahun 2020 pada 19 Ogos 2020.

2.0 LATAR BELAKANG

- 2.1 Gangguan seksual merupakan salah satu perlakuan yang dilarang mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000 [Akta 605]. Sekiranya staf UTeM didapati telah melakukan gangguan seksual, mereka boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar peraturan di bawah Akta 605.
- 2.2 Gangguan seksual ditakrifkan 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.
- 2.3 Gangguan seksual disifatkan sebagai satu kesalahan yang serius dan wajar diberi perhatian. Sebilangan mangsa masih keliru dan tidak melaporkan aduan kepada pihak yang berkenaan kerana menganggap ianya suatu perkara yang

memalukan apabila didedahkan, risau diancam atau tidak menyedari bahawa mereka sebenarnya telah menjadi mangsa kepada gangguan seksual.

- 2.4 Kes gangguan seksual adalah di mana Pegawai Yang Disyaki Mengganggu (PYDM) atau orang yang disyaki melakukan gangguan seksual tersebut adalah seorang staf UTeM sama ada berstatus Tetap, Kontrak atau Pekerja Sambilan Harian (PSH).
- 2.5 Sebelum ini, tiada sebarang garis panduan yang diguna pakai secara khusus dalam pengendalian gangguan seksual di kalangan staf UTeM. Maka bagi menangani masalah gangguan seksual secara holistik dan serius, satu garis panduan diwujudkan agar pengendalian aduan gangguan seksual diuruskan mengikut standard yang diguna pakai oleh agensi kerajaan di peringkat Persekutuan.

3.0 OBJEKTIF GARIS PANDUAN

- 3.1 Bagi tujuan mendidik dan memberi kefahaman kepada staf UTeM serta Ketua PTj terhadap urusan pengendalian kes gangguan seksual.
- 3.2 Usaha memelihara hubungan sesama staf di tempat kerja agar menjadi lebih harmoni, saling hormat-menghormati dan meningkatkan nilai budi bahasa serta integriti pegawai.

4.0 GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

- 4.1 Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di Tempat Kerja di Universiti Teknikal Malaysia Melaka adalah seperti di **Lampiran 1**.

5.0 TARIKH KUAT KUASA

- 5.1 Pekeliling Pentadbiran ini dikeluarkan pada **10 September 2020**.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

“KOMPETENSI TERAS KEGEMILANGAN”

Saya yang menjalankan amanah,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Masdzarif Bin Mahat'.

MASDZARIF BIN MAHAT

Ketua Pegawai Operasi

Universiti Teknikal Malaysia Melaka

**GARIS PANDUAN PENGENDALIAN
KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA
UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA**

KANDUNGAN

Bil.	Tajuk	Muka Surat
1.0	Pendahuluan	3
2.0	Tujuan	4
3.0	Tafsiran	4
4.0	Kategori Gangguan Seksual	5
5.0	Perlakuan, Keadaan Atau Perbuatan Yang Terjumlah Kepada Gangguan Seksual	7
6.0	Pengecualian	8
7.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu	8
8.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pejabat Penasihat Undang-Undang UTeM	10
9.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pegawai Psikologi	12
10.0	Tanggungjawab Ketua Pusat Tanggungjawab	13
11.0	Kerahsiaan	13
12.0	Kesan Gangguan Seksual	15
13.0	Menangani Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu, Pegawai Yang Disyaki Mengganggu Dan Ketua Pusat Tanggungjawab	15
14.0	Program Pencegahan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja	16

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A

- A. Carta Aliran Kerja Aduan Gangguan Seksual

Lampiran B

- B. Borang Aduan Salah Laku Gangguan Seksual

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

1.0 PENDAHULUAN

- 1.1 Gangguan seksual boleh terjadi kepada lelaki atau perempuan dan tidak terhad kepada pegawai atasan ke atas staf bawahannya sahaja. Ia juga tidak terhad kepada berlainan jantina, malah boleh dilakukan oleh lelaki terhadap lelaki atau perempuan terhadap 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 staf. 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 staf 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) Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605];
 - (b) Kategori dan Jenis Perlakuan Gangguan Seksual;
 - (c) Tindakan Pengadu Yang Mengalami Gangguan Seksual;
 - (d) Tindakan Pegawai Yang Menerima Aduan Di Pejabat Penasihat Undang-Undang UTeM;
 - (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.

2.0 TUJUAN

- 2.1. Garis Panduan ini bertujuan untuk menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja sebelum proses tindakan tatatertib seperti yang diperuntukkan dalam Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605] dilaksanakan.
- 2.2. Ia juga menjadi rujukan kepada Ketua Pusat Tanggungjawab dan staf berhubung perlakuan gangguan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perlakuan gangguan seksual di tempat kerja.
- 2.3. Walau apapun peruntukan dalam Garis Panduan ini, ia tidak menghadkan kuasa mana-mana Pihak Berkuasa Tatatertib dan mana-mana peruntukan dalam Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

3.0 TAFSIRAN

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

“Jawatankuasa Siasatan Bebas” bermaksud suatu kumpulan staf yang ditubuhkan di perenggan 8.4 Garis Panduan ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan.

“Ketua Pusat Tanggungjawab” ertinya seseorang staf yang bertanggungjawab bagi sesuatu Pusat Tanggungjawab dan termasuklah mana-mana staf yang diberi kuasa secara bertulis oleh UTeM untuk menjalankan fungsi-fungsi sebagai seorang Ketua Pusat Tanggungjawab bagi apa-apa tempoh masa;

“Pengadu” bermaksud seseorang yang membuat aduan terhadap perlakuan gangguan seksual yang dilakukan ke atas dirinya.

“Pegawai Psikologi” bermaksud mana-mana staf yang dilantik sebagai Pegawai Psikologi di UTeM.

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

“Pihak Berkuasa Tatatertib” bermaksud Jawatankuasa Tatatertib yang ditubuhkan mengikut Bahagian I, Jadual Ketiga, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605] dan peruntukan Bahagian itu hendaklah terpakai bagi, dan dipatuhi oleh, tiap-tiap Jawatankuasa Tatatertib yang ditubuhkan sedemikian.

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

“Tempat Kerja” bermaksud tempat di mana staf UTeM 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.

4.0 KATEGORI GANGGUAN SEKSUAL

4.1 Berbagai bentuk perlakuan atau pernyataan boleh terjumlah kepada gangguan seksual. Bentuk perlakuan atau pernyataan ini dijelaskan lebih lanjut dalam perenggan 5. Berikut adalah senarai kategori gangguan seksual:-

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 5. 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 staf 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 staf tersebut.

Sebagai contoh -

- (i) seorang staf menjanjikan markah penilaian prestasi yang cemerlang sebagai ganjaran apabila Pengadu yang merupakan staf di bawah seliaannya memenuhi kehendak seksual yang diminta atau disyaratkan.
- (ii) seorang staf meminta layanan seksual daripada orang awam yang berurusan dengannya untuk meluluskan sesuatu permohonan atau mendapatkan tender sesuatu projek UTeM.

c) Gangguan Seksual Yang Mengugut

Keadaan seperti di perenggan 4.1(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 staf tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya.

Mengambil contoh yang sama seperti di perenggan 4.1(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 staf 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 staf 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 staf yang meraba atau memeluk rakan sekerja yang lain dengan sengaja dan perlakuan ini tidak disukai oleh staf 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 staf juga boleh dianggap sebagai suatu gangguan seksual di bawah perenggan ini.

5.0 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 staf berkenaan.

c) Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

Bentuk gangguan ini dipamerkan melalui sikap atau perlakuan staf 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 staf 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.

6.0 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 staf dan sebagainya yang dilakukan dengan suci hati tidak terjumlah kepada gangguan seksual.

7.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU

- 7.1 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 Pejabat Penasihat Undang-Undang dengan mengisi borang di **Lampiran B**;
- (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 [Akta 694] 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, Pejabat Penasihat Undang-Undang atau Pejabat Keselamatan untuk mendapatkan maklumat atau khidmat nasihat yang 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 sosial seperti aplikasi *Facebook*, *Whatssapp*, *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 rantai 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.

Bahan bukti yang dikumpulkan hendaklah dikemukakan kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang.

7.2 Aduan Oleh Pihak Ketiga

Sekiranya seseorang mempunyai maklumat atau menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku ke atas atau dilakukan oleh seorang staf, orang tersebut boleh membuat aduan kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang. 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.

8.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEJABAT PENASIHAT UNDANG-UNDANG UTaM

8.1 Setelah menerima aduan, Pejabat Penasihat Undang-Undang hendaklah mendapatkan butir-butir keterangan berkaitan dengan kes yang diadukan dan memulakan pengurusan tindakan tatatertib sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.

8.2 Sekiranya keterangan yang diperoleh tidak mencukupi, Pejabat Penasihat Undang-Undang hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 8.3 atau 8.4 atau kedua-duanya sekali, sekiranya perlu.

8.3 Merujuk Kepada Pegawai Psikologi

(a) Pejabat Penasihat Undang-Undang 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 Pejabat Penasihat Undang-Undang. Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Pejabat Penasihat Undang-Undang hendaklah memulakan pengurusan tindakan tatatertib. Keseluruhan proses penilaian psikologi dan penyediaan laporan penilaian psikologi hendaklah dilengkapkan dalam tempoh **30 hari** dari tarikh kes dirujuk kepada Pegawai Psikologi.

(c) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Pejabat Penasihat

Undang-Undang hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada Pengadu dan Naib Canselor UTeM.

8.4 Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Bebas

- (a) Pejabat Penasihat Undang-Undang boleh menubuhkan satu jawatankuasa siasatan bebas yang dianggotai oleh seorang pengerusi dan dua orang ahli. Keanggotaan Jawatankuasa Siasatan Bebas adalah terdiri daripada:-
 - (i) staf yang tidak terlibat dengan gangguan seksual yang dirujuk dan bukan dari Pusat Tanggungjawab (PTJ) yang sama;
 - (ii) anggota hendaklah berpangkat lebih tinggi daripada PYDM; dan
 - (iii) anggota yang dilantik hendaklah bebas dari tindakan tatatertib atau kes jenayah yang bersangkutan dengan gangguan seksual.
- (b) Tugas dan tanggungjawab Jawatankuasa Siasatan Bebas adalah seperti berikut (tertakluk kepada kesesuaian kes):-
 - (i) mengenalpasti pihak-pihak yang berkaitan untuk disiasat;
 - (ii) memanggil dan menyoal siasat pihak-pihak yang berkaitan;
 - (iii) mendapatkan dan menyemak bahan bukti;
 - (iv) melawat dan memeriksa tempat kejadian; dan
 - (v) lain-lain tindakan yang difikirkan perlu bagi melengkapkan siasatan.
- (c) Setelah siasatan dilaksanakan, pihak Jawatankuasa Siasatan Bebas hendaklah mengemukakan laporan siasatan kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang. Keseluruhan proses siasatan dan penyediaan laporan siasatan hendaklah dilengkapkan dalam tempoh **30 hari** dari tarikh kes dirujuk kepada Jawatankuasa Siasatan Bebas.
- (d) Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Pejabat Penasihat Undang-Undang hendaklah memulakan pengurusan tindakan tatatertib.
- (e) Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan Naib Canselor UTeM.

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

9.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI

9.1 Pegawai Psikologi yang menerima rujukan kes gangguan seksual daripada Pejabat Penasihat Undang-Undang, hendaklah membuat pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas kes berkenaan.

9.2 Sekiranya Pengadu Adalah Staf UTeM, 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 kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang.

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

9.3 Sekiranya PYDM Adalah Staf UTeM, Pegawai Psikologi hendaklah-

- (a) memberitahu PYDM secara bertulis bahawa suatu aduan gangguan seksual telah dibuat terhadapnya dan menetapkan temu janji 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 Pejabat Penasihat Undang-Undang.
- 9.4 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.

10.0 TANGGUNGJAWAB KETUA PUSAT TANGGUNGJAWAB

- 10.1 Ketua Pusat Tanggungjawab 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.
- 10.2 Mana-mana Ketua Pusat Tanggungjawab yang gagal mengambil tindakan ke atas kes gangguan seksual yang dilaporkan boleh dikenakan tindakan tatatertib.

11.0 KERAHSIAAN

- 11.1 Dakwaan gangguan seksual adalah 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, UTeM secara keseluruhannya.
- 11.2 Walaupun begitu, jika Pegawai Psikologi, Jawatankuasa Siasatan Bebas dan mana-mana staf yang terlibat dipanggil untuk memberikan keterangan di mahkamah, tidak ada halangan undang-undang bagi Pegawai Psikologi, Jawatankuasa Siasatan Bebas dan mana-mana staf yang terlibat untuk memberikan keterangan di mahkamah jika diputuskan bahawa keterangan tersebut adalah relevan kepada kes dan tidak bercanggah dengan kepentingan awam.

12.0 KESAN GANGGUAN SEKSUAL

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

(a) Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu

Staf yang mengalami gangguan seksual cenderung mengambil tindakan yang boleh merugikan diri mereka dan akhirnya memberi kesan kepada UTeM. Antara kesan negatif yang boleh mengganggu kehidupan staf ialah-

(i) Kesan Kerjaya

Staf 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

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

(iv) Kesan Psikologi

Staf 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 staf yang mengalami gangguan seksual, boleh terjurus ke arah permasalahan keruntuhan akhlak yang boleh menjejaskan imej UTeM.

(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 atau mengasingkan diri.

(c) Kesan Kes Gangguan Seksual Kepada UTeM

UTeM juga boleh mengalami kesan negatif seperti –

- (i) dari aspek pelaksanaan tugas, staf yang mengalami gangguan seksual cenderung mempamerkan penurunan produktiviti, kualiti dan motivasi;
- (ii) staf juga cenderung untuk meletakkan jawatan sebagai pilihan terakhir sekiranya staf berasakan gangguan seksual telah menjadi lebih serius;
- (iii) tindakan staf meletakkan jawatan boleh meningkatkan kos operasi kerana Ketua Pusat Tanggungjawab perlu melatih staf baru; dan
- (iv) sekiranya gangguan seksual melibatkan pihak luar, imej staf dan UTeM juga turut terjejas apabila isu gangguan seksual diuar-uarkan kepada umum.

13.0 MENANGANI KESAN GANGGUAN SEKSUAL KE ATAS PENGADU, PEGAWAI YANG DISYAKI MENGGANGGU DAN KETUA PUSAT TANGGUNGJAWAB

13.1 Pengadu boleh menangani kesan gangguan seksual dengan -

- (a) memaklumkan kejadian gangguan seksual kepada staf lain agar mereka dapat memberikan sokongan, meningkatkan kesedaran staf 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.

13.2 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.

13.3 Ketua PTj 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 staf yang mengalami gangguan seksual mendapatkan perkhidmatan psikologi; dan
- (d) mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

14.0 PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

14.1 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 Pusat Tanggungjawab dan staf berhubung -

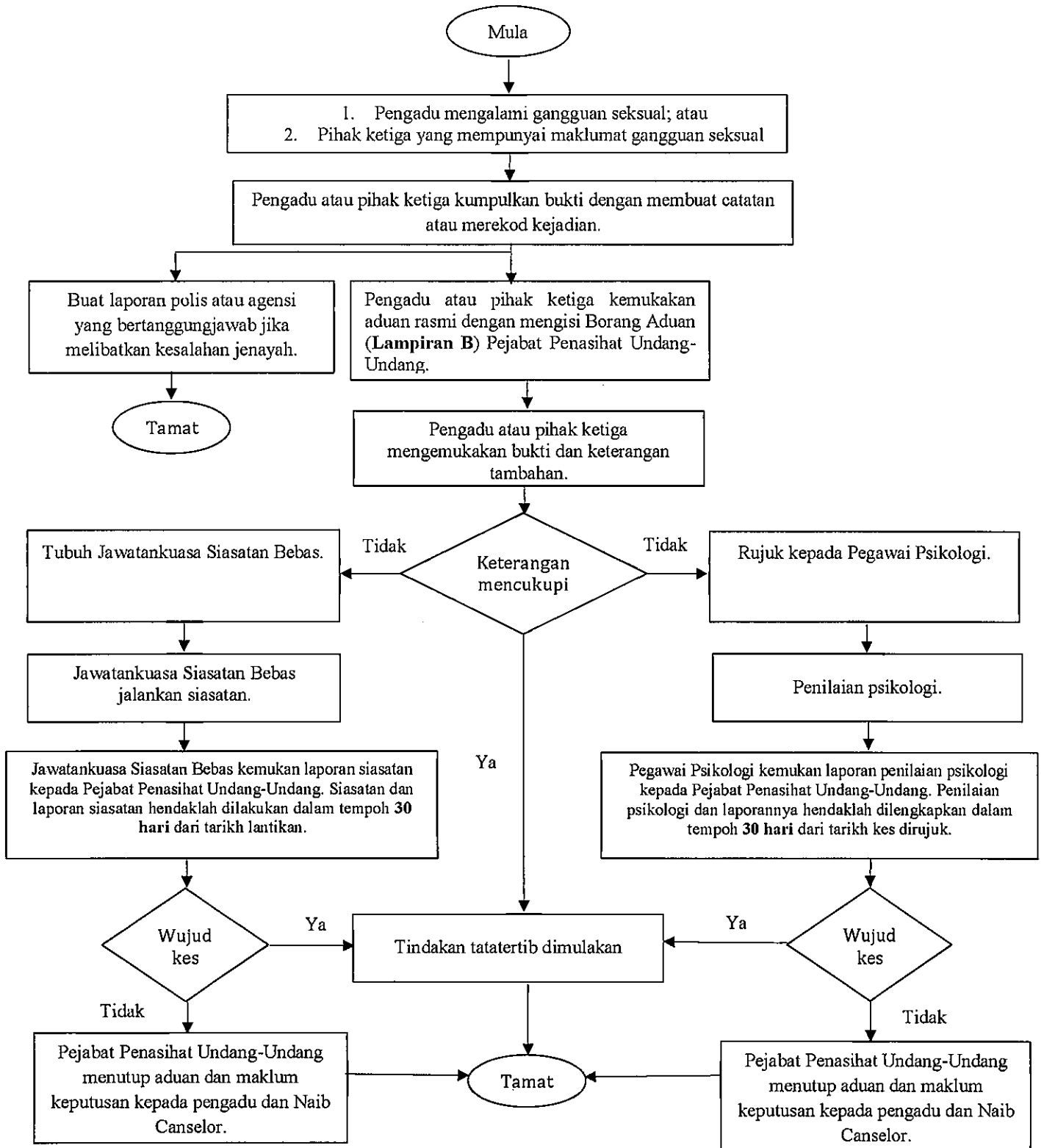
- (a) maksud gangguan seksual;
- (b) perlakuan gangguan seksual tidak dibenarkan berlaku tanpa mengira tempat atau waktu bekerja kerana perlakuan tersebut mencemarkan imej UTeM;

- (c) kewajaran dan ketegasan Ketua Pusat Tanggungjawab dalam mengendalikan aduan gangguan seksual;
- (d) prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja;
- (e) kesan negatif ke atas staf dan UTeM;
- (f) bantuan atau sokongan yang boleh diberikan kepada staf yang mengalami gangguan seksual; dan
- (g) bentuk hukuman tatatertib yang boleh diambil ke atas staf yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual di tempat kerja.

14.2 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.

LAMPIRAN A

CARTA ALIRAN KERJA ADUAN GANGGUAN SEKSUAL



LAMPIRAN B



UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA
BORANG ADUAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL
(Borang ini diisi oleh Pengadu/Pihak Ketiga)

BAHAGIAN A : MAKLUMAT PENGADU/PIHAK KETIGA

Nama :
No. Kad Pengenalan : Jawatan :
Alamat Pejabat :
No. Telefon : E-Mel :

BAHAGIAN B : MAKLUMAT PEGAWAI YANG DISYAKI MENGGANGGU

Nama :
Alamat Pejabat :
Jawatan :

Tandatangan Pengadu :

BAHAGIAN C : 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 :

BAHAGIAN D : MAKLUMAT TAMBAHAN (JIKA BERKAITAN)

Nama Saksi Kejadian :
Jawatan :

Tandatangan Saksi : No. Telefon:

UNTUK KEGUNAAN PEJABAT

Nama Penerima Aduan:

Tandatangan Penerima Aduan: Tarikh Aduan:

*Sekiranya ruangan tidak mencukupi, sila kepitkan lampiran di belakang borang ini.