

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

UNIMAS/PEND/01-104 JILID 3 (27)

26 NOVEMBER 2019

POLICY ON SEXUAL HARASSMENT AT UNIMAS

This circular is intended to alert all employees that the government has decided to improve the procedures for resolving cases of sexual harassment at the workplace by Service Circular Number 5 of 2018. The enhancement of these rules involves existing procedures aimed at hastening the process of disciplinary action against Public Officials accused of involvement.

The 89th Board of Directors' Meeting (LPU) Bill.03/2019, held on July 1, 2019, agreed to implement Service Circular Number 5 of 2018 - Guidelines for Handling Cases of Sexual Harassment at Work.

In this regard, Service Circular Number 22 of 2005-Guidelines for Handling Sexual Harassment at Work in the Public Sector, which was certified at the 54th LPU Meeting No.04/2011, is CANCELLED.

According to the changes in the most recent circular, the Policy for Dealing with Sexual Harassment at UNIMAS and the Procedure for Solving Cases of Sexual Harassment at UNIMAS that has been certified through the 3rd LPU Meeting No. 04/2013 has certified the Policy for Dealing with Sexual Harassment at UNIMAS that has been amended and improved as shown in the attachment.

As a reference and guide, an infographic of the Flow Chart of Sexual Harassment Case Resolution Procedures at UNIMAS is also attached.

This revised and improved policy goes into effect on November 1, 2019.

Thank you very much.

NURTURING FUTURE GRADUATES

Yang benar,


HENRY TENING SENGENG
Pendaftar
Universiti Malaysia Sarawak



DASAR MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK



Disediakan oleh:
BAHAGIAN DASAR DAN INTEGRITI
PEJABAT PENDAFTAR

DASAR MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

KANDUNGAN

1. PENDAHULUAN	4
2. TUJUAN.....	5
3. LATAR BELAKANG.....	5
4. TAFSIRAN.....	6
5. DEFINISI GANGGUAN SEKSUAL	8
6. PERLAKUAN, KEADAAN ATAU PERBUATAN YANG TERJUMLAH KEPADA GANGGUAN SEKSUAL	9
7. PENGECUALIAN	10
8. UNIT INTEGRITI.....	11
9. JAWATANKUASA TERAS GANGGUAN SEKSUAL	11
10. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU.....	12
11. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH UNIT INTEGRITI	14
12. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH JAWATANKUASA TERAS	14
13. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI/KAUNSELOR UNIVERSITI.....	16
14. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN	18
15. PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB WARGA UNIMAS.....	18
16. KERAHSIAAN.....	19
17. KESAN GANGGUAN SEKSUAL	19
18. MENANGANI KESAN GANGGUAN SEKSUAL KE ATAS PENGADU, PEGAWAI YANG DISYAKI MENGANGGU DAN KETUA JABATAN	21
19. PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA.....	22
20. SEMAKAN DAN PINDAAN	23
21. PENUTUP.....	23
22. LAMPIRAN.....	24
LAMPIRAN A	24
Carta Alir Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu	24
LAMPIRAN B	25
Carta Alir Tindakan Yang Boleh Diambil Bagi Tujuan Pengumpulan Bukti Oleh Pengadu	25
LAMPIRAN C	26
Carta Alir Tindakan Penerima Aduan (Unit Integriti dan Jawatankuasa Teras)	26
LAMPIRAN D	27
Carta Alir Tindakan Oleh Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti	27
<i>Dasar Menangani Gangguan Seksual, Universiti Malaysia Sarawak.....</i>	<i>2</i>

LAMPIRAN E.....	28
Carta Alir Tindakan Oleh Jawatankuasa Siasatan Dalam.....	28
LAMPIRAN F.....	29
Carta Alir Tindakan Yang Oleh Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti Apabila Menyediakan Perkhidmatan Psikologi	29

1. 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 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 Dasar ini mengandungi penerangan berhubung pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja dari aspek:
 - (a) Definisi Gangguan Seksual;
 - (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 Jawatankuasa Teras Gangguan Seksual;
 - (f) Tindakan Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti Yang Mengendalikan Kes Gangguan Seksual;
 - (f) Tindakan Jawatankuasa Siasatan Dalaman Yang Menjalankan Siasatan Kes Gangguan Seksual;
 - (g) Tanggungjawab Ketua Jabatan;
 - (h) Peranan dan Tanggungjawab Warga UNIMAS;
 - (i) Menangani Kesan Gangguan Seksual; dan

- (j) Program Pencegahan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja.

2. TUJUAN

- 2.1 Dasar 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) Akta 2000 (Akta 605) dan pindaannya dilaksanakan.
- 2.2 Ia juga menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan dan Pegawai Awam 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 Dasar ini, ia tidak menghadkan kuasa Jawatankuasa Tatatertib Universiti dan mana-mana peruntukan dalam Akta 605.

3. LATAR BELAKANG

- 3.1 Pentadbiran negara Malaysia melihat gangguan seksual sebagai perbuatan serius yang boleh mengganggu hubungan dalam pekerjaan. Pada tahun 1993, Kerajaan telah menggariskan larangan gangguan seksual dalam sektor awam melalui Peraturan 4A, Peraturan-Peraturan Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Pada tahun 1999, Kementerian Sumber Manusia memperkenalkan Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja untuk diguna pakai di sektor swasta. Seterusnya, pada tahun 2005, Kerajaan mengedarkan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 22 Tahun 2005 yang mengandungi dokumen Garis Panduan Mengendalikan Gangguan Seksual di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam.
- 3.2 Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), sebagai sebuah agensi perkhidmatan awam yang merupakan badan berkanun, telah menerima pakai Pekeliling

Perkhidmatan Bilangan 22 Tahun 2005 melalui Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti (LPU) Bil. 04/2011 ke-54 yang telah bersidang pada 19 Disember 2011. Seterusnya, Mesyuarat LPU Bil. 04/2013 ke-64 yang bersidang pada 2 Disember 2013 telah bersetuju meluluskan dan menerima pakai dua (2) perkara berikut:

- (a) Dasar Menangani Gangguan Seksual di UNIMAS; dan
- (b) Tatacara Penyelesaian Kes Gangguan Seksual di UNIMAS.

3.3 Bagi menambah baik prosedur sedia ada dalam mengendalikan kes gangguan seksual dan mempercepatkan proses tindakan tatatertib yang boleh diambil ke atas Pegawai Awam yang disyaki terlibat, Kerajaan telah bersetuju supaya garis panduan sedia ada ditambah baik melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 – Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja.

3.4 Mesyuarat Lembaga Pengarah (LPU) Bil. 03/2019 ke-89 yang telah bersidang pada 1 Julai 2019 telah bersetuju menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 untuk digunapakai di UNIMAS.

4. TAFSIRAN

Dalam Dasar ini, kecuali konteksnya menghendaki maksud yang lain:

- 4.1 “Dasar” bermaksud Dasar Menangani Gangguan Seksual yang diterima pakai di UNIMAS bagi menjelaskan tindakan yang perlu diambil oleh Ketua Jabatan dan pegawai-pegawai yang terlibat dalam mengendalikan kes gangguan seksual di UNIMAS.
- 4.2 "Jawatankuasa Siasatan Dalaman" bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 7.5 (a) dalam Dasar ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan.
- 4.3 “Jawatankuasa Teras Gangguan Seksual” atau singkatannya “Jawatankuasa Teras” bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 9.1 bagi menjalankan fungsi-fungsi di perenggan 9.4.

- 4.4 “Jawatankuasa Tata tertib Universiti” atau singkatannya “JKTT” bermaksud Jawatankuasa Tata tertib Universiti yang mempunyai bidang kuasa dan bertanggungjawab mengambil tindakan tata tertib dan mengenakan hukuman tata tertib sebagaimana mengikut peruntukan peraturan-peraturan di bawah Akta Badan-Badan Berkanun (Tata tertib dan Surcaj) 2000 (Akta 605) dan pindaannya;
- 4.5 “Kampus” merujuk kepada kampus UNIMAS yang meliputi semua institusi, bangunan dan kolej kediaman universiti;
- 4.6 “Kaunselor Universiti” bermaksud mana-mana Pegawai Awam yang menjalankan tugas sebagai kaunselor bertauliah di UNIMAS.
- 4.7 “Kerajaan” adalah merujuk kepada Kerajaan Negara Malaysia.
- 4.8 “Ketua Jabatan” bermaksud seseorang pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu Kementerian, Jabatan, institusi, agensi atau unit dan termasuklah mana-mana pegawai dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh Pegawai Awam yang bertanggungjawab bagi Kementerian, Jabatan, institusi, agensi atau unit untuk bertindak bagi pihaknya.
- 4.9 “Pegawai” atau “Pegawai Awam” bermaksud seseorang anggota Perkhidmatan Awam.
- 4.10 “Pegawai Psikologi” bermaksud mana-mana Pegawai Awam yang dilantik sebagai Pegawai Psikologi mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 29 Tahun 2007: Perubahan Skim-Skim Perkhidmatan Kaunselor Dan Penolong Kaunselor Kepada Skim Perkhidmatan Pegawai Psikologi dan Penolong Pegawai Psikologi.
- 4.11 “Pegawai Yang Disyaki Mengganggu” atau singkatannya “PYDM” bermaksud seseorang Pegawai Awam yang sesuatu aduan berhubung perlakuan gangguan seksual telah dibuat ke atasnya.
- 4.12 “Pejabat Penasihat Undang-Undang” merujuk kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang, UNIMAS.
- 4.13 “Pelajar” merujuk kepada seseorang pelajar berdaftar yang mengikuti kursus pengajian secara sepenuh masa atau separuh masa di UNIMAS;
- 4.14 “Pengadu” bermaksud seseorang yang membuat aduan terhadap perlakuan gangguan seksual yang dilakukan ke atas dirinya atau ke atas orang lain oleh seorang Pegawai Awam.
- 4.15 “Pihak Ketiga” bermaksud seseorang yang mengetahui tentang perlakuan gangguan seksual yang dilakukan oleh seorang Pegawai Awam ke atas orang lain.

- 4.16 “Staf” merujuk kepada mana-mana pekerja yang berkhidmat untuk UNIMAS;
- 4.17 “Pusat Tanggungjawab” atau singkatannya “PTj” merujuk kepada Fakulti, Pusat, Bahagian dan Institut di UNIMAS.
- 4.18 “Tempat Kerja” bermaksud tempat di mana Pegawai Awam 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.
- 4.19 “UNIMAS” dan “Universiti” adalah merujuk kepada Universiti Malaysia Sarawak.
- 4.20 “Unit Integriti” atau singkatannya “UI” adalah merupakan unit yang bertanggungjawab menjalankan usaha kawalan dalaman universiti untuk menguruskan integriti dalam universiti.
- 4.21 “Warga UNIMAS” merujuk kepada staf yang berkhidmat di UNIMAS, yang meliputi akademik dan bukan akademik, juga termasuk pelajar yang mengikuti pengajian secara sepenuh masa dan separuh masa di UNIMAS;

5. DEFINISI GANGGUAN SEKSUAL

- 5.1 Gangguan seksual bermaksud sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini, tidak disenangi dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara fizikal, lisan, bukan lisan, visual, atau psikologi:
 - (a) yang atas sebab yang munasabah, yang dianggap oleh Pengadu sebagai syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaan atau pembelajarannya; atau
 - (b) yang atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh Pengadu sebagai satu pencabulan maruah, atau penghinaan atau ancaman terhadap dirinya tetapi tiada hubungan terus ke atas pekerjaan atau pembelajarannya; dan
 - (c) gangguan seksual boleh berlaku sekali atau berulang kali.
- 5.2 Gangguan seksual dalam konteks ini diklasifikasikan seperti yang berikut:
 - (a) Gangguan seksual berbentuk balasan atau *quid pro quo*
 Merujuk kepada gangguan berbentuk seksual, permintaan memberikan ganjaran seksual (*sexual favour*), atau perbuatan lisan atau fizikal atau komunikasi bertulis yang berbentuk seksual yang memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan staf dan pembelajaran pelajar.

- (b) Gangguan seksual yang mengancam ketenteraman peribadi staf dan pelajar UNIMAS.

Merujuk kepada tingkah laku seksual yang dianggap oleh Pengadu sebagai ancaman, ugutan dan penghinaan, tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah-faedah pekerjaan atau pembelajaran.

5.3 Gangguan seksual di luar kampus universiti yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan dan pembelajaran di universiti. Situasi gangguan seksual seperti ini yang boleh berlaku merangkumi (tetapi tidak terhad kepada):

- (a) Majlis sosial berhubung dengan tugas rasmi universiti;
- (b) Semasa staf menjalankan tugas atau pelajar mengikuti tugas rasmi universiti;
- (c) Sesi persidangan atau latihan berkaitan dengan tujuan pekerjaan dan pembelajaran;
- (d) Semasa perjalanan berkaitan dengan tugas rasmi universiti; dan
- (e) Melalui telefon dan media elektronik.

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:

6.1 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.

6.2 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 Awam berkenaan.

6.3 Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

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

6.4 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.

6.5 Gangguan Secara Psikologi

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual Pegawai Awam 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 Awam dan sebagainya yang dilakukan dengan suci hati tidak terjumlah kepada gangguan seksual.

8. UNIT INTEGRITI

8.1 Fungsi Unit Integriti dalam mengendalikan kes gangguan seksual ialah:

- (a) Menerima aduan kes gangguan seksual daripada pengadu.
- (b) Mendapatkan butir-butir keterangan dan/atau maklumat berkaitan dengan kes yang diadukan daripada pengadu dan/atau pegawai berkaitan.
- (c) Mengemukakan laporan aduan yang diperolehi daripada Pengadu kepada Jawatankuasa Teras.
- (d) Menguruskan rekod aduan gangguan seksual.
- (e) Memastikan prinsip kerahsiaan yang tinggi diamalkan apabila menerima kes gangguan seksual.
- (f) Memberi penerangan dan taklimat dari semasa ke semasa tentang isu gangguan seksual dan proses penyelesaian kes gangguan seksual kepada warga UNIMAS.
- (g) Menjalankan aktiviti-aktiviti lain yang berkaitan dengan usaha menangani gangguan seksual di universiti.

9. JAWATANKUASA TERAS GANGGUAN SEKSUAL

9.1 Penubuhan Jawatankuasa Teras

Dengan ini ditubuhkan suatu jawatankuasa yang hendaklah dikenali sebagai “Jawatankuasa Teras Gangguan Seksual” atau dengan singkatan “Jawatankuasa Teras”.

9.2 Ahli-ahli Jawatankuasa Teras

- (a) Ahli-ahli Jawatankuasa Teras hendaklah dilantik oleh Naib Canselor di kalangan pegawai universiti.
- (b) Seseorang yang dilantik sebagai ahli Jawatankuasa Teras hendaklah memegang jawatan selama tempoh dua (2) tahun bagi setiap pelantikan. Ahli yang telah tamat tempoh keahliannya bolehlah dilantik semula oleh Naib Canselor sekiranya perlu.

9.3 Kuorum bagi mesyuarat Jawatankuasa Teras

- (a) Pengerusi dan dua (2) orang ahli lain sesuatu Jawatankuasa Teras hendaklah membentuk kuorum bagi tiap-tiap mesyuarat Jawatankuasa Teras itu.
- (b) Ahli-ahli sesuatu jawatankuasa di kalangan presiden/ahli persatuan/kesatuan yang berkaitan sahaja akan dijemput untuk sesuatu sidang mesyuarat jawatankuasa tersebut. Contohnya, jika PYDM adalah di kalangan ahli akademik, ahli-ahli sesuatu jawatankuasa di kalangan Persatuan Pegawai Akademik sahaja yang akan dijemput untuk sesuatu sidang mesyuarat jawatankuasa tersebut.

9.4 Fungsi Jawatankuasa Teras ialah:

- (a) Menerima laporan aduan kes gangguan seksual daripada UI.
- (b) Berusaha memastikan prinsip kerahsiaan yang tinggi diamalkan apabila menerima kes gangguan seksual.
- (c) Membincang dan mengenalpasti tindakan selanjutnya berkenaan laporan aduan gangguan seksual yang telah diterima daripada UI.
- (d) Mengemukakan laporan kepada Urus Setia Jawatankuasa Tatatertib untuk tindakan selanjutnya sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.
- (e) Merujuk aduan kes gangguan seksual kepada Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti (jika perlu).
- (f) Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Dalaman (dengan persetujuan dan lantikan oleh Naib Canselor) bagi menjalankan siasatan kes gangguan seksual (jika perlu).

10. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU

- 10.1 Apabila seseorang individu mengalami gangguan seksual atau suatu gangguan seksual telah berlaku ke atas dirinya, beliau boleh mengambil beberapa bentuk tindakan. Keputusan mengambil tindakan mestilah dibuat oleh Pengadu secara sukarela, dan bukan kerana paksaan. Berikut merupakan tindakan yang boleh diambil oleh Pengadu:

(a) Mengemukakan Aduan

- (i) Pengadu boleh mengemukakan aduan rasmi ke Unit Integriti (UI) dengan mengisi Borang Aduan Salah laku Staf yang boleh didapati di link berikut www.bdi.unimas.my/integriti/dmgs;
- (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 Ketua Jabatan masing-masing, Pegawai Psikologi, Kaunselor Universiti, UI atau agensi-agensi yang mengendalikan isu gangguan seksual 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*, *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 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.

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

10.2 Aduan Oleh Pihak Ketiga

Sekiranya seseorang mempunyai maklumat atau menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku ke atas atau dilakukan oleh seorang Pegawai Awam, orang tersebut boleh membuat aduan kepada UI di Jabatan yang berkaitan. 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.

11. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH UNIT INTEGRITI

Pegawai yang menerima aduan di UI hendaklah mendapatkan butir-butir keterangan dan/atau maklumat berkaitan dengan kes yang diadukan dalam tempoh **60 hari** dan mengemukakan laporan aduan yang diperolehi kepada Jawatankuasa Teras dalam tempoh **14 hari** untuk tindakan selanjutnya. Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran C**.

12. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH JAWATANKUASA TERAS

- 12.1 Jawatankuasa Teras hendaklah bersidang bagi membincangkan dan mengenalpasti tindakan selanjutnya berkenaan laporan aduan gangguan seksual yang telah diterima daripada UI.

12.2 Jawatankuasa Teras hendaklah mengemukakan laporan kepada Urus Setia Jawatankuasa Tatatertib (JKTT)/Pejabat Penasihat Undang-Undang (PPUU) untuk tindakan selanjutnya dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja** sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.

12.3 Sekiranya keterangan yang diperoleh tidak mencukupi untuk dibawa kepada Urus Setia JKTT/PPUU, Jawatankuasa Teras hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 12.4 atau 12.5 atau kedua-duanya sekali, sekiranya perlu. Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran C**.

12.4 Merujuk kepada Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti

- (a) Jawatankuasa Teras boleh merujuk aduan kes gangguan seksual kepada Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti bagi mendapatkan laporan penilaian psikologi untuk melengkapkan keterangan kes.
- (b) Setelah penilaian psikologi dilaksanakan, Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti hendaklah mengemukakan laporan penilaian psikologi kepada Jawatankuasa Teras.
- (c) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Jawatankuasa Teras hendaklah memanjangkan aduan tersebut beserta keterangan yang diperoleh kepada Urus Setia JKTT/ PPUU dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja**.
- (d) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Jawatankuasa Teras hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu.

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

12.5 Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Dalaman

- (a) Jawatankuasa Teras boleh, dengan persetujuan dan lantikan oleh Naib Canselor, menubuhkan satu jawatankuasa siasatan dalaman yang dianggotai oleh seorang pengerusi, wakil PTj berkaitan dan wakil dari PTj lain 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 Dalam hendaklah mengemukakan laporan siasatan kepada Jawatankuasa Teras.
- (c) Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Jawatankuasa Teras hendaklah memanjangkan aduan tersebut beserta keterangan yang diperoleh kepada Urus Setia JKTT/ PPUU dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja**.
- (d) Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, Jawatankuasa Teras hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu.

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

13. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI/KAUNSELOR UNIVERSITI

- 13.1 Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti yang menerima rujukan kes gangguan seksual daripada Jawatankuasa Teras, hendaklah membuat pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas kes berkenaan serta mengemukakan laporan tersebut kepada Jawatankuasa Teras. Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran D**.
- 13.2 Sekiranya Pengadu adalah Pegawai Awam, Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti 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 Jawatankuasa Teras.

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

13.3 Sekiranya PYDM adalah Pegawai Awam, Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti 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 Jawatankuasa Teras.

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

13.4 Sekiranya PYDM adalah Ketua Jabatan, Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti hendaklah:

- (a) mengambil tindakan seperti yang dinyatakan di perenggan 13.3(a) hingga (f) di atas sekiranya Ketua Jabatan berpangkat setaraf dengan Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti; atau
- (b) merujuk kes gangguan seksual ke Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sekiranya Ketua Jabatan berpangkat lebih tinggi daripada Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti.

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

- 13.5 Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti 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.

14. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

- 14.1 Ketua Jabatan hendaklah merujuk Pengadu dan PYDM kepada Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti bagi membantu kedua-dua pihak yang terlibat menangani kesan negatif yang dialami selepas sesuatu keputusan berhubung dakwaan kes gangguan seksual diperoleh.
- 14.2 Mana-mana Ketua Jabatan yang gagal mengambil tindakan ke atas kes gangguan seksual yang dilaporkan boleh dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan Akta 605.

15. PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB WARGA UNIMAS

- 15.1 Gangguan seksual boleh berlaku kepada sesiapa sahaja dalam konteks hubungan dalam kalangan warga UNIMAS. Hubungan antara Pengadu dengan PYDM biasanya merupakan hubungan berbentuk hierarki atau yang disokong oleh hierarki. Untuk menangani kes gangguan seksual, penggunaan kuasa yang betul dan jujur serta menghormati hak masing-masing adalah amat penting.
- 15.2 Warga UNIMAS memainkan peranan penting untuk mempromosi dan mewujudkan persekitaran universiti yang aman dan bebas daripada segala bentuk ancaman, termasuk gangguan seksual. Hal ini boleh ditangani dengan membincangkan secara telus masalah gangguan seksual untuk mencari penyelesaian pada setiap peringkat universiti.
- 15.3 Warga UNIMAS berperanan memberi sokongan kepada seseorang yang datang meminta bantuan kerana mengalami gangguan seksual. Jika pegawai merupakan

seseorang yang berada dalam kedudukan berkuasa dan boleh membantu secara formal dan sah, menjadi tanggungjawabnya untuk berbuat demikian. Pegawai dalam kumpulan setara juga boleh membantu dengan mendapatkan maklumat berkaitan penyelesaian aduan Pengadu.

16. KERAHSIAAN

- 16.1 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, universiti serta perkhidmatan awam secara keseluruhannya.
- 16.2 Walaupun begitu, jika Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti dipanggil untuk memberikan keterangan di mahkamah, tidak ada halangan undang-undang bagi Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti dari kalangan Pegawai Awam untuk memberikan keterangan di mahkamah jika diputuskan bahawa keterangan tersebut adalah relevan kepada kes dan tidak bercanggah dengan kepentingan awam.

17. KESAN GANGGUAN SEKSUAL

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

(a) Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu

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

(i) Kesan Kerjaya

Pegawai Awam 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 Awam 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, Pegawai Awam 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 Awam 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 Awam yang mengalami gangguan seksual, Pegawai boleh terjurus ke arah permasalahan keruntuhan akhlak yang boleh menjejaskan imej universiti.

(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 Universiti

Universiti juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

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

18. MENANGANI KESAN GANGGUAN SEKSUAL KE ATAS PENGADU, PEGAWAI YANG DISYAKI MENGANGGU DAN KETUA JABATAN

18.1 Pengadu boleh menangani kesan gangguan seksual dengan:

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

18.2 PYDM dikehendaki:

- (a) mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi/Kaunselor Universiti 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.

18.3 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 Awam yang mengalami gangguan seksual mendapatkan perkhidmatan psikologi; dan
- (d) mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

19. PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

19.1 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 Awam berhubung:

- (a) maksud gangguan seksual;
- (b) perlakuan gangguan seksual tidak dibenarkan berlaku tanpa mengira tempat atau waktu bekerja kerana perlakuan tersebut mencemarkan imej perkhidmatan awam;
- (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 Awam dan organisasi;
- (f) bantuan atau sokongan yang boleh diberikan kepada Pegawai Awam yang mengalami gangguan seksual; dan
- (g) bentuk hukuman tatatertib yang boleh diambil ke atas Pegawai Awam yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual di tempat kerja.

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

20. SEMAKAN DAN PINDAAN

Dasar ini akan disemak dan dipinda dari semasa ke semasa mengikut perubahan dalam undang-undang Malaysia yang berkuat kuasa dan apabila perlu berbuat demikian bagi memastikan keberkesanannya dalam membendung dan menangani masalah gangguan seksual.

21. PENUTUP

- 21.1 Dasar ini menunjukkan komitmen universiti bagi menyediakan persekitaran pekerjaan dan pembelajaran yang selamat kepada staf dan pelajar UNIMAS.
- 21.2 Pendekatan yang digunakan dalam Dasar ini berperanan menyampaikan maklumat yang betul berkenaan isu gangguan seksual, proses pengendalian kes dan mewujudkan rasa tanggungjawab dalam kalangan warga universiti untuk menangani isu gangguan seksual.