



PEKELILING PENASIHAT UNDANG-UNDANG

Tarikh : 1 Februari 2021

Bil. 1/2021

Ruj : UMS/PPUU1.6/100-1/7/18 (1)

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI UMS

1.0 TUJUAN

Pekeliling ini dikeluarkan bagi memaklumkan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di UMS. Ia juga menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan, kakitangan dan pelajar berhubung perlakuan gangguan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perlakuan gangguan seksual di UMS.

2.0 LATAR BELAKANG

- 2.1 Bahan rujukan dalam penyediaan Garis Panduan ini adalah Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 : Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di Tempat Kerja yang diterimapakai melalui persetujuan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Malaysia Sabah Kali Ke-89 (Bil.3/2019) pada 14 Mei 2019.
- 2.2 **Mesyuarat Pihak Berkuasa Pengurusan Universiti (PBPU) Bil.2/2020 (Kali Ke-234)** yang bersidang pada **15 Januari 2020** telah bersetuju dengan garis panduan ini.

3.0 PELAKSANAAN

- 3.1 Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di UMS adalah seperti di **Lampiran**.
- 3.2 Isi kandungan garis panduan dirumuskan seperti berikut:

BIL.	KANDUNGAN
1	Tujuan
2	Pengenalan
3	Rujukan Pentadbiran

BIL.	KANDUNGAN
4	Tafsiran
5	Gangguan Seksual Dalam Peraturan Universiti
6	Kategori Gangguan Seksual Yang Diperuntukkan Dalam Peraturan 4A, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan Dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993]
7	Perlakuan, Keadaan Atau Perbuatan Yang Terjumlah Kepada Gangguan Seksual
8	Pengecualian
9	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu
10	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Penerima Aduan (Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ AKRAB)
11	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pejabat Penasihat Undang-Undang (PPUU)
12	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pegawai Psikologi UMS
13	Tanggungjawab Ketua Jabatan
14	Kerahsiaan
15	Kesan Gangguan Seksual
16	Menangani Kesan Gangguan Seksual
17	Program Pencegahan Gangguan Seksual Di UMS
18	Peruntukan Am
19	Lampiran A : Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu
20	Lampiran B : Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Bagi Tujuan Pengumpulan Bukti (Pengadu)
21	Lampiran C : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Penerima Aduan (Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ AKRAB)
	Lampiran D : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh PPUU
22	Lampiran E1 : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi UMS
23	Lampiran E2 : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Jawatankuasa Siasatan Bebas
24	Lampiran F : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi UMS Apabila Menyediakan Perkhidmatan Psikologi

BIL.	KANDUNGAN
25	Lampiran G : Borang Aduan

4.0 TARIKH KUAT KUASA

- 4.1 Pekeliling Penasihat Undang-Undang ini berkuat kuasa mulai dari tarikh diluluskan oleh Pihak Berkuasa Pengurusan Universiti (PBPU) iaitu pada **15 Januari 2020.**

Sekian, Terima Kasih.

"BERTEKAD CEMERLANG"

"Justitia Nemini Neganda Est"

Yang ikhlas,



AWANG SUHAIZAM BIN BUNGSO

Penasihat Undang-Undang
Universiti Malaysia Sabah

Tarikh : 11 Februari 2021

- s.k. ☞ Naib Canselor
☞ Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)
☞ Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)
☞ Timbalan Naib Canselor (Hal-Ehwal Pelajar & Alumni)
☞ Bendahari
☞ Ketua Pustakawan
☞ Pengarah Kampus Antarabangsa Labuan
☞ Penolong Naib Canselor



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI UMS

Diluluskan Dalam
Mesyuarat Pihak Berkuasa Pengurusan Universiti (PBPU)
Bil. 2/2020 Kali Ke-234 pada 15 Jan 2020
[Adaptasi Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 dengan
kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah UMS pada 14 Mei 2019]

ISI KANDUNGAN

BIL.	PERKARA	MUKA SURAT
1.0	Tujuan	1
2.0	Pengenalan	1
3.0	Rujukan Pentadbiran	1
4.0	Tafsiran	2 - 3
5.0	Gangguan Seksual Dalam Peraturan Universiti	3
6.0	Kategori Gangguan Seksual Yang Diperuntukkan Dalam Peraturan 4A, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan Dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993]	3 - 5
7.0	Perlakuan, Keadaan Atau Perbuatan Yang Terjumlah Kepada Gangguan Seksual	5 - 6
8.0	Pengecualian	6
9.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu	6 - 8
10.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Penerima Aduan (Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ AKRAB)	8
11.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pejabat Penasihat Undang-Undang (PPUU)	8 - 9
12.0	Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pegawai Psikologi UMS	9 - 11
13.0	Tanggungjawab Ketua Jabatan	11
14.0	Kerahsiaan	11
15.0	Kesan Gangguan Seksual	11 - 13
16.0	Menangani Kesan Gangguan Seksual	13 - 14
17.0	Program Pencegahan Gangguan Seksual Di UMS	14 - 15
18.0	Peruntukan Am	15

SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A : Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu
- Lampiran B : Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Bagi Tujuan Pengumpulan Bukti (Pengadu)
- Lampiran C : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Penerima Aduan (Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ AKRAB)
- Lampiran D : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh PPUU
- Lampiran E1 : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi UMS
- Lampiran E2 : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Jawatankuasa Siasatan Bebas
- Lampiran F : Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi UMS Apabila Menyediakan Perkhidmatan Psikologi
- Lampiran G : Borang Aduan



GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI UMS

1.0 TUJUAN

Garis Panduan ini bertujuan untuk menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di UMS. Ia juga menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan, kakitangan dan pelajar berhubung perlakuan gangguan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perlakuan gangguan seksual di UMS.

2.0 PENGENALAN

- 2.1 Gangguan seksual boleh terjadi kepada lelaki atau perempuan dan tidak terhad kepada pegawai atasan ke atas kakitangan bawahannya sahaja. Ia juga tidak terhad kepada berlainan jantina, malah boleh dilakukan oleh lelaki terhadap lelaki atau perempuan terhadap perempuan. Ia merentasi jurang gender dan status.
- 2.2 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 berbau seksual.
- 2.3 Gangguan seksual merupakan suatu perbuatan yang tidak bermoral dan melanggar batas-batas perhubungan serta nilai peribadi seseorang sehingga mencetuskan suasana yang tidak harmoni seperti ketakutan, permusuhan, perasaan serba salah, tersinggung atau disakiti.

3.0 RUJUKAN PENTADBIRAN

- 3.1 Bahan rujukan dalam penyediaan Garis Panduan ini adalah **Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 : Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di Tempat Kerja** yang diterimapakai melalui persetujuan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Malaysia Sabah Kali Ke-89 (Bil.3/2019) pada 14 Mei 2019.

4.0 TAFSIRAN

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

- 4.1 **"Rakan Pembimbing Perkhidmatan Awam (AKRAB)"** bermaksud mana-mana kakitangan yang dilantik sebagai Pembimbing Rakan Sekerja di UMS.
- 4.2 **"Jawatankuasa Siasatan Bebas"** bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 11.5.1 Garis Panduan ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan.
- 4.3 **"Kakitangan"** bermaksud mana-mana pekerja Universiti.
- 4.4 **"Kampus"** bermaksud Kampus Universiti Malaysia Sabah termasuklah semua asrama, institusi dan bangunan Universiti.
- 4.5 **"Ketua Jabatan"** bermaksud Dekan, Pengarah, Ketua sesuatu Pejabat, Jabatan, Fakulti, Sekolah, Akademi, Pusat atau Institut.
- 4.6 **"Orang Yang Disyaki Mengganggu (OYDM)"** bermaksud seseorang kakitangan dan/atau pelajar yang sesuatu aduan berhubung perlakuan gangguan seksual telah dibuat ke atasnya.
- 4.7 **"Pegawai Psikologi"** bermaksud mana-mana pekerja Universiti yang dilantik sebagai Pegawai Psikologi atau mana-mana pekerja Universiti yang merupakan Pakar Psikologi.
- 4.8 **"Pelajar"** bermaksud mana-mana pelajar lepasan ijazah, pelajar sambilan, pelajar di bawah rancangan pengajian jarak jauh atau luar Kampus, pelajar diploma, pelajar matrikulasi, pelajar bukan siswazah Universiti dan pelajar-pelajar yang mengikuti kursus sepenuh masa atau sambilan di Universiti.
- 4.9 **"Pengadu"** bermaksud seseorang yang membuat aduan terhadap perlakuan gangguan seksual yang dilakukan ke atas dirinya atau ke atas orang lain oleh seorang kakitangan dan/atau pelajar.
- 4.10 **"Pihak Ketiga"** bermaksud seseorang yang mengetahui tentang perlakuan gangguan seksual yang dilakukan oleh seorang kakitangan dan/atau pelajar ke atas orang lain.
- 4.11 **"PPUU"** bermaksud Pejabat Penasihat Undang-Undang di Universiti Malaysia Sabah.

4.12 **"Tempat Kerja"** bermaksud tempat di mana kakitangan 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 termasuklah kampus.

4.13 **"Universiti"** bermaksud Universiti Malaysia Sabah.

5.0 GANGGUAN SEKSUAL DALAM PERATURAN UNIVERSITI

5.1 Gangguan seksual merupakan satu daripada perlakuan yang dilarang atau ditegah sama sekali bagi kakitangan dan pelajar Universiti mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib Dan Surcaj) 2000 (Akta 605) dan Kaedah-Kaedah Universiti Malaysia Sabah (Tatatertib Pelajar-Pelajar) 1999 (KTP).

5.2 Seseorang kakitangan yang didapati melakukan gangguan seksual, boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar Peraturan 3(2)(d), Akta 605 atau lain-lain salah laku di bawah Akta 605.

5.3 Seseorang pelajar yang didapati melakukan gangguan seksual, boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar Kaedah 3(a)(i) atau 3(a)(ii), KTP.

5.4 Seseorang kakitangan yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual boleh dikenakan mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman, bergantung kepada keseriusan kesalahan itu menurut Peraturan 40, Akta 605.

5.5 Seseorang pelajar yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual boleh dikenakan mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman, bergantung kepada keseriusan kesalahan itu menurut Kaedah 48, KTP.

6.0 KATEGORI GANGGUAN SEKSUAL YANG DIPERUNTUKKAN DALAM PERATURAN 4A, PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM (KELAKUAN DAN TATATERTIB) 1993 [P.U.(A)395/1993]

6.1 Universiti memperakui dan menggunakan kategori gangguan seksual yang digambarkan dalam Peraturan 4A P.U.(A)395/1993.

6.2 Peraturan 4A(1) P.U.(A)395/1993, menegah seseorang kakitangan dan/atau pelajar daripada melakukan gangguan seksual. Berbagai bentuk perlakuan atau pernyataan boleh terjumlah kepada gangguan seksual. Bentuk perlakuan atau pernyataan ini dijelaskan lebih lanjut dalam perenggan 7. Beberapa kategori gangguan seksual yang digambarkan dalam peraturan 4A(1) P.U.(A)395/1993 adalah:-

(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 7. 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 kakitangan dan/atau pelajar 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 kakitangan dan/atau pelajar tersebut.

Sebagai contoh -

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

(c) Gangguan Seksual Yang Mengugut

Keadaan seperti di perenggan 6.2(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 kakitangan dan/atau pelajar tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya.

Mengambil contoh yang sama seperti di perenggan 6.2(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 kakitangan dan/atau pelajar 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 kakitangan dan/atau pelajar seperti merenung atau melihat orang lain dengan pandangan yang berunsurkan seksual dan dilakukan secara

sedar, boleh dianggap sebagai gangguan seksual bagi kategori ini. Begitu juga perlakuan seorang kakitangan dan/atau pelajar yang meraba atau memeluk seorang yang lain dengan sengaja dan perlakuan ini tidak disukai oleh kakitangan dan/atau pelajar 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 kakitangan dan/atau pelajar juga boleh dianggap sebagai suatu gangguan seksual di bawah perenggan ini.

- 6.3 Apa yang dimaksudkan sebagai "segala hal keadaan" dalam peraturan 4A P.U.(A)395/1993 adalah bergantung kepada fakta dan keadaan setiap kes. Sama ada sesuatu perbuatan atau pernyataan akan menyinggung atau menghina seseorang perlu dilihat daripada sudut Pengadu. Seorang kakitangan dan/atau pelajar perlu peka kepada perbezaan agama, budaya dan adat-istiadat kaum di negara ini untuk mengelakkan perbuatan atau pernyataan yang akan menyinggung atau menghina seseorang.
- 6.4 Perbuatan yang "memburukkan atau mencemarkan nama badan berkanun" dalam peraturan 3(2)(d), Akta 605 tidak terhad kepada perbuatan gangguan seksual yang terjadi antara OYDM dan Pengadu sahaja, ia juga boleh terjadi antara lain dalam keadaan-keadaan yang berikut:
- (a) seorang kakitangan 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 kakitangan dengan kakitangan 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 perkhidmatan awam.

7.0 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:

7.1 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.

7.2 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 kakitangan dan/atau pelajar berkenaan.

7.3 Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

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

7.4 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.

7.5 Gangguan Secara Psikologi

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual 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.

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

9.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU

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

9.1.1 Mengemukakan Aduan

(Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN A**)

- (i) Pengadu boleh mengemukakan aduan rasmi kepada Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ Pegawai Psikologi/ AKRAB/ Pejabat Penasihat Undang-Undang (PPUU);
- (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, kakitangan dan/atau pelajar boleh menghubungi Pegawai Psikologi UMS atau pakar psikologi luar yang mengendalikan isu gangguan seksual untuk mendapatkan maklumat atau khidmat nasihat yang selanjutnya.

9.1.2 Mengumpulkan Bukti

(Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN B**)

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 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.

9.2 Aduan Oleh Pihak Ketiga

Sekiranya seseorang mempunyai maklumat atau menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku ke atas atau dilakukan oleh kakitangan/pelajar, orang tersebut boleh membuat aduan kepada PPUU. 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.

10.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENERIMA ADUAN (KETUA JABATAN/ PEGAWAI TADBIR/ AKRAB)

- 10.1 Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ AKRAB yang menerima aduan hendaklah mengisi Borang Aduan seperti di **LAMPIRAN G**.
- 10.2 Setelah mengisi Borang Aduan, Ketua Jabatan/ Pegawai Tadbir/ AKRAB hendaklah mengemukakan borang aduan tersebut kepada PPUU untuk tindakan selanjutnya. Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN C**.

11.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PPUU

- 11.1 Kakitangan yang menerima aduan di PPUU hendaklah mengisi Borang Aduan seperti di **LAMPIRAN G**.
- 11.2 Setelah menerima aduan, PPUU hendaklah menyiasat dan mendapatkan butir-butir keterangan berkaitan dengan kes yang diadukan dan memulakan proses tindakan tatatertib dalam tempoh **empat belas (14) hari bekerja** sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.
- 11.3 Sekiranya keterangan yang diperoleh tidak mencukupi untuk memulakan proses tindakan tatatertib, PPUU hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 11.4 atau 11.5 atau kedua-duanya sekali, sekiranya perlu. Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN D**.

11.4 Merujuk kepada Pegawai Psikologi UMS

(Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN E1**)

- 11.4.1 PPUU boleh merujuk aduan kes gangguan seksual kepada Pegawai Psikologi UMS bagi mendapatkan laporan penilaian psikologi untuk melengkapkan keterangan kes.
- 11.4.2 Setelah penilaian psikologi dilaksanakan, Pegawai Psikologi UMS hendaklah mengemukakan laporan penilaian psikologi kepada PPUU.
- 11.4.3 Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, PPUU hendaklah memulakan proses tindakan tatatertib.
- 11.4.4 Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, PPUU hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan Pihak Berkuasa Pengurusan Universiti (PBPU).

11.5 Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Bebas

(Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN E2**)

- 11.5.1 PPUU boleh menubuhkan satu jawatankuasa siasatan bebas yang dianggotai oleh seorang pengerusi dan dua orang ahli bagi menjalankan siasatan dengan tujuan mendapatkan maklumat seperti yang berikut:
 - (i) penjelasan daripada pengadu;
 - (ii) penjelasan daripada OYDM;
 - (iii) dan penjelasan daripada pihak ketiga sekiranya perlu.
- 11.5.2 Setelah siasatan dilaksanakan, pihak Jawatankuasa Siasatan Bebas hendaklah dalam tempoh **empat belas (14) hari bekerja** mengemukakan laporan siasatan kepada PPUU.
- 11.5.3 Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, PPUU hendaklah memulakan proses tindakan tatatertib.
- 11.5.4 Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, PPUU hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan Pihak Berkuasa Pengurusan Universiti (PBPU).

12.0 TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI UMS

12.1 Pegawai Psikologi UMS yang menerima aduan atau rujukan kes gangguan seksual daripada PPUU, hendaklah membuat pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas kes berkenaan serta mengemukakan laporan tersebut kepada PPUU dalam tempoh empat belas (14) hari bekerja setelah penilaian psikologi sempurna. Sila rujuk carta aliran seperti di Lampiran E1.

12.2 **Sekiranya Pengadu adalah kakitangan dan/atau pelajar**, Pegawai Psikologi UMS hendaklah: (Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN F**)

12.2.1 merekodkan aduan dan memberi masa yang mencukupi untuk Pengadu menceritakan apa yang berlaku;

12.2.2 memahami dan merekodkan sebab atau alasan Pengadu tidak membuat aduan sehingga gangguan seksual menjadi lebih serius;

12.2.3 mengemukakan soalan yang bersesuaian dan menjaga kerahsiaan maklumat yang diberikan;

12.2.4 mendengar tanpa prasangka, mempamerkan empati dan menyedari kesan negatif yang dialami oleh Pengadu; dan

12.2.5 membuat pemerhatian dan penilaian psikologi, mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi kepada PPUU.

12.3 **Sekiranya OYDM adalah kakitangan dan/atau pelajar**, Pegawai Psikologi UMS hendaklah: (Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN F**)

12.3.1 memberitahu OYDM secara bertulis bahawa suatu aduan gangguan seksual telah dibuat terhadapnya dan menetapkan temu janji dengan OYDM untuk membincangkan perkara tersebut;

12.3.2 menjaga aspek kerahsiaan dalam menguruskan pemberitahuan tersebut dan OYDM juga diminta merahsiakan perkara itu daripada pengetahuan orang lain;

12.3.3 merekodkan pernyataan yang dikemukakan oleh OYDM semasa sesi temu bual;

12.3.4 memberi OYDM masa yang mencukupi dan peluang untuk membuat pernyataan berhubung aduan tersebut;

12.3.5 mendengar tanpa prasangka, mempamerkan empati, mengemukakan soalan yang bersesuaian dan menyedari kesan negatif yang dialami oleh OYDM; dan

12.3.6 mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi kepada PPUU.

12.4 **Sekiranya OYDM adalah Ketua Jabatan**, Pegawai Psikologi UMS hendaklah:
(Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN F**)

12.4.1 mengambil tindakan seperti yang dinyatakan di perenggan 12.3.1 hingga 12.3.6 di atas sekiranya Ketua Jabatan berpangkat setaraf dengan Pegawai Psikologi UMS; atau

12.4.2 merujuk kes gangguan seksual ke pakar psikologi luar sekiranya Ketua Jabatan berpangkat lebih tinggi daripada Pegawai Psikologi UMS.

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

13.0 TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

13.1 Ketua Jabatan hendaklah merujuk Pengadu dan OYDM kepada Pegawai Psikologi UMS bagi membantu kedua-dua pihak yang terlibat menangani kesan negatif yang dialami selepas sesuatu keputusan berhubung dakwaan kes gangguan seksual diperoleh.

13.2 Mana-mana Ketua Jabatan yang gagal mengambil tindakan ke atas kes gangguan seksual yang dilaporkan boleh dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan Peraturan 21(2), Akta 605.

14.0 KERAHSIAAN

14.1 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, OYDM, Jabatan/Fakulti/Pusat/Institut/Bahagian serta UMS secara keseluruhannya.

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

15.0 KESAN GANGGUAN SEKSUAL

Gangguan seksual boleh memberi kesan negatif kepada Pengadu, OYDM dan Universiti seperti yang berikut:

15.1 Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu

Kakitangan dan/atau pelajar yang mengalami gangguan seksual cenderung mengambil tindakan yang boleh merugikan diri mereka dan akhirnya memberi kesan kepada organisasi. Antara kesan negatif yang boleh mengganggu kehidupan Kakitangan dan/atau pelajar ialah:

- (i) Kesan Kerjaya/ Pengajian
Kakitangan/ pelajar cenderung untuk mengasingkan diri, mengelakkan diri untuk hadir ke pejabat/ kuliah, mengalami penurunan tahap kepuasan atau prestasi kerja/ pengajian atau kehilangan pekerjaan atau peluang kenaikan pangkat dan mengubah matlamat kerjaya.
- (ii) Kesan Kepada Masyarakat
Kakitangan/ pelajar yang mengalami gangguan seksual bukan sahaja mengalami kesan dari segi kerjaya/ pengajian, malahan ia boleh menjejaskan keharmonian dalam keluarga terutama hubungan kekeluargaan.
- (iii) Kesan Fisiologi
Dari aspek implikasi fisiologi, kakitangan dan/atau pelajar mungkin mempamerkan gejala-gejala seperti sakit kepala, gangguan tidur (mimpi ngeri), hilang selera makan atau mempunyai berat badan yang sering berubah.
- (iv) Kesan Psikologi
Kakitangan dan/atau pelajar 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 kakitangan dan/atau pelajar yang mengalami gangguan seksual, kakitangan dan/atau pelajar boleh terjerus ke arah permasalahan keruntuhan akhlak yang boleh menjejaskan imej Universiti.

15.2 Kesan Kes Gangguan Seksual Ke Atas OYDM

OYDM juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

- (i) menjejaskan kemajuan kerjaya/ pengajian dan masa depan OYDM;

- (ii) menjejaskan kesejahteraan dan hubungan kekeluargaan di antara OYDM 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 OYDM melakukan sesuatu perbuatan "gangguan seksual" dengan suci hati, maka aduan terhadap OYDM boleh menyebabkan OYDM mengalami kemurungan, kebimbangan, ketakutan, kekecewaan, keaiban, kekeliruan atau mengasingkan diri.

15.3 Kesan Kes Gangguan Seksual Kepada Universiti

Universiti juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

- (i) dari aspek pelaksanaan tugas/ prestasi akademik, kakitangan/ pelajar yang mengalami gangguan seksual cenderung mempamerkan penurunan produktiviti, kualiti dan motivasi;
- (ii) Kakitangan/ pelajar juga cenderung untuk meletakkan jawatan/ berhenti pengajian sebagai pilihan terakhir sekiranya kakitangan/ pelajar berasakan gangguan seksual telah menjadi lebih serius;
- (iii) tindakan kakitangan/ pelajar meletakkan jawatan/ berhenti pengajian boleh meningkatkan kos operasi kerana Universiti perlu melatih pekerja baru atau kehilangan pelajar; dan
- (iv) sekiranya gangguan seksual melibatkan pihak luar, imej kakitangan/ pelajar dan Universiti juga turut terjejas apabila isu gangguan seksual diwar-warkan kepada umum.

16.0 MENANGANI KESAN GANGGUAN SEKSUAL

16.1 Pengadu boleh menangani kesan gangguan seksual dengan:

- (i) memaklumkan kejadian gangguan seksual kepada kakitangan dan pelajar lain agar mereka dapat memberikan sokongan, meningkatkan kesedaran kakitangan dan pelajar lain dari mengalami gangguan seksual dan mengemukakan aduan sekiranya mereka juga pernah mengalami gangguan seksual;
- (ii) mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi UMS atau pakar psikologi luar yang boleh mengendalikan kesan gangguan seksual; dan
- (iii) menghadiri bengkel, kursus atau program kemahiran peningkatan sendiri.

16.2 OYDM dikehendaki:

- (i) mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi UMS atau pakar psikologi luar yang boleh membantu OYDM menghentikan perlakuan gangguan seksual atau sekiranya dikenakan tindakan tatatertib; dan
- (ii) menghadiri bengkel, kursus atau program pemahaman gangguan seksual dan peningkatan sendiri.

16.3 Ketua Jabatan hendaklah:

- (i) memberi pemahaman dan mewujudkan kesedaran berhubung perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;
- (ii) mewujudkan dan memelihara suasana tempat kerja/ kampus yang kondusif serta bebas daripada perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;
- (iii) merujuk kakitangan dan/atau pelajar yang mengalami gangguan seksual mendapatkan perkhidmatan psikologi, dan
- (iv) mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

17.0 PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI UMS

17.1 Gangguan seksual boleh dicegah daripada berlaku di Universiti. 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 kakitangan/ pelajar UMS berhubung:

- (i) maksud gangguan seksual;
- (ii) perlakuan gangguan seksual tidak dibenarkan berlaku tanpa mengira tempat atau waktu bekerja kerana perlakuan tersebut mencemarkan imej UMS;
- (iii) kewajaran dan ketegasan Ketua Jabatan dalam mengendalikan aduan gangguan seksual;
- (iv) prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja;
- (v) kesan negatif ke atas warga UMS dan organisasi;
- (vi) bantuan atau sokongan yang boleh diberikan kepada kakitangan/ pelajar UMS yang mengalami gangguan seksual; dan

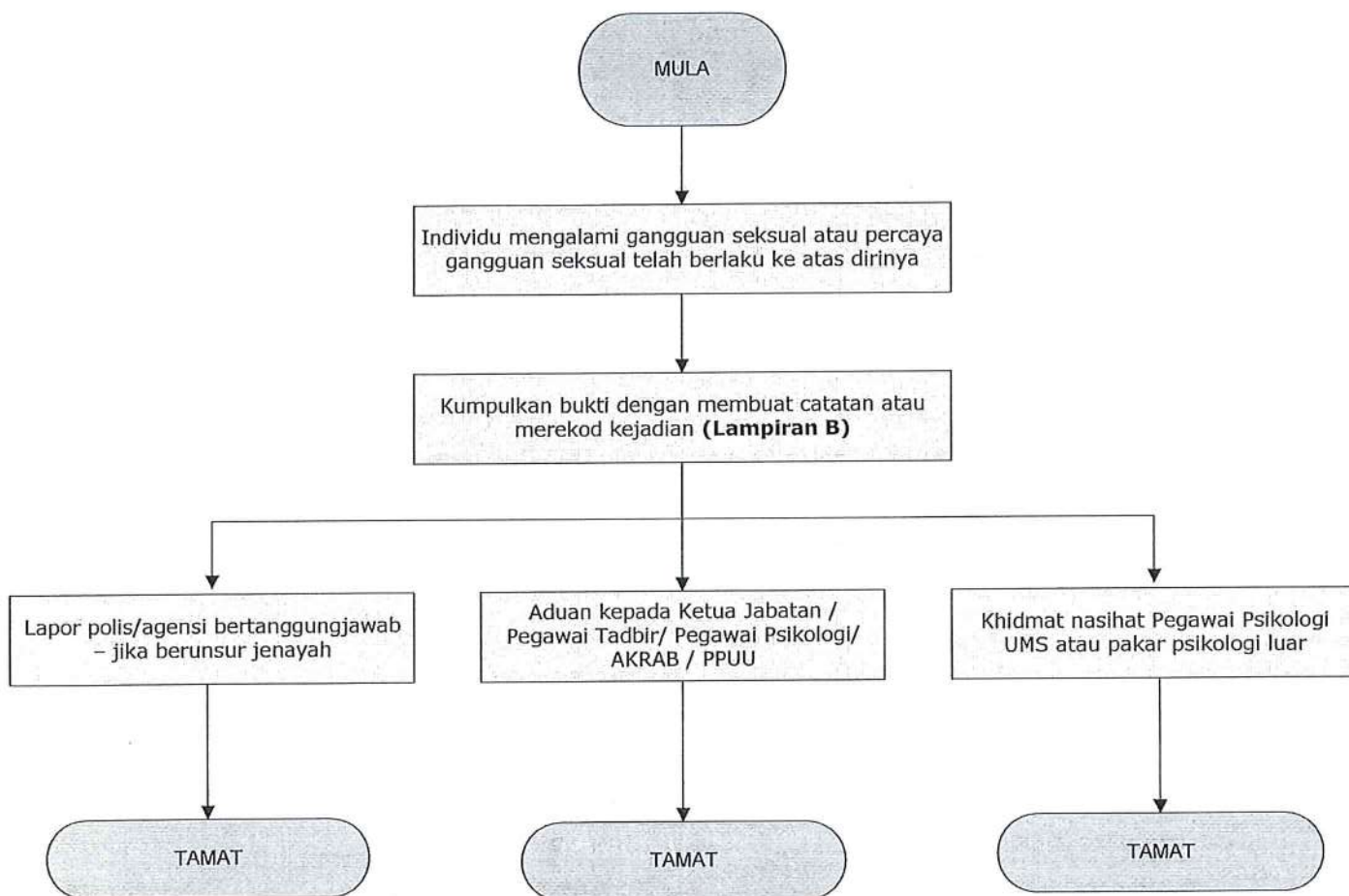
(vii) bentuk hukuman tatatertib yang boleh diambil ke atas kakitangan/ pelajar UMS yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual di tempat kerja.

17.2 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.

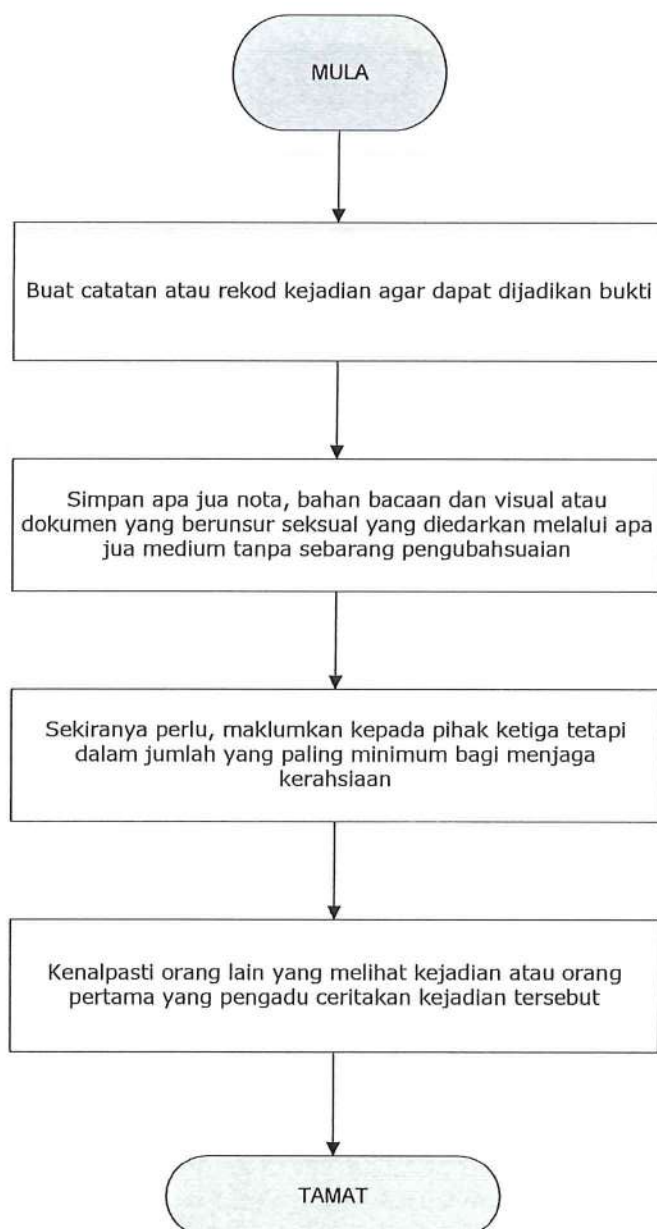
18.0 PERUNTUKAN AM

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) dan Kaedah-Kaedah Universiti Malaysia Sabah (Tatatertib Pelajar-Pelajar) 1999.

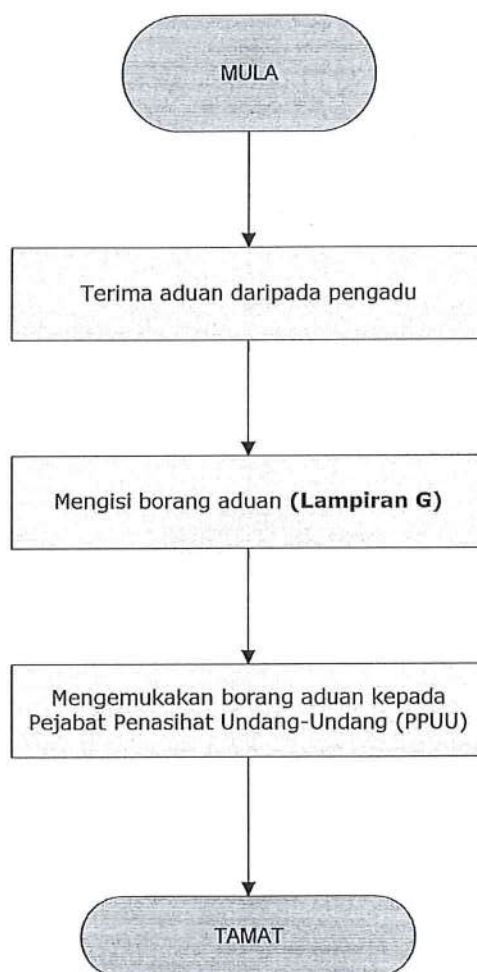
**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU**



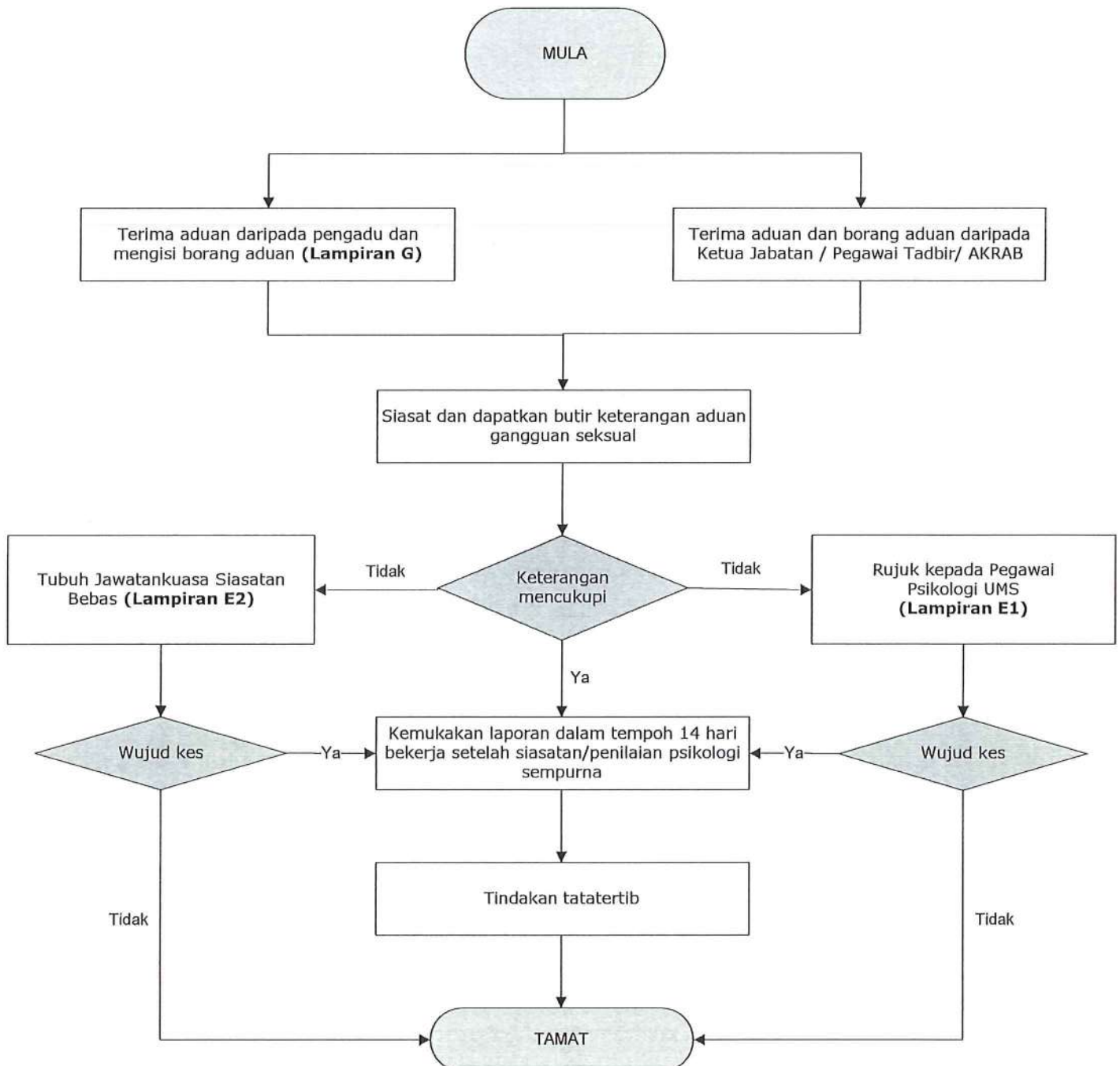
**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL BAGI TUJUAN
PENGUMPULAN BUKTI (PENGADU)**



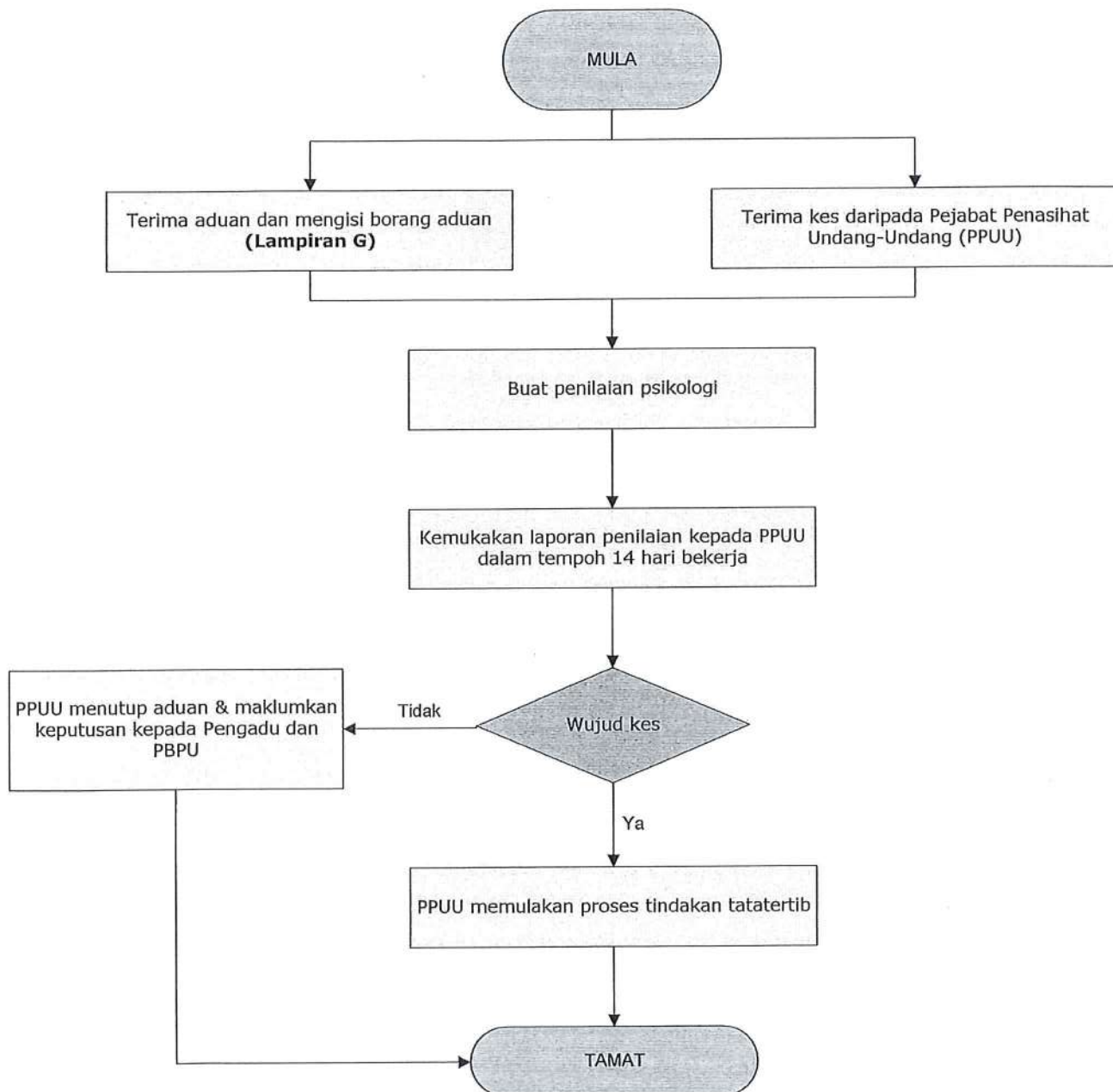
**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PENERIMA ADUAN
(KETUA JABATAN/ PEGAWAI TADBIR/ AKRAB)**



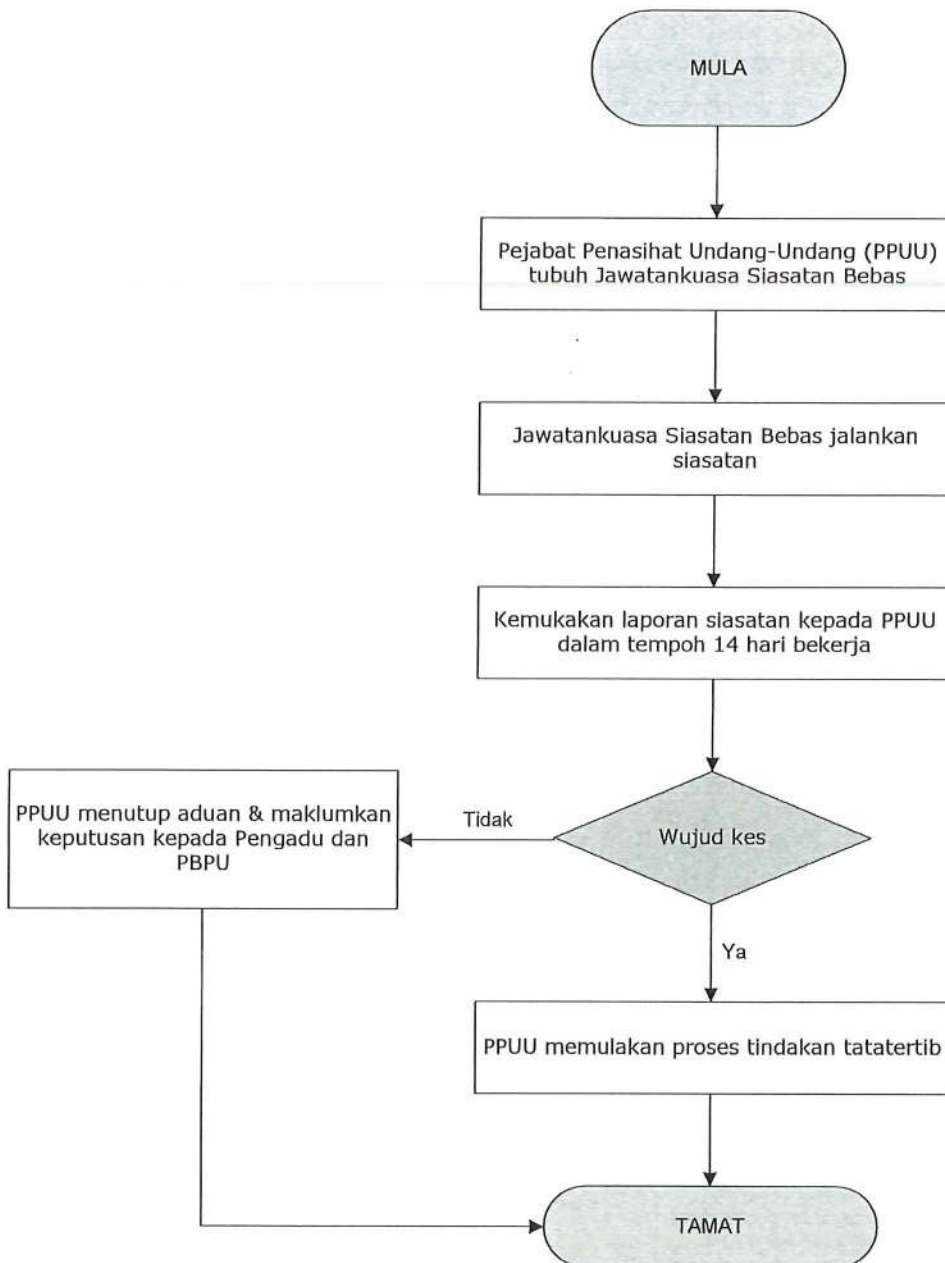
**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PEJABAT PENASIHAT UNDANG-UNDANG (PPUU)**



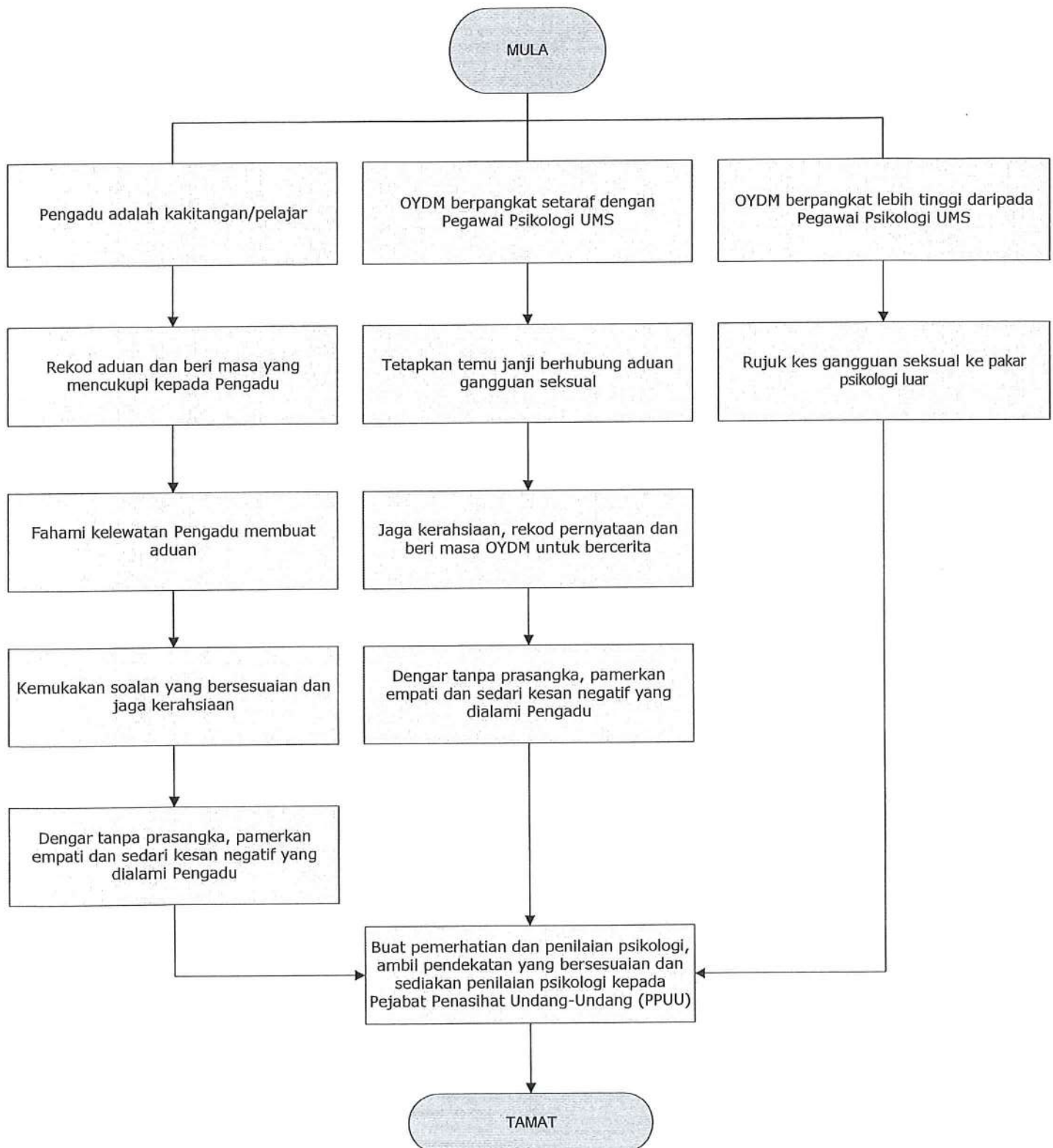
**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI UMS**



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



**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI UMS APABILA MENYEDIKAN
PERKHIDMATAN PSIKOLOGI**





UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PEJABAT PENASIHAT UNDANG-UNDANG

Aras 4, Blok Selatan, Bangunan Canselori, Universiti Malaysia Sabah,
Jalan UMS, 88400 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia
Tel : 088-320 000 || Faks : 088-320 648
JUSTITIA NEMINI NEGANDA EST

BORANG ADUAN

A. BUTIR-BUTIR DIRI PEMBERI PERNYATAAN											
Nama	:										
No. K/P	:										
No. Pekerja/Pelajar	:										
Jawatan	:										
No. Telefon	:										
Emel	:										
Alamat Tempat Tinggal	:										
B. BUTIRAN ORANG YANG DIADU											
Nama Pegawai/ Pelajar	:										
Jawatan Pegawai/ Fakulti Pelajar	:										
Nama Pegawai/ Pelajar (jika ada pegawai/pelajar lain)	:										
Jawatan Pegawai Fakulti Pelajar	:										
C. BUTIRAN ADUAN											
Jenis Kesalahan	<table border="1"> <tr> <td>☐ Rasuah (Menerima)</td> <td>☐ Rasuah (Memberi/Menawarkan)</td> </tr> <tr> <td>☐ Salah Guna Kuasa</td> <td>☐ Tuntutan Palsu/ Penipuan</td> </tr> <tr> <td>☐ Penyelewengan</td> <td>☐ Berkaitan perolehan/ Projek</td> </tr> <tr> <td>☐ Kesalahan Tatatertib</td> <td>☐ Lain-Lain</td> </tr> <tr> <td>☐ Gangguan Seksual</td> <td></td> </tr> </table>	☐ Rasuah (Menerima)	☐ Rasuah (Memberi/Menawarkan)	☐ Salah Guna Kuasa	☐ Tuntutan Palsu/ Penipuan	☐ Penyelewengan	☐ Berkaitan perolehan/ Projek	☐ Kesalahan Tatatertib	☐ Lain-Lain	☐ Gangguan Seksual	
☐ Rasuah (Menerima)	☐ Rasuah (Memberi/Menawarkan)										
☐ Salah Guna Kuasa	☐ Tuntutan Palsu/ Penipuan										
☐ Penyelewengan	☐ Berkaitan perolehan/ Projek										
☐ Kesalahan Tatatertib	☐ Lain-Lain										
☐ Gangguan Seksual											
Kekerapan (Sehingga Tarikh Aduan)	<table border="1"> <tr> <td>☐ Kali Pertama</td> </tr> <tr> <td>☐ Kes Ulangan</td> </tr> </table>	☐ Kali Pertama	☐ Kes Ulangan								
☐ Kali Pertama											
☐ Kes Ulangan											
Tarikh & Masa Kejadian	:										
Lokasi Kejadian	:										
Dokumen/Maklumat Sokongan Yang Berkaitan Yang Boleh Membantu	<table border="1"> <tr> <td>☐ Ada (sila lampirkan)</td> </tr> <tr> <td>☐ Tiada</td> </tr> </table>	☐ Ada (sila lampirkan)	☐ Tiada								
☐ Ada (sila lampirkan)											
☐ Tiada											

D. KETERANGAN LANJUT	
E. KESAN SALAH LAKU KEPADA PENGADU	
F. KESAN SALAH LAKU KEPADA ORGANISASI	
G. CADANGAN	
Saya mengakui aduan dan butiran yang diberikan di atas adalah benar mengikut pengetahuan dan kepercayaan saya. Nama Pengadu : Tandatangan Pengadu: _____ Tarikh: _____ Nama Penerima Aduan : Tandatangan Penerima Aduan: _____ Tarikh: _____	