



UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG
AL-SULTAN ABDULLAH

Unit Integriti dan Pematuhan
Integrity and Compliance Unit

Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah
Lebuhr Persiaran Tun Khalil Yaakob
26300 Gambang, Kuantan
Pahang Darul Makmur

Tel.: +609-431 5068
e-mel: integrity@umpsa.edu.my
Laman Web: www.umpsa.edu.my

Ruj. Kami : UMPSA.01.12.100-1/7/35 (4)
Tarikh : 27 November 2025

Senarai edaran seperti lampiran

YH Dato'/ Datin/ Profesor/ Profesor Madya/ Dr./ Tuan/ Puan

EDARAN GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL-SULTAN ABDULLAH (UMPSA)

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

2. Mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Universiti (JKPU) Ke-254 Bil.8/2025 yang diadakan pada 24 September 2025 telah meluluskan Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah (UMPSA) dan telah dimaklumkan di dalam Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bil. 5 Tahun 2025 yang diadakan pada 23 Oktober 2025.

3. Garis panduan ini bertujuan menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di universiti sebelum sebarang proses tindakan tatatertib seperti yang diperuntukkan di bawah Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000 [Akta 605] dan Kaedah-Kaedah Universiti Dan Kolej Universiti (Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah) (Tatatertib Pelajar) 2024 dilaksanakan dan seterusnya menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan, Pegawai dan pelajar universiti berhubung dengan perlakuan gangguan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perlakuan gangguan seksual di universiti.

4. Sehubungan itu, dilampirkan Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah (UMPSA) untuk tujuan rujukan dan perhatian YH. Dato'/Datin/Profesor/Profesor Madya/Dr./Tuan/Puan.

Sebarang pertanyaan dan kemusykilan, sila hubungi pihak kami Unit Integriti dan Pematuhan (UIP) di talian 09-431 5091.

Sekian, terima kasih

"MALAYSIA MADANI"

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"
'Teknologi Untuk Masyarakat'

Saya yang menjalankan amanah,

NURUL SYAHIDA BINTI SUHAIMIN
Ketua

Unit Integriti dan Pematuhan
Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah

KEJURUTERAAN · TEKNOLOGI · KREATIVITI



SENARAI EDARAN

1. **YBhg. Profesor Dr. Yatimah binti Alias**
Naib Canselor / Ketua Pegawai Eksekutif
2. **YBhg. Profesor Ir. Ts. Dr. Ahmad Ziad Bin Sulaiman**
Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)
3. **YBhg. Profesor Ts. Dr. Aida binti Mustapha**
Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)
4. **YBhg. Profesor Ts. Dr. Mohd Rusllim bin Mohamed**
Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar & Alumni)
5. **YH Dato' Saiful Bahri Bin Ahmad Bakarim**
Pendaftar / Ketua Pegawai Operasi
6. **YH Dato' Zainudin Bin Othman**
Bendahari / Ketua Pegawai Kewangan
7. **Cik Kamariah Binti Gono**
Ketua Pustakawan
8. **Puan Marlina Binti Mamat**
Penasihat Undang-Undang
9. **Semua Penolong Naib Canselor**
10. **Semua Dekan Fakulti/ Pusat/ Institut**
11. **Ketua Pegawai Maklumat**
12. **Ketua Pejabat Naib Canselor**
13. **Semua Pengurus Besar/ Pengurus Kanan**
14. **Semua Pengarah Kanan**
15. **Semua Pengarah Pusat/ Pusat Kecemerlangan/ Bahagian/ Unit**
16. **Semua Ketua Pusat Perkhidmatan/ Unit**
17. **Semua Ketua Pegawai Eksekutif/ Ketua Eksekutif Anak Syarikat UMP SA**



UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG
AL-SULTAN ABDULLAH

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL

UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG
AL-SULTAN ABDULLAH

UNIT INTEGRITI DAN PEMATUHAN
UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL-SULTAN ABDULLAH

Kejuruteraan • Teknologi • Kreativiti | **Study@UMPSA**



**TEKNOLOGI
UNTUK
MASYARAKAT**



GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL-SULTAN ABDULLAH (UMPSA)

1. PENDAHULUAN

- 1.1 Garis panduan ini adalah merujuk kepada Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia Pengurusan Psikologi versi 1.0 (2022): Ceraian PO.3.1.2 Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja. Garis Panduan ini menjelaskan tindakan yang perlu diambil oleh ketua jabatan dan pegawai-pegawai yang terlibat dalam mengendalikan kes gangguan seksual di tempat kerja.
- 1.2 Garis panduan ini juga telah diubah suai mengikut kesesuaian konteks dan terpakai kepada pelajar di universiti.
- 1.3 Gangguan seksual boleh terjadi kepada lelaki atau perempuan. Ia juga tidak terhad kepada berlainan jantina, malah boleh dilakukan oleh lelaki terhadap lelaki atau perempuan terhadap perempuan. Ia merentasi jurang gender dan status.
- 1.4 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 atau prestasi akademik pelajar. Ia boleh berlaku dalam pelbagai bentuk sama ada jenaka berunsur seksual yang dilakukan secara berterusan dan menyakitkan hati, sentuhan yang tidak diingini atau mengirim bahan-bahan berbau seksual di universiti.
- 1.5 Gangguan seksual merupakan suatu perbuatan yang tidak bermoral dan melanggar batas-batas perhubungan serta nilai peribadi seseorang pegawai/pelajar sehingga mencetuskan suasana yang tidak harmoni di universiti seperti ketakutan, permusuhan, perasaan serba salah, tersinggung atau disakiti.

1.6 Garis Panduan ini mengandungi penerangan berhubung pengendalian kes gangguan seksual di universiti dari aspek:

- a. Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000 [Akta 605];
- b. Perlembagaan Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah;
- c. Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 [Akta 30];
- d. Kaedah-Kaedah Universiti dan Kolej Universiti (Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah) (Tatatertib Pelajar) 2024;
- e. Kategori dan Jenis Perlakuan Gangguan Seksual;
- f. Tindakan Pengadu yang Mengalami Gangguan Seksual;
- g. Tindakan Pegawai yang Menerima Aduan di Unit Integriti dan Pematuhan (UIP)/Jabatan Hal Ehwal Pelajar dan Alumni (JHEPA);
- h. Tindakan Pegawai Psikologi/Kaunselor Organisasi Yang Mengendalikan Kes Gangguan Seksual;
- i. Tindakan Jawatankuasa Siasatan Bebas/Jawatankuasa Siasatan Yang Menjalankan Siasatan Kes Gangguan Seksual;
- j. Tanggungjawab Ketua Jabatan;
- k. Menangani Kesan Gangguan Seksual; dan
- l. Program Pencegahan Gangguan Seksual di universiti.

2. TUJUAN

- 2.1 Garis panduan ini bertujuan untuk menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di universiti sebelum sebarang proses tindakan tatatertib seperti yang diperuntukkan di bawah Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000 [Akta 605] dan Kaedah-kaedah Universiti dan Kolej Universiti (Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah) (Tatatertib Pelajar) 2024 dilaksanakan.
- 2.2 Ia juga menjadi rujukan kepada ketua jabatan, pegawai, dan pelajar universiti berhubung dengan perlakuan gangguan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani perlakuan gangguan seksual di universiti.
- 2.3 Walau apa pun peruntukan dalam Garis Panduan ini, ia tidak mengehadkan kuasa mana-mana Pihak Berkuasa Tatatertib dan peruntukan dalam Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000 [Akta 605], Akta Universiti Kolej Universiti 1971, dan Kaedah-kaedah Universiti dan Kolej Universiti (Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah) (Tatatertib Pelajar) 2024.

3. TAFSIRAN

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

‘Jawatankuasa Siasatan Bebas’ bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 11.5(a) ceraihan ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan;

‘Jawatankuasa Siasatan’ bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di dalam garis panduan ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan berhubung kes;

‘Ketua Jabatan/Dekan’ bermaksud seseorang pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu Pusat Tanggungjawab (PTJ), pejabat, jabatan, pusat, fakulti, bahagian atau unit yang dilantik oleh naib canselor dan termasuklah mana-mana pegawai dalam kumpulan pengurusan tertinggi dan kumpulan pengurusan dan profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh Ketua Jabatan untuk bertindak bagi pihaknya;

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

‘Kaunselor’ bermaksud mana-mana pegawai yang menjalankan tugas sebagai kaunselor bertauliah di universiti;

‘Pegawai Psikologi’ bermaksud mana-mana pegawai bertauliah yang dilantik sebagai pegawai psikologi oleh universiti mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 29 Tahun 2007: Perubahan Skim-skim Perkhidmatan Kaunselor dan Penolong Kaunselor Kepada Skim Perkhidmatan Pegawai Psikologi dan Penolong Pegawai Psikologi;

‘Pegawai/Pelajar yang Disyaki Mengganggu (PYDM)’ bermaksud seseorang pegawai/pelajar sesuatu aduan berhubung perlakuan gangguan seksual telah dibuat ke atasnya;

‘Pengadu’ bermaksud seseorang yang membuat aduan terhadap perlakuan gangguan seksual yang dilakukan ke atas dirinya atau ke atas orang lain oleh seorang pegawai atau pelajar universiti;

‘Pelajar’ ertinya seseorang pelajar berdaftar, selain pelajar di suatu institusi yang bersekutu dengan universiti atau kolej universiti, yang mengikuti kursus pengajian, pengajaran, latihan atau penyelidikan daripada apa-apa perihalan pada peringkat persediaan, pra-ijazah, lepas ijazah atau lepas kedoktoran secara sepenuh masa atau sambilan dalam, oleh atau dari universiti atau kolej universiti itu, dan termasuklah pembelajaran jarak jauh, luar kampus, pertukaran dan pelajar tidak berijazah;

‘Pihak Berkuasa Tatatertib (PBTT)’ bermaksud jawatankuasa yang ditubuhkan mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605] atau Akta Universiti Kolej Universiti 1971 [Akta 30];

‘Pihak Ketiga’ bermaksud seseorang yang mengetahui tentang perlakuan gangguan seksual yang dilakukan oleh seorang pegawai atau pelajar ke atas orang lain;

‘Tempat Kerja’ bermaksud mana-mana tempat di mana pegawai atau pengadu bertugas dan termasuk kawasan luar tempat kerja untuk menjalankan urusan rasmi, tidak rasmi atau yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam atau di luar waktu pejabat;

‘Jabatan Hal Ehwal Pelajar dan Alumni (JHEPA)’ merupakan Jabatan yang bertanggungjawab untuk menguruskan aduan dan siasatan kes tatatertib pelajar (bukan akademik);

‘Unit Integriti dan Pematuhan (UIP)’ merupakan unit yang bertanggungjawab menjalankan usaha kawalan dalaman agensi untuk menguruskan integriti di UMPSA;

‘Fakulti’ bermaksud berhubung dengan sesuatu universiti, ertinya fakulti universiti itu dan termasuklah sekolah, pusat, akademi dan institut bagi universiti itu dan berhubung dengan kampus universiti termasuklah mana-

mana bahagian fakulti, pusat, akademik dan institut yang ditetapkan bagi kampus itu;

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

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

5. KUASA UNIVERSITI UNTUK MEMBUAT PERATURAN-PERATURAN BAGI KEBAJIKAN PELAJAR DAN PEKERJA DALAM PERLEMBAGAAN UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL-SULTAN ABDULLAH

Di dalam perlembagaan universiti tidak memperincikan secara spesifik berkenaan pengurusan kes gangguan seksual. Namun begitu, universiti mempunyai kuasa untuk membuat peraturan, mengawal selia dan membuat apa-apa perkara lain yang sebagaimana diperlukan dalam menguruskan atau pengendalian kes-kes melibatkan gangguan seksual. Kuasa tersebut diperuntukkan di bawah Seksyen 4(1) perlembagaan universiti seperti berikut:

‘(r) mengawal selia syarat perkhidmatan pekerja universiti, termasuk skim perkhidmatan, tangga gaji, peminjaman, pertukaran, cuti dan tatatertib’.

‘(t) membuat peraturan-peraturan dan peruntukan bagi tempat tinggal, kebajikan dan tatatertib pelajar dan pekerja universiti’.

‘(v) melakukan segala perbuatan dan perkara lain, sama ada bersangkutan atau tidak dengan kuasa yang tersebut di atas itu,

sebagaimana yang diperlukan untuk memajukan lagi pengajaran, penyelidikan, kewangan, pentadbiran, kebajikan dan tatatertib di universiti'.

6. GANGGUAN SEKSUAL DALAM KAEDAH-KAEDAH UNIVERSITI DAN KOLEJ UNIVERSITI (UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL-SULTAN ABDULLAH) (TATATERTIB PELAJAR) 2024.

Seseorang pelajar yang didapati melakukan gangguan seksual, boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar kaedah-kaedah universiti dan kolej universiti (Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah) (Tatatertib Pelajar) 2024 yang memperuntukkan bahawa seseorang pelajar tidak boleh berkelakuan melakukan gangguan seksual terhadap orang lain sama ada di dalam kampus atau di luar kampus, atau berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan atau mencemarkan nama universiti.

7. KATEGORI GANGGUAN SEKSUAL

7.1 Gangguan seksual boleh dibahagikan kepada beberapa kategori seperti berikut:

a) Cubaan untuk merapati orang lain secara seksual

Secara umum, semua kategori dan bentuk perlakuan serta gangguan seksual termasuk dalam perbuatan 'merapati orang lain secara seksual'. Perbuatan ini mengambil berbagai bentuk dan dilakukan dengan berbagai cara. Ia boleh berlaku sekali sahaja atau berulang kali sehingga mendapat reaksi daripada pengadu.

b) Meminta layanan seksual daripada orang lain

Kategori gangguan seksual ini lebih khusus dan boleh berlaku dalam keadaan PYDM 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 PYDM tersebut. Sebagai contoh:

- i. seorang PYDM menjanjikan markah penilaian prestasi yang cemerlang sebagai ganjaran apabila pengadu yang merupakan pegawai di bawah seliaannya memenuhi kehendak seksual yang diminta atau disyaratkan.
- ii. seorang PYDM menjanjikan pelajar di bawah seliaannya markah tambahan atau kelulusan dalam subjek tertentu sekiranya pelajar bersetuju untuk memenuhi kehendak seksual yang diminta atau disyaratkan.
- iii. seorang PYDM meminta layanan seksual daripada orang awam yang berurusan dengannya untuk meluluskan sesuatu permohonan atau mendapatkan tender sesuatu projek UMPSA.
- iv. PYDM menawarkan ganjaran hadiah dan wang tunai sekiranya pengadu keluar berduaan dengannya.
- v. PYDM mempunyai jawatan yang lebih tinggi dalam sesuatu badan pelajar dan meminta pengadu untuk melayani PYDM dengan perbuatan berunsur seksual.

c) Gangguan seksual yang mengugut

Keadaan seperti di perenggan 7.1 (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 PYDM tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya.

Mengambil contoh di perenggan 7.1 (b) i. di atas, sekiranya permintaan untuk layanan seksual tersebut ditolak, pengadu diugut bahawa laporan penilaian prestasi pengadu tersebut akan dinilai sebagai tidak cemerlang, atau mengambil contoh di perenggan 7.1 (b) iv., sekiranya permintaan untuk layanan seksual tersebut ditolak, pengadu akan dimalukan di hadapan ahli persatuan yang lain.

d) Gangguan seksual yang menyinggung atau menghina

Gangguan seksual bagi kategori ini pula memperlihatkan perlakuan seorang PYDM yang bersifat seksual terhadap orang lain, dalam menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung atau terhina.

Perlakuan seorang PYDM seperti merenung atau melihat orang lain dengan pandangan yang berunsur seksual dan dilakukan secara sedar, boleh dianggap sebagai gangguan seksual bagi kategori ini. Begitu juga perlakuan seorang PYDM yang meraba atau memeluk rakan sekerja/sekelas yang lain dengan sengaja dan perlakuan ini tidak disukai oleh pegawai/pelajar berkenaan.

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

Sama ada sesuatu perbuatan atau pernyataan akan menyinggung

atau menghina seseorang perlu dilihat daripada sudut pengadu. Seorang pegawai/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.

Perbuatan yang 'memburukkan atau mencemarkan nama universiti' dalam perenggan 4 dan 6 tidak terhad kepada perbuatan gangguan seksual yang terjadi antara PYDM dan pengadu sahaja, ia juga boleh terjadi antara lain dalam keadaan-keadaan yang berikut:

- a. seorang pegawai/pelajar dalam mesyuarat atau ceramah membuat kenyataan atau berjenaka berunsur seksual yang menyinggung, menghina atau mengugut mana-mana pendengar; atau
- b. perlakuan yang bersifat seksual antara seorang pegawai/pelajar dengan pegawai/pelajar yang lain atau dengan orang awam, yang menyebabkan seseorang yang melihat kejadian atau perlakuan itu berasa tersinggung, terhina atau terugut walaupun tidak terlibat sama, boleh dianggap sebagai memburukkan atau mencemarkan nama UMPSA.

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

8.1 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, terugut atau terhina.

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 atau berkomunikasi dengan pegawai/pelajar berkenaan.

c) Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

Bentuk gangguan ini dipamerkan melalui sikap atau perlakuan pegawai/pelajar yang memberi maksud atau gambaran keinginan yang berunsur seksual, antara lain seperti menjeling, menjilat bibir atau mengguna bahasa isyarat yang lain.

d) Gangguan Secara Visual

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

e) Gangguan Secara Psikologi

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak,

mengugut, atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual pegawai/pelajar 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.

9. 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 pelajar, bidang tugas pegawai universiti, dan sebagainya yang dilakukan dengan suci hati tidak terjumlah kepada gangguan seksual.

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 perlu mengambil tindakan yang berikut:

a) Mengemukakan Aduan

- i. Pengadu boleh mengemukakan aduan rasmi ke Unit Integriti dan Pematuhan (UIP) sekiranya PYDM merupakan pegawai, manakala pengadu boleh mengemukakan aduan rasmi ke Jabatan Hal Ehwal Pelajar dan Alumni (JHEPA) sekiranya PYDM merupakan seorang pelajar;
- ii. Sekiranya perbuatan gangguan seksual itu terjumlah kepada kesalahan jenayah seperti mencabul kehormatan di bawah seksyen 354 Kanun Keseksaan [Akta 574];
- iii. 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

- iv. 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/kaunselor atau UIP atau JHEPA 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 Facebook, WhatsApp, X 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.

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

c) Aduan oleh Pihak Ketiga

Sekiranya seseorang mempunyai maklumat dan menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku ke atas atau dilakukan oleh seorang pegawai/pelajar, orang tersebut boleh membuat aduan kepada UIP sekiranya PYDM adalah pegawai atau kepada JHEPA sekiranya PYDM adalah pelajar. 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 DAN PEMATUHAN

- 11.1 Pegawai yang menerima aduan di UIP hendaklah mengisi Borang Aduan Salah Laku Gangguan Seksual seperti di **LAMPIRAN E**.

11.2 Setelah menerima aduan, UIP hendaklah mendapatkan butir-butir keterangan berkaitan dengan kes yang diadukan dan mengemukakan laporan kepada Urus Setia Pihak Berkuasa Tatatertib (PBTT) setelah perakuan daripada Jawatankuasa Menilai Maklumat (JMM) untuk tindakan selanjutnya dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja** sekiranya keterangan yang diperolehi adalah mencukupi.

11.3 Sekiranya keterangan yang diperolehi tidak mencukupi untuk dibawa kepada Urus Setia PBTT, UIP hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 11.4 atau 11.5 atau kedua-duanya sekali, sekiranya perlu. Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN C1**.

11.4 Merujuk kepada pegawai psikologi

- a. UIP boleh merujuk aduan kes gangguan seksual kepada pegawai psikologi/kaunselor bagi mendapatkan laporan penilaian psikologi untuk mengukuhkan keterangan kes.
- b. Setelah penilaian psikologi dilaksanakan, pegawai psikologi/kaunselor hendaklah mengemukakan laporan penilaian psikologi kepada UIP.

Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN D1**.

11.5 Menubuhkan jawatankuasa siasatan bebas

- a. UIP boleh menubuhkan satu jawatankuasa siasatan bebas yang dianggotai oleh seorang pengerusi, wakil jabatan dan wakil dari jabatan luar (PTJ) lain yang tidak mempunyai konflik kepentingan dan mempunyai kepakaran bagi kes diadu) bagi menjalankan siasatan dengan tujuan mendapatkan maklumat seperti berikut:

- i. Penjelasan daripada pengadu

- ii. Penjelasan daripada PYDM; dan
 - iii. Penjelasan daripada pihak ketiga sekiranya perlu
- b. Setelah siasatan dilaksanakan, pihak Jawatankuasa Siasatan Bebas hendaklah dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja** mengemukakan laporan siasatan kepada UIP.
- c. Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UIP hendaklah memanjangkan aduan tersebut berserta keterangan yang diperolehi kepada Urus Setia PBTT setelah perakuan daripada Jawatankuasa Menilai Maklumat (JMM).
- d. Sekiranya dapatan laporan siasatan mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UIP hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan pihak pengurusan tertinggi UMPSA.

Sila rujuk carta aliran kerja seperti di **LAMPIRAN D2**.

12. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH JABATAN HAL EHWAL PELAJAR DAN ALUMNI

- 12.1 Pegawai yang menerima aduan di JHEPA hendaklah mengisi Borang Aduan Salah Laku Gangguan Seksual seperti di **LAMPIRAN E**.
- 12.2 Setelah menerima aduan, Jawatankuasa Siasatan JHEPA hendaklah mendapatkan butir-butir keterangan berkaitan dengan kes yang diadukan dan mengemukakan laporan kepada Jabatan Perundangan untuk tindakan selanjutnya dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja** sekiranya keterangan yang diperolehi adalah mencukupi.
- 12.3 Sekiranya keterangan yang diperolehi tidak mencukupi untuk dibawa

kepada Urus Setia PBTT, JHEPA hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 12.4. Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN C2**.

12.4 Merujuk Kepada Pegawai Psikologi

- a. JHEPA boleh merujuk aduan kes gangguan seksual secara rasmi kepada pegawai psikologi/kaunselor dengan mengemukakan surat rujukan bagi mendapatkan laporan penilaian psikologi untuk mengukuhkan keterangan kes.
- b. Setelah penilaian psikologi dilaksanakan, pegawai psikologi/kaunselor hendaklah mengemukakan laporan penilaian psikologi kepada JHEPA.

Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN D1**.

13. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI/KAUNSELOR

- 13.1 Pegawai psikologi/kaunselor yang menerima rujukan kes gangguan seksual daripada UIP/JHEPA, hendaklah membuat pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas kes berkenaan serta mengemukakan laporan tersebut kepada UIP/JHEPA dalam tempoh **tujuh (7) hari bekerja**.

Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN D1**.

- 13.2 Sekiranya pengadu adalah pegawai/pelajar, pegawai psikologi/kaunselor 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 UIP/JHEPA.

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

13.3 Sekiranya **PYDM** adalah Pegawai/Pelajar, 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 UIP/JHEPA.

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

13.4 Sekiranya PYDM adalah ketua jabatan, pegawai psikologi/kaunselor 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; atau
- b. merujuk kes gangguan seksual ke Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) sekiranya ketua jabatan berpangkat lebih tinggi daripada pegawai psikologi/kaunselor.

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

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

14. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

14.1 Ketua Jabatan hendaklah merujuk pengadu dan PYDM kepada pegawai psikologi/kaunselor bagi membantu kedua-dua pihak yang terlibat menangani kesan negatif yang dialami selepas sesuatu keputusan

berhubung dakwaan kes gangguan seksual diperoleh.

- 14.2 Ketua Jabatan sekiranya mendapati keadaan persekitaran tidak sesuai bagi pihak yang terlibat yang mana boleh (dalam pandangan ketua jabatan) menjejaskan mutu perkhidmatan PTJ berkenaan, boleh merujuk kepada pendaftar untuk mendapatkan penasihat pentadbiran.

Sila rujuk carta aliran seperti di **LAMPIRAN G**.

- 14.3 Ketua jabatan yang gagal mengambil tindakan pengawasan tatatertib atau kawalan tatatertib terhadap pegawai bawahannya yang melanggar mana-mana peruntukan peraturan-peraturan di bawah Akta 605 ini hendaklah disifatkan telah cuai dalam melaksanakan tugasnya, dan tidak bertanggungjawab, dan dia boleh dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan Peraturan 21, Bahagian II, Jadual Kedua (Seksyen 5), Akta yang sama.

15. KERAHSIAAN

- 15.1 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, serta universiti secara keseluruhannya.
- 15.2 Walaupun begitu, jika pegawai psikologi/kaunselor dipanggil untuk memberikan keterangan di mahkamah, tidak ada halangan undang-undang bagi pegawai psikologi/kaunselor dari kalangan pegawai untuk memberikan keterangan di mahkamah jika diputuskan bahawa keterangan tersebut adalah relevan kepada kes dan tidak bercanggah dengan kepentingan awam.

16. LANGKAH SEKIRANYA PEGAWAI/PELAJAR TERLIBAT DALAM KES GANGGUAN SEKSUAL

16.1 Pengadu terlibat atau terbabit dalam kes gangguan seksual ini dalam jangka masa yang panjang bagi mengelakkan kesan yang berpanjangan, pengadu boleh:

- a. memaklumkan kejadian gangguan seksual kepada pegawai/dekan/wakil pelajar/pelajar lain yang dipercayai agar mereka dapat memberikan sokongan;
- b. mendapatkan bantuan psikologi daripada pegawai psikologi/kaunselor atau ahli profesional kesihatan mental yang boleh mengendalikan kesan gangguan seksual; dan
- c. menghadiri bengkel, kursus atau program kemahiran peningkatan sendiri.

16.2 PYDM dikehendaki:

- a. mendapatkan bantuan psikologi daripada pegawai psikologi/kaunselor 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.

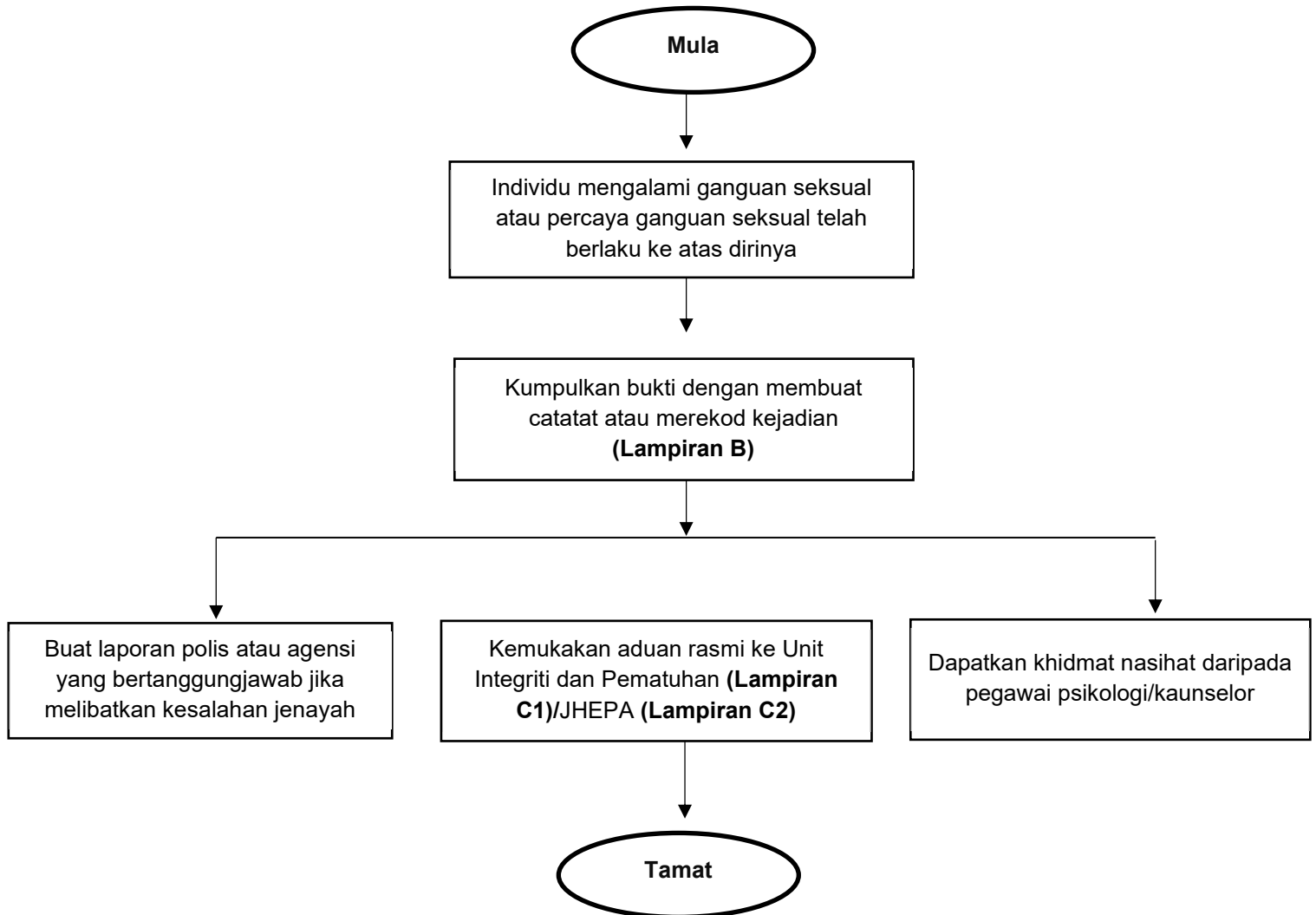
16.3 Peranan ketua jabatan/dekan:

- a. memberi pemahaman dan mewujudkan kesedaran berhubung perlakuan gangguan seksual di tempat kerja, kuliah, tutorial, kelas atau pengajaran yang berhubungan dengan kursus pengajian;

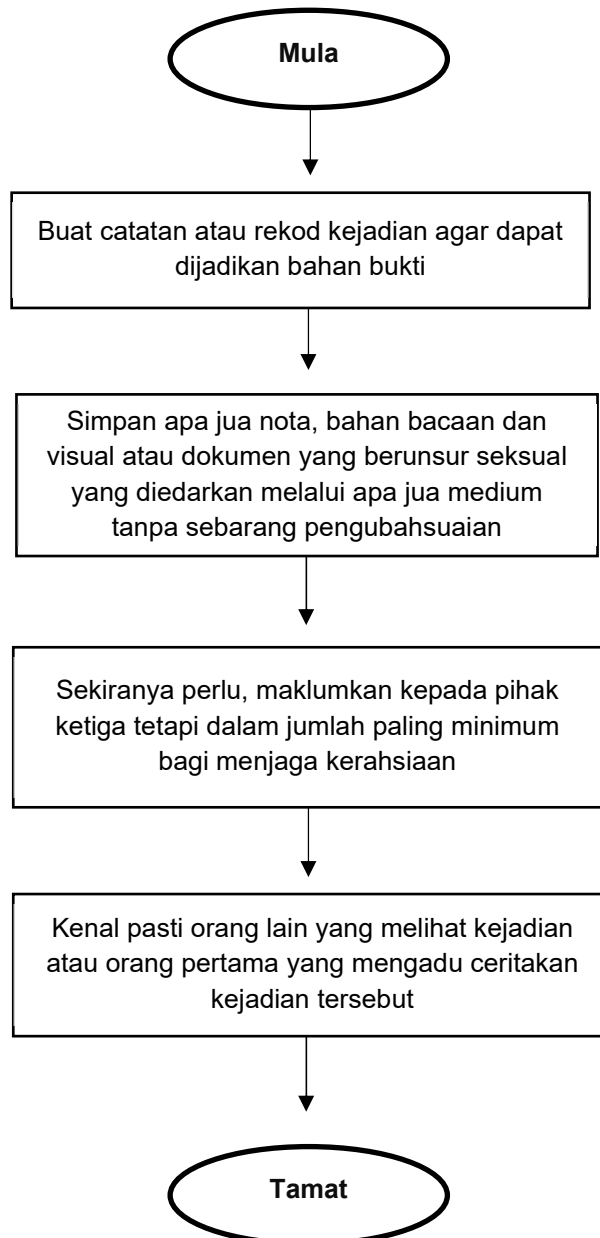
- b. mewujudkan dan memelihara suasana tempat kerja dan pembelajaran serta kehidupan di universiti yang kondusif serta bebas daripada perlakuan gangguan seksual;
- c. merujuk pegawai yang mengalami gangguan seksual untuk mendapatkan perkhidmatan psikologi; dan
- d. mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

[RUANGAN INI SENGAJA DIBIARKAN KOSONG]

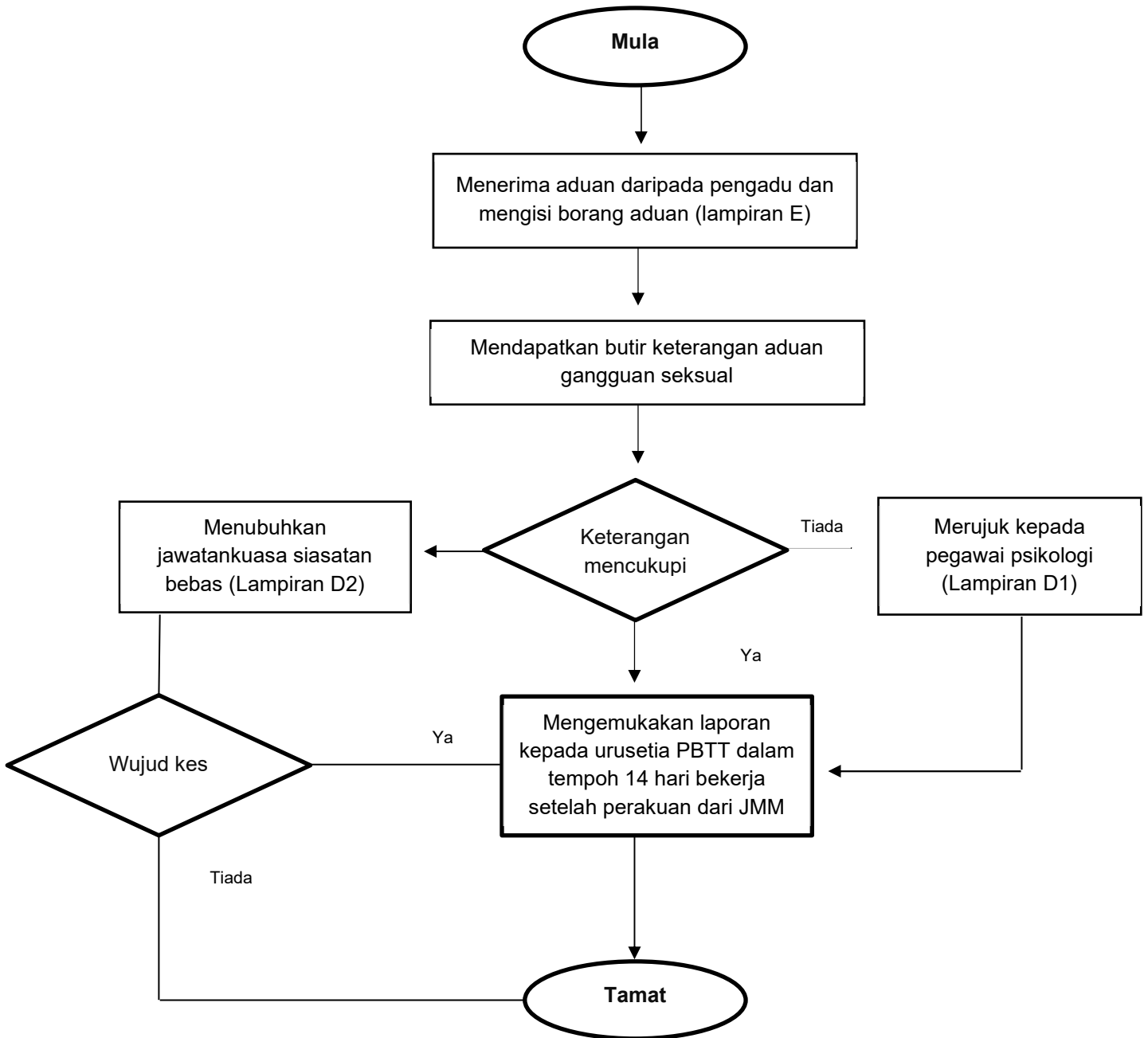
**CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH
PENGADU**



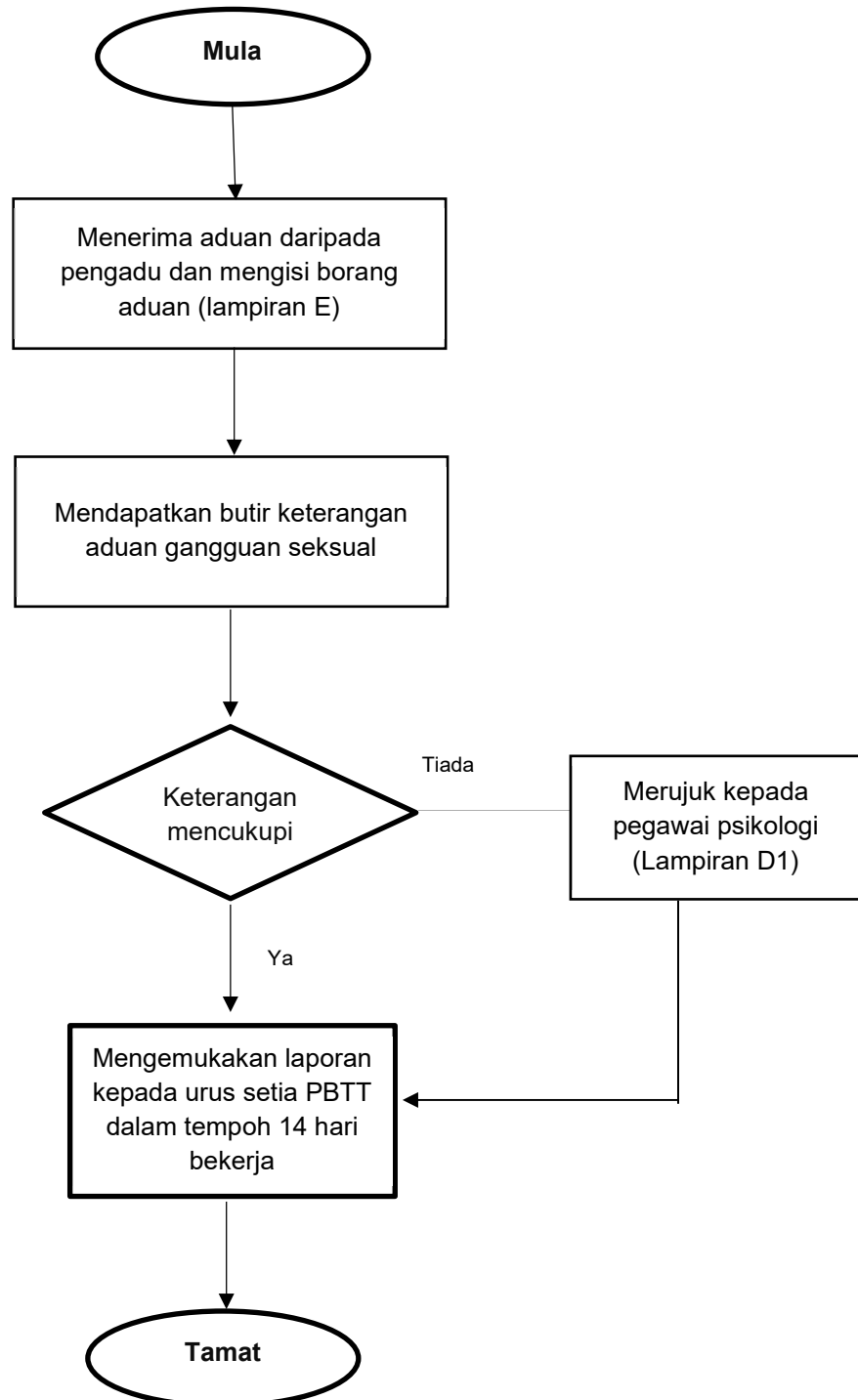
**CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL BAGI TUJUAN
PENGUMPULAN BUKTI (PENGADU)**



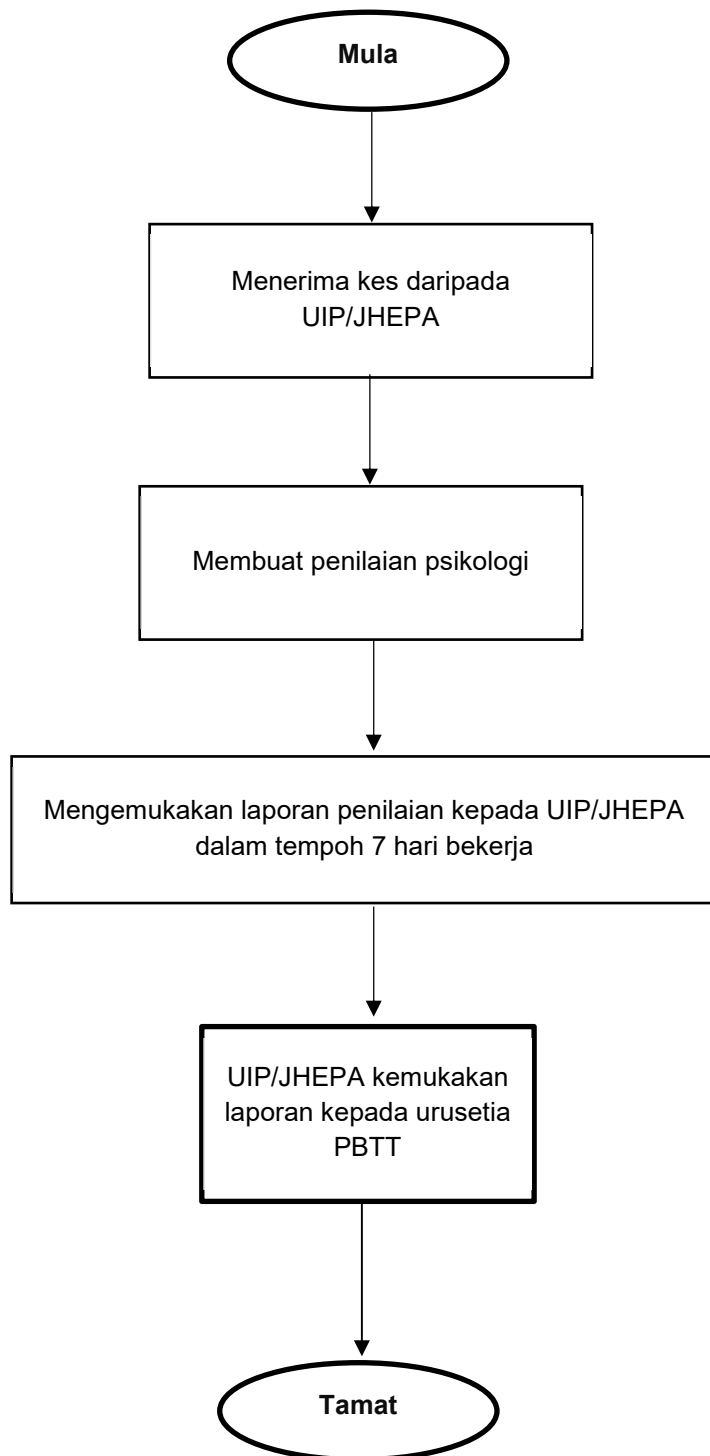
**CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PIHAK YANG MENERIMA ADUAN
(UNIT INTEGRITI DAN PEMATUHAN)**



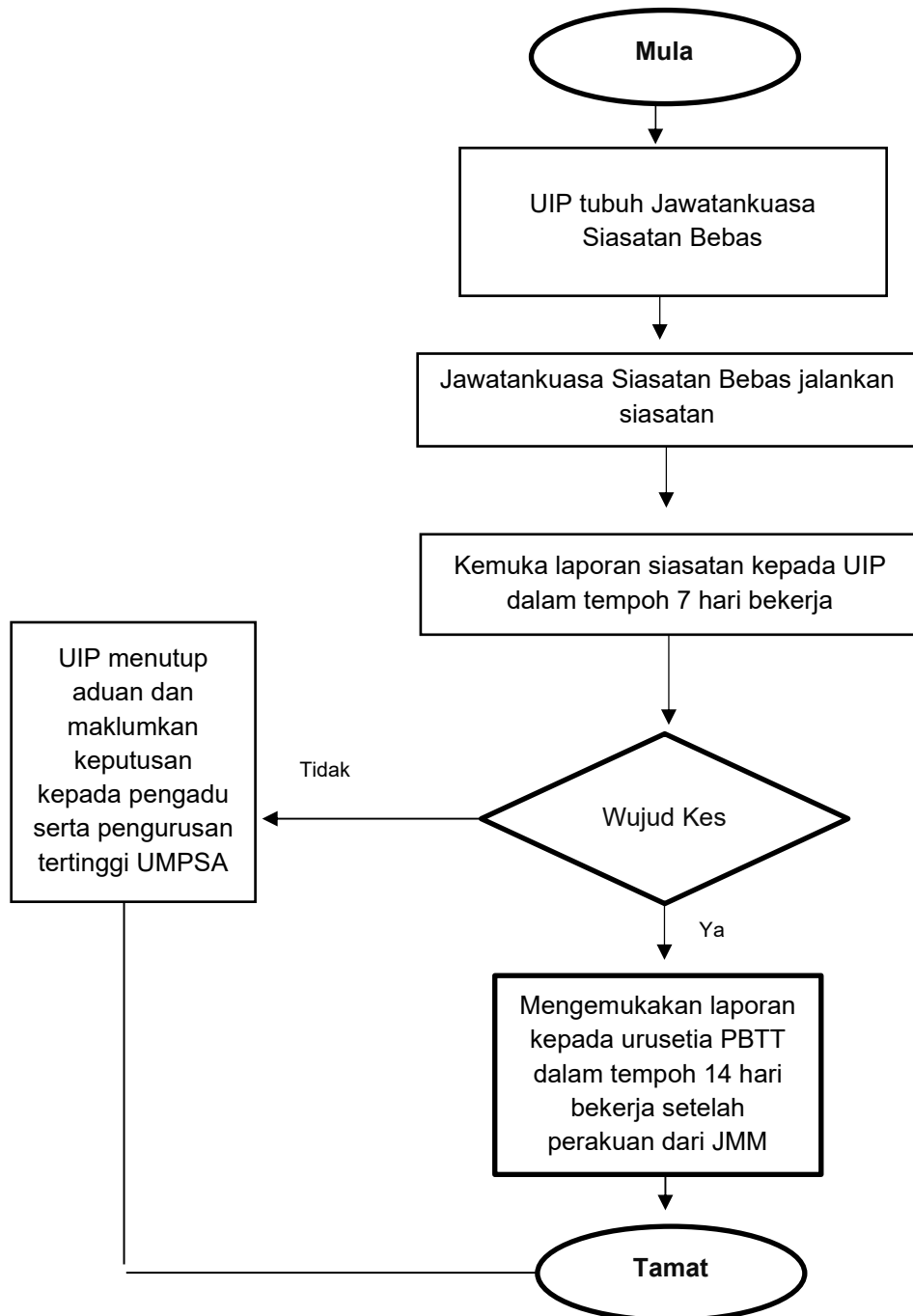
**CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PIHAK YANG MENERIMA ADUAN
(JABATAN HAL EHWAL PELAJAR DAN ALUMNI)**



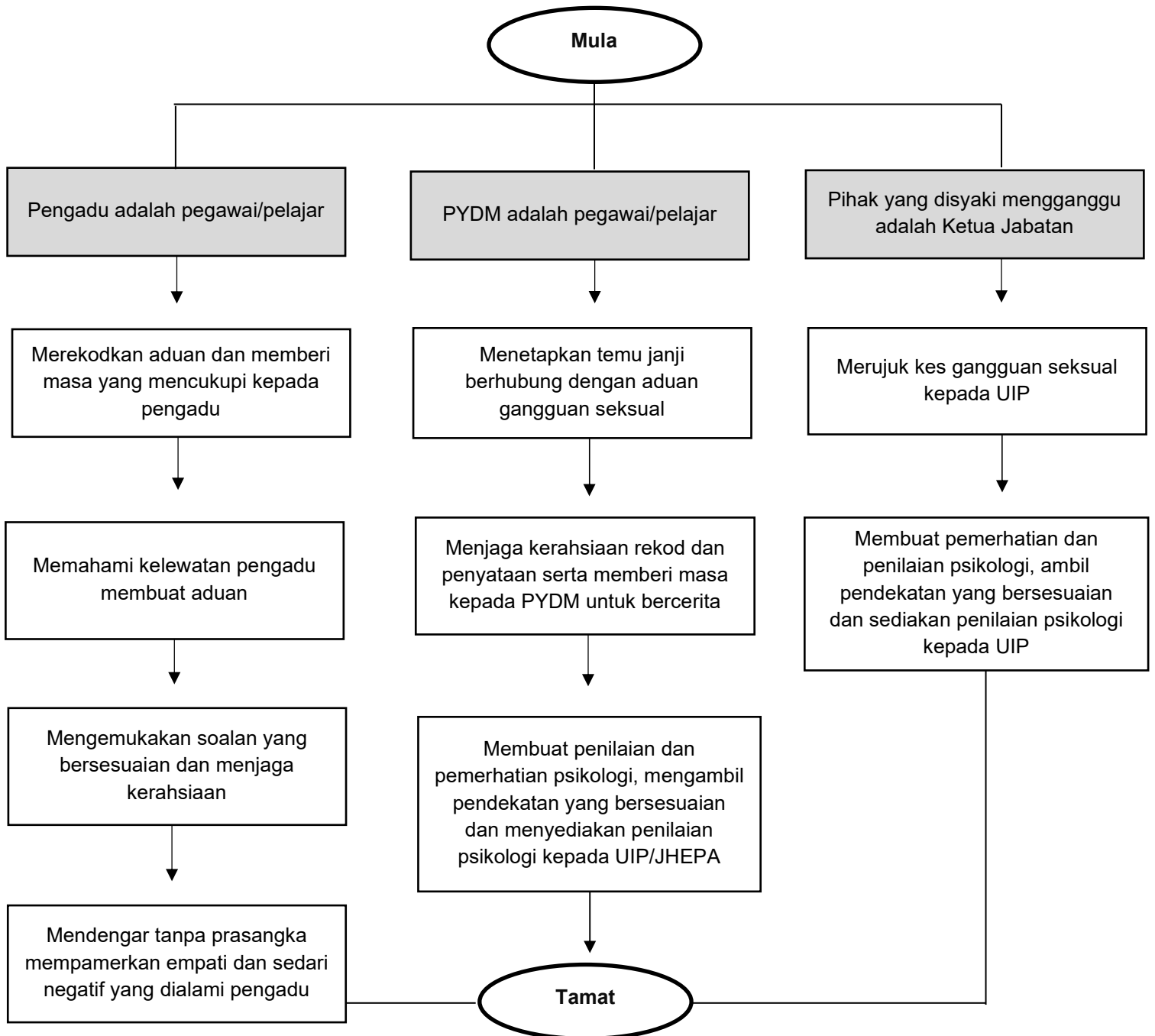
CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI/KAUNSELOR



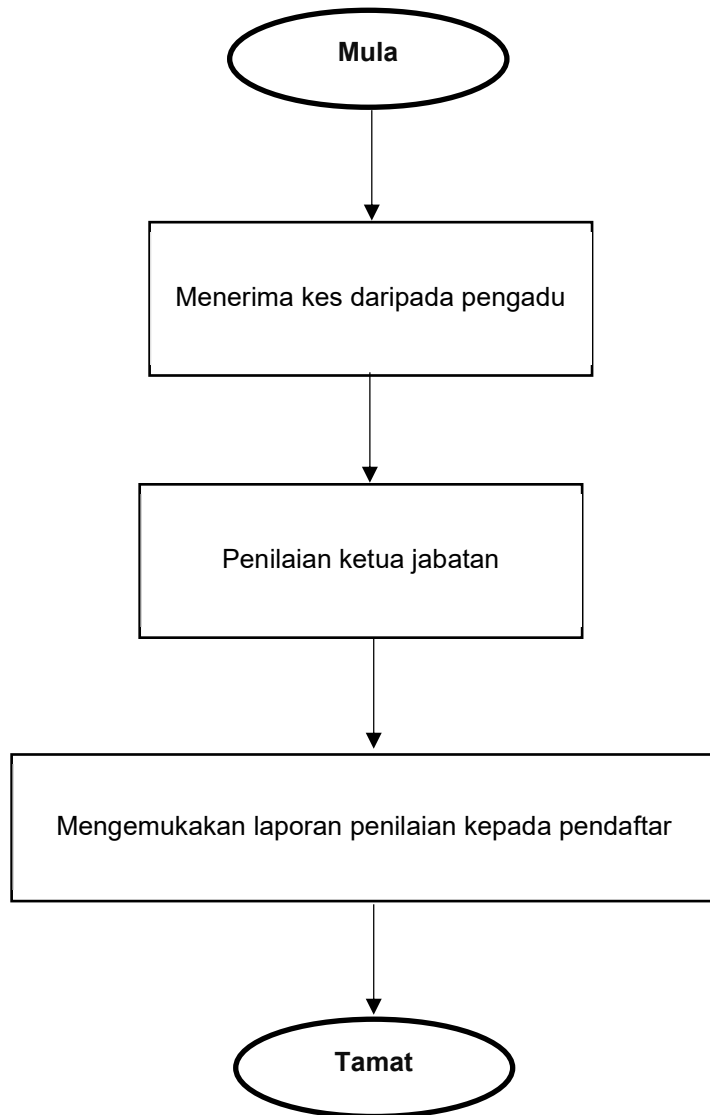
**CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH JAWATANKUASA SIASATAN
BEBAS**



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



CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH KETUA JABATAN



BORANG ADUAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL

(Borang ini boleh diisi oleh pelajar atau staf yang ingin membuat aduan)

Maklumat Pengadu (Pelajar/Staf)

Nama: _____

No. Kad Pengenalan: _____

No. Matrik/No. Staf: _____

Status: Pelajar Staf

Fakulti/Jabatan/Pusat Tanggungjawab: _____

Kampus: UMPSA Gambang UMPSA Pekan

Alamat Surat-Menyurat/Pejabat: _____

No. Telefon: _____ E-mel: _____

Maklumat Individu Yang Disyaki Mengganggu

Nama: _____

Status: Pelajar Staf

Fakulti/Jabatan/Pusat Tanggungjawab: _____

Kampus: UMPSA Gambang UMPSA Pekan

Jawatan (Jika staf): _____

Butir-butir Aduan

Maklumat Tambahan (Jika Berkaitan)

Nama Saksi Kejadian (jika ada): _____

Status Saksi: Pelajar Staf lain-lain (nyatakan : _____)

No. Telefon: _____

Maklumat Pegawai Penerima Aduan (Untuk Diisi oleh Pegawai Bertanggungjawab)

Nama Pegawai Penerima: _____

Jawatan: _____

Tandatangan Pegawai Penerima: _____

Tarikh Aduan Diterima: _____

Unit Integriti dan Pematuhan
Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah
Lebuh Persiaran Tun Khalil Yaakob
26300 Gambang,
Kuantan Pahang Darul Makmur

Tel: +609-431 5091
Faks: +609-431 5555
E-mel: integrity@umpsa.edu.my

www.umpsa.edu.my