LKIM

GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA



KANDUNGAN

BAB 1

1. Tujuan 1
2. Latar Belakang 2
3. Pelaksanaan 3
4. Pemakaian 4
5. Matlamat Garis Panduan 4
6. Rujukan 5
7. Senarai Lampiran 6

BAB 2 : GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

1. Pendahuluan 8
2. Tujuan 10
3. Tafsiran 11
4. Dasar LKIM 13
5. Gangguan Seksual 14
6. Kategori Gangguan Seksual 16
7. Perlakuan, Keadaan Atau Perbuatan Yang Terjumlah Kepada Gangguan Seksual 20
8. Pengecualian 23
9. Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu 24
10. Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Unit Integriti LKIM 26
11. Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pegawai Psikologi 29
12. Tanggungjawab Ketua Jabatan 31
13. Kerahsiaan 31
14. Kesan Gangguan Seksual 32
15. Menangani Kesan Gangguan Seksual Ke Atas Pengadu, Pegawai Yang Disyaki Mengganggu dan Ketua Jabatan 35
16. Program Pencegahan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 37

BAB 1

1. TUJUAN

1.1 Menjadi rujukan dan menjelaskan tindakan yang perlu diambil oleh Ketua Jabatan dan Pegawai Lembaga Kemajuan Ikan Malaysia (LKIM) yang terlibat dalam mengendalikan kes gangguan seksual di tempat kerja;

1.2 Menyeragam dan menetapkan tatacara bagi menguruskan proses mengendalikan kes gangguan seksual di tempat kerja yang dilaksanakan di LKIM; dan

1.3 Menetapkan cara pengendalian pengurusan kes gangguan seksual di tempat kerja dalam kalangan pegawai yang menguruskan sumber manusia di Pusat Tanggungjawab (PTJ) dengan menyatakan skop dan tanggungjawab pihak yang berkenaan.

2. LATAR BELAKANG

2.1 Budaya kerja di LKIM banyak melibatkan pergaulan atau interaksi merentasi jantina. Interaksi tersebut membabitkan perbezaan latar belakang, budaya dan fahaman. Kepelbagaian dalam aspek-aspek berkenaan boleh membawa kepada satu perasaan tidak selesa atau rasa terganggu dengan percakapan mahupun tingkah laku yang secara umumnya dikenali sebagai gangguan seksual.

2.2 Gangguan seksual ditakrifkan sebagai sebarang kelakuan berunsur seksual yang tidak diingini sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal, atas sebab yang munasabah setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung, terhina atau terugut. Gangguan seksual boleh terjadi kepada sesiapa sahaja sama ada berlainan atau sesama jantina.

2.3 Walaupun tiada peruntukan khusus berkenaan gangguan seksual di dalam Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605], gangguan seksual adalah suatu perlakuan yang dilarang di LKIM kerana ianya boleh memberi kesan negatif kepada prestasi dan keharmonian kerja serta memburukkan dan mencemarkan nama LKIM.





3. PELAKSANAAN

3.1 Garis panduan ini disediakan bagi memperkemaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual dan mempercepatkan proses tindakan tatatertib yang boleh diambil sekiranya berlaku aduan gangguan seksual oleh mana-mana pegawai LKIM.

3.2 Garis panduan ini turut mengandungi huraian lanjut berhubung kategori dan jenis perlakuan gangguan seksual, kesan gangguan seksual dan program pencegahan gangguan seksual di tempat kerja. Melalui garis panduan ini, ia diharap dapat mendidik dan memberi kefahaman kepada pegawai serta Ketua Jabatan dalam usaha memelihara perhubungan di tempat kerja agar menjadi lebih harmoni, saling hormat-menghormati dan meningkatkan nilai budi bahasa serta integriti pegawai.

3.3 Pelaksanaan garis panduan ini, Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja adalah seperti di lampiran berkembar.

4. PEMAKAIAN

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

5. MATLAMAT GARIS PANDUAN

5.1 Meningkatkan integriti urus tadbir sumber manusia di LKIM;

5.2 Memastikan penyampaian perkhidmatan dan produktiviti pegawai tidak terjejas; dan

5.3 Menjaga kepentingan dan nama baik LKIM.

6. RUJUKAN

6.1 Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018, Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja; dan

6.2 Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605];



7. SENARAI LAMPIRAN

- **A** Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pengadu
- **B** Carta Aliran Kerja Tindakan Yang Boleh Diambil Bagi Tujuan Pengumpulan Bukti Oleh Pengadu
- **C** Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Penerima Aduan Di Unit Integriti LKIM
- **D1** Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi
- **D2** Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Jawatankuasa Siasatan Integriti (JKSI)
- **E** Borang LKIM/Borang Aduan Salah Laku Gangguan Seksual
- **F** Carta Aliran Kerja Tindakan Oleh Pegawai Psikologi Apabila Menyediakan Perkhidmatan Psikologi


BAB 2
GARIS PANDUAN PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

1. PENDAHULUAN

1.1 Gangguan seksual boleh terjadi kepada lelaki atau perempuan dan tidak terhad kepada pegawai atasan ke atas kakitangan bawahannya sahaja. Perlakuan gangguan seksual juga tidak terhad kepada berlainan jantina, malah boleh dilakukan oleh lelaki terhadap lelaki atau 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 melanggari 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.

> **"Ia merentasi jurang gender dan status."**

1.4 Garis Panduan ini mengandungi penerangan berhubung pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja dari aspek:



2. TUJUAN

2.1 Garis Panduan ini bertujuan untuk :

2.1.1 Menjelaskan prosedur pengendalian kes gangguan seksual di tempat kerja sebelum proses tindakan tatatertib boleh diambil di bawah Peraturan- Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605]; dan

2.1.2 Menjadi rujukan kepada Ketua Jabatan dan pegawai LKIM berhubung perlakuan seksual serta strategi yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam menangani gangguan seksual di tempat kerja.

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



3. TAFSIRAN

3.1 Di dalam Garis Panduan ini, kecuali konteksnya menghendaki maksud yang lain:

“Jawatankuasa Siasatan Integriti (JKSI)” bermaksud suatu kumpulan pegawai yang ditubuhkan di perenggan 10.5(i) Garis Panduan ini untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan.

“Ketua Jabatan” bermaksud pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu Pusat Tanggungjawab, pejabat, pusat, jabatan, bahagian atau unit yang dilantik oleh LKIM dan termasuklah mana-mana pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh Ketua Jabatan untuk bertindak bagi pihaknya.

"Pegawai LKIM" bermaksud seseorang yang diambil bekerja secara tetap, kontrak atau sementara oleh LKIM dan dibayar emolumennya oleh LKIM, dan termasuklah seseorang yang dipinjamkan ke perbadanan subsidiari atau persatuan atau badan berkanun lain atau kementerian, jabatan atau agensi Kerajaan Persekutuan atau Negeri.

“Pegawai Psikologi” bermaksud mana-mana pegawai bertauliah yang dilantik sebagai Pegawai Psikologi oleh LKIM atau dilantik di peringkat Kementerian Pertanian dan Keterjaminan Makanan (KPKM) 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 Yang Disyaki Mengganggu (PYDM)” bermaksud seseorang pegawai LKIM yang 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.

“Jawatankuasa Tatatertib LKIM” bermaksud jawatankuasa yang ditubuhkan mengikut Bahagian 1, Jadual Ketiga, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

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

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

“Penyelia” bermaksud pegawai yang di bawahnya terdapat pegawai lain yang perlu diselia dan bertanggungjawab kepadanya.



4. DASAR LKIM

4.1 LKIM telah membuat dasar tolak ansur sifar mengenai perbuataan gangguan seksual seperti berikut:

TOLAK ANSUR SIFAR MENGENAI PERBUATAN GANGGUAN SEKSUAL

4.2 LKIM komited menyediakan persekitaran dalam pejabat yang selamat dan sejahtera kepada warga LKIM. Perbuatan gangguan seksual boleh mengganggu gugat keselamatan dan kesejahteraan warga LKIM. LKIM tidak akan bertoleransi dengan apa-apa perbuatan gangguan seksual sama ada perlakuan itu secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal tanpa mengambil kira perbuatan gangguan itu dilakukan oleh:

- Pegawai kepada Pegawai;
- Pegawai kepada Orang Awam; dan
- Pegawai kepada Pelanggan LKIM

4.3 Semua warga LKIM hendaklah menjauhi perbuatan gangguan seksual dan hendaklah mematuhi dasar ini. LKIM menganggap perbuatan gangguan seksual adalah suatu kesalahan serius dan LKIM mempunyai tolak ansur sifar terhadap apa-apa perbuatan gangguan seksual dan akan mengambil tindakan sewajarnya termasuk tindakan tatatertib dan guaman ke atas pelaku perbuatan itu.

5. GANGGUAN SEKSUAL

5.1 Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu, seseorang pegawai tidak boleh: -

(a) membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu; atau

(b) melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras, tersinggung, terhina atau terugut.

5.2 Sebutan dalam perenggan (1) tentang perlakuan sesuatu perbuatan yang bersifat seksual kepada orang lain: -

(a) termasuklah perbuatan sesuatu pernyataan yang bersifat seksual kepada, atau di hadapan, orang lain itu sama ada, pernyataan itu dibuat secara lisan, bertulis atau dengan apa-apa cara lain; dan

(b) tidak terhad kepada perlakuan perbuatan itu di tempat kerja atau dalam waktu kerja sahaja selagi perlakuan itu memburukkan atau mencemarkan nama LKIM.

5.3 Seseorang Pegawai yang didapati melakukan gangguan seksual, boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar peraturan 3(2)(d), 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 badan berkanun.

5.4 Seseorang Pegawai LKIM 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-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].



6. KATEGORI GANGGUAN SEKSUAL



6.1 Gangguan seksual seperti yang dinyatakan dalam perenggan 5.1 boleh dibahagikan kepada beberapa kategori seperti berikut:

(a) Cubaan untuk merapati orang lain secara seksual

(b) Meminta layanan seksual daripada orang lain

(c) Gangguan seksual yang mengugut

(d) Gangguan seksual yang menyinggung atau menghina

(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 Pegawai mempunyai kuasa atau dianggap mempunyai kuasa untuk memberikan sesuatu faedah atau ganjaran tertentu kepada Pengadu (*quid pro quo* atau *this in return for that*) seperti penilaian prestasi yang baik, peluang peningkatan kerjaya, ganjaran dan faedah-faedah lain yang dijanjikan sekiranya Pengadu bersetuju memberikan layanan seksual kepada Pegawai tersebut.

Sebagai contoh :

(i) seorang pegawai menjanjikan markah penilaian prestasi yang cemerlang sebagai ganjaran apabila pengadu yang merupakan pegawai di bawah seliaannya memenuhi kehendak seksual yang diminta atau disyaratkan.

(ii) seorang pegawai meminta layanan seksual daripada orang awam yang berurusan dengannya untuk meluluskan sesuatu permohonan atau mendapatkan tender sesuatu projek LKIM.

(c) Gangguan Seksual Yang Mengugut

Keadaan seperti di perenggan 6.1(b) boleh berlaku apabila terdapat elemen ugutan cubaan untuk merapati orang lain secara seksual atau meminta layanan seksual bagi mendapatkan faedah tertentu seperti yang dinyatakan di atas.

Perbezaannya ialah pengadu tidak dijanjikan dengan faedah faedah tertentu, sebaliknya diugut tidak akan mendapat faedah faedah seperti contoh yang dinyatakan sekiranya pengadu tidak membenarkan pegawai tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya.

Mengambil contoh yang sama seperti di perenggan 6.1(b)(i) di atas, sekiranya permintaan untuk layanan seksual tersebut ditolak, pengadu diugut bahawa laporan penilaian prestasi pengadu tersebut akan dinilai sebagai tidak cemerlang.

(d) Gangguan Seksual Yang Menyinggung Atau Menghina

Gangguan Seksual bagi kategori ini pula memperlihatkan perlakuan seorang pegawai yang bersifat seksual terhadap orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung atau terhina.

Perlakuan seorang pegawai seperti merenung atau melihat orang lain dengan pandangan yang berunsurkan seksual dan dilakukan secara sedar, boleh dianggap sebagai gangguan seksual bagi kategori ini.

Begitu juga perlakuan seorang pegawai yang meraba atau memeluk rakan sekerja yang lain dengan sengaja dan perlakuan ini tidak disukai oleh pegawai berkenaan.

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

6.2 Apa yang dimaksudkan sebagai "segala hal keadaan" dalam perenggan 5.1(b) 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 pegawai perlu peka kepada perbezaan agama, budaya dan adat istiadat kaum di negara ini untuk mengelakkan perbuatan atau pernyataan yang akan menyinggung atau menghina seseorang. Perbuatan yang "memburukkan atau mencemarkan nama LKIM" dalam perenggan 5.2(b) tidak terhad kepada perbuatan gangguan seksual yang terjadi antara PYDM dan pengadu sahaja, ia juga boleh terjadi antara lain dalam keadaan-keadaan yang berikut:

(i) Seorang pegawai dalam mesyuarat atau ceramah membuat kenyataan atau berjenaka berunsur seksual yang menyinggung, menghina atau mengugut mana-mana pendengar; atau

(ii) Perlakuan yang bersifat seksual antara seorang pegawai LKIM dengan pegawai 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 LKIM.

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

7.1 Jenis perlakuan, keadaan atau perbuatan yang boleh terjumlah kepada gangguan seksual, antara lainnya adalah seperti yang berikut:

(i) Gangguan Secara Fizikal

(ii) Gangguan Secara Lisan

(iii) Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

(iv) Gangguan Secara Visual

(v) Gangguan Secara Psikologi



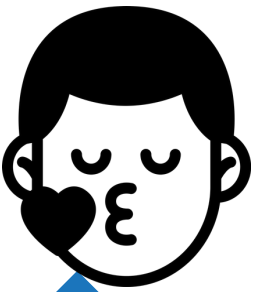
(i) Gangguan Secara Fizikal

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.



(ii) Gangguan Secara Lisan

Bentuk gangguan ini dapat dilihat dalam penggunaan bahasa lucah melalui perbualan, bercerita, berjenaka, membuat bunyi-bunyian, memberi kritikan, komen, pujian atau mengajukan soalan berunsur seksual ke atas penampilan, pakaian, tingkah laku, tubuh badan atau aktiviti seksual sehingga seseorang berasa tersinggung, terhina atau terugut untuk berurusan dengan Pegawai berkenaan.



(iii) Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

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

(iv) 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 lain yang berunsur seksual yang diedarkan menerusi media elektronik, blog, vlog atau pelantar media sosial seperti aplikasi Facebook, WhatsApp, Instagram, 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.



(v) Gangguan Secara Psikologi

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual pegawai sama ada melalui surat, telefon, e-mel atau sebarang bentuk peralatan komunikasi kepada pengadu yang menimbulkan tekanan emosi dan mental ke atas pengadu adalah terjumlah kepada gangguan seksual.



8. PENGECUALIAN

8.1 Dalam keadaan tertentu perbuatan seperti pemberian pujian atau persalaman yang disenangi, pemberian memo atau surat tahniah kerana melakukan tugas dengan baik, perbincangan seksual secara akademik dan relevan kepada bidang tugas pegawai dan sebagainya yang dilakukan dengan suci hati (*good faith*) tidak terjumlah kepada gangguan seksual.



9. 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:

(i) Mengemukakan Aduan

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

(b) 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

(c) 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 Pegawai Psikologi untuk mendapatkan maklumat atau khidmat nasihat selanjutnya.

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



(ii) Mengumpulkan Bukti

(a) Membuat catatan atau merekodkan kejadian tersebut (tarikh, tempat, masa dan sebagainya) agar dapat dijadikan sebagai bahan bukti apabila diperlukan;

(b) Menyimpan apa-apa nota, surat, mel elektronik (e-mel), short messaging system (sms), multimedia messaging system (mms), gambar (foto), poster, objek atau bahan bacaan lain dan visual yang berunsur seksual yang diedarkan menerusi media elektronik, blog, vlog, atau pelantar media sosial seperti aplikasi Facebook, WhatsApp, Instagram, 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;

(c) maklumkan 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 yang terlibat; dan

(d) 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**.

9.2 Aduan oleh pihak ketiga

(i) Sekiranya seseorang mempunyai maklumat atau menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual yang berlaku atau dilakukan oleh seorang pegawai LKIM, orang tersebut boleh membuat aduan kepada UI LKIM. 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 dan hendaklah mematuhi prinsip kerahsiaan di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972 (Akta 88).

10. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH UNIT INTEGRITI LKIM

10.1 Pegawai yang menerima aduan di UI LKIM hendaklah mengisi Borang aduan Salah Laku Gangguan Seksual seperti di **Lampiran E**.

10.2 Setelah menerima aduan, UI LKIM hendaklah mendapatkan butir-butir keterangan berkaitan dengan kes yang diadukan dan mengemukakan laporan kepada Pengerusi Jawatankuasa Tatatertib LKIM untuk tindakan selanjutnya sekiranya keterangan yang diperoleh adalah mencukupi.

10.3 Sekiranya keterangan yang diperoleh tidak mencukupi untuk dibawa kepada Pengerusi Jawatankuasa Tatatertib LKIM, UI LKIM hendaklah mengambil tindakan di bawah perenggan 10.4 atau 10.5 atau kedua-duanya sekali, sekiranya perlu. Sila rujuk carta aliran seperti di **Lampiran C**.



10.4 Merujuk Kepada Pegawai Psikologi

(i) UI LKIM boleh merujuk aduan kes gangguan seksual kepada Pegawai Psikologi bagi mendapatkan laporan penilaian psikologi untuk melengkapkan keterangan kes.

(ii) Setelah penilaian psikologi dilaksanakan, Pegawai Psikologi hendaklah menyediakan laporan penilaian psikologi kepada UI LKIM dalam tempoh empat belas (14) hari dari tarikh temujanji.

(ii) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI LKIM hendaklah memanjangkan aduan tersebut beserta keterangan yang diperoleh kepada Pengerusi Jawatankuasa Tatatertib LKIM.

(ii) Sekiranya dapatan laporan penilaian psikologi mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI LKIM hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan Ketua Pengarah LKIM.

10.5 Menubuhkan Jawatankuasa Siasatan Integriti (JKSI)

(i) Ketua Pengarah LKIM boleh menubuhkan satu JKSI atas nasihat UI LKIM yang dianggotai oleh seorang pengerusi serta 2 orang ahli bagi menjalankan siasatan dengan tujuan mendapatkan maklumat seperti yang berikut:

(a) penjelasan daripada pengadu;

(b) penjelasan daripada PYDM; dan

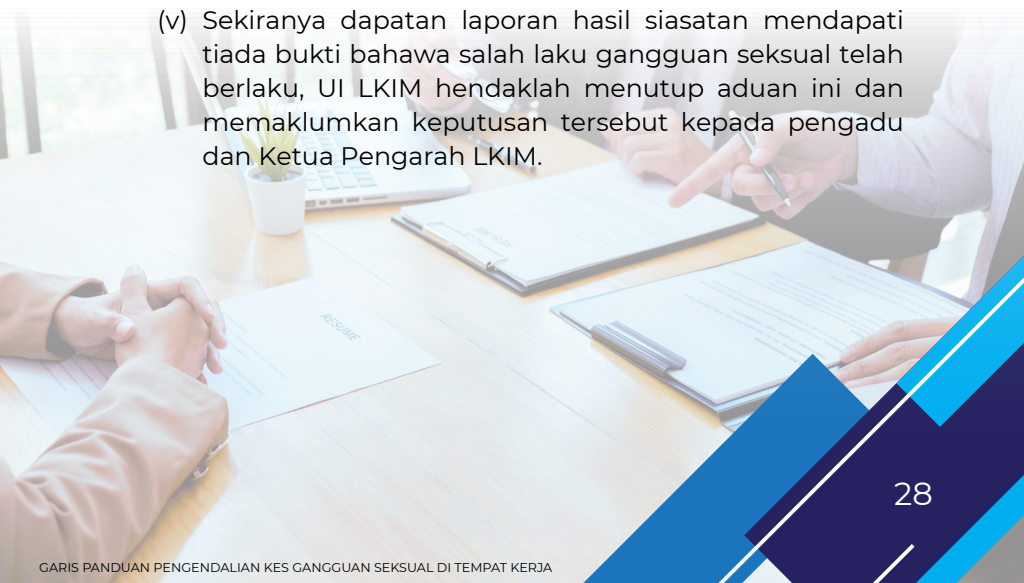
(c) penjelasan daripada pihak ketiga sekiranya perlu.

(ii) Sekiranya PYDM adalah Pegawai Pengurusan Tertinggi LKIM, Ketua Pengarah LKIM hendaklah melantik JKSI di gred yang lebih tinggi.

(iii) Setelah siasatan dilaksanakan, pihak JKSI hendaklah dalam tempoh empat belas (14) hari mengemukakan laporan hasil siasatan kepada UI LKIM.

(iv) Sekiranya dapatan laporan hasil siasatan mendapati terdapat bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI LKIM hendaklah memanjangkan aduan tersebut beserta keterangan yang diperoleh kepada Pengerusi Jawatankuasa Tatatertib LKIM.

(v) Sekiranya dapatan laporan hasil siasatan mendapati tiada bukti bahawa salah laku gangguan seksual telah berlaku, UI LKIM hendaklah menutup aduan ini dan memaklumkan keputusan tersebut kepada pengadu dan Ketua Pengarah LKIM.



11. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI

11.1 Pegawai Psikologi yang menerima rujukan kes gangguan seksual daripada UI LKIM, hendaklah membuat pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas kes berkenaan serta mengemukakan laporan tersebut kepada UI LKIM dalam tempoh tujuh (7) hari bekerja. Rujuk carta aliran seperti di Lampiran D1.

11.2 Sekiranya pengadu adalah pegawai LKIM, Pegawai Psikologi hendaklah:

(i) Merekodkan aduan dan memberi masa yang mencukupi untuk pengadu menceritakan apa yang berlaku;

(ii) Memahami dan merekodkan sebab atau alasan pengadu tidak membuat aduan sehingga gangguan seksual menjadi lebih serius;

(iii) Mengemukakan soalan yang bersesuaian dan menjaga kerahsiaan maklumat yang diberikan;

(iv) Mendengar tanpa prasangka, mempamerkan empati dan menyedari kesan negatif yang dialami oleh pengadu; dan

(v) Membuat pemerhatian dan penilaian psikologi, mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi.

Rujuk carta aliran seperti di **Lampiran F.**

11.3 Sekiranya PYDM adalah pegawai LKIM, Pegawai Psikologi hendaklah:

(i) Memaklumkan kepada PYDM secara bertulis bahawa suatu aduan gangguan seksual telah dibuat terhadapnya dan menetapkan temu janji dengan PYDM untuk membincangkan hal tersebut;

(ii) Menjaga aspek kerahsiaan dalam menguruskan pemberitahuan tersebut dan PYDM juga diminta merahsiakan perkara itu daripada pengetahuan orang lain;

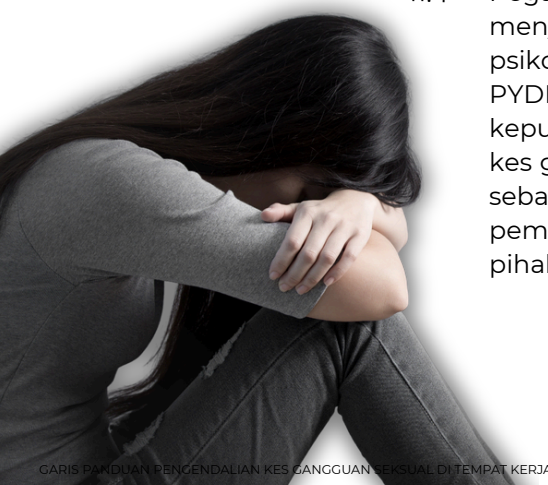
(iii) Merekodkan pernyataan yang dikemukakan oleh PYDM semasa sesi temu bual;

(iv) Memberi PYDM masa yang mencukupi dan peluang untuk membuat pernyataan berhubung aduan tersebut;

(v) Mendengar tanpa prasangka, mempamerkan empati, mengemukakan soalan yang bersesuaian dan menyedari kesan negatif yang dialami oleh PYDM; dan

(vi) Mengambil pendekatan psikologi atau tindakan lain yang bersesuaian dan menyediakan laporan penilaian psikologi kepada UI LKIM.

Rujuk carta aliran seperti di **Lampiran F.**



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

12. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

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

12.2 Mana-mana Ketua Jabatan yang gagal mengambil tindakan ke atas kes gangguan seksual yang dilaporkan boleh dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 21, Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

13. KERAHSIAAN

13.1 Dakwaan gangguan seksual adalah salah 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 LKIM secara keseluruhannya.

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

14. KESAN GANGGUAN SEKSUAL

Gangguan seksual boleh memberi kesan negatif kepada pengadu, PYDM dan organisasi seperti yang berikut:



(i) **Kesan gangguan seksual kepada pengadu**

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

(a) **Kesan Kerjaya**

Pegawai 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.

(b) **Kesan Kepada Masyarakat**

Pegawai yang mengalami gangguan seksual bukan sahaja mengalami kesan dari segi kerjaya, malahan ia boleh menjejaskan keharmonian dalam keluarga terutama hubungan kekeluargaan.

(c) **Kesan Fisiologi**

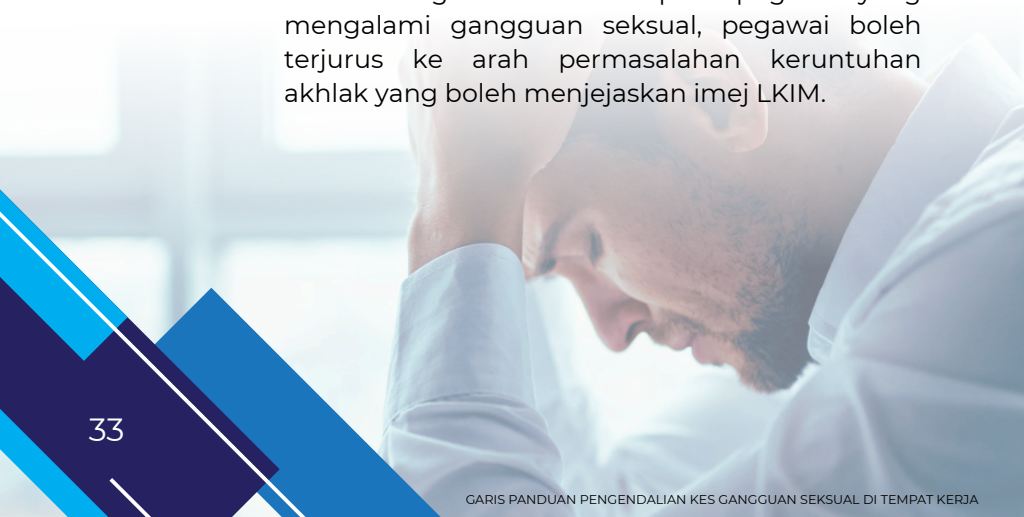
Dari segi aspek implikasi fisiologi, Pegawai mungkin mempamerkan gejala- gejala seperti sakit kepala, gangguan tidur (mimpi ngeri), hilang selera makan atau mempunyai berat badan yang sering berubah.

(d) **Kesan Psikologi**

Pegawai 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.

(e) **Kesan Keruntuhan Akhlak**

Dalam situasi yang mana tiada sebarang bantuan atau sokongan diberikan kepada pegawai yang mengalami gangguan seksual, pegawai boleh terjurus ke arah permasalahan keruntuhan akhlak yang boleh menjejaskan imej LKIM.



(ii) **Kesan gangguan seksual ke atas PYDM**

PYDM juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

(a) Menjejaskan kemajuan kerjaya dan masa depan PYDM;

(b) 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

(c) Sekiranya aduan yang dikemukakan adalah palsu, atau PYDM melakukan sesuatu perbuatan "gangguan seksual" dengan suci hati (good faith), maka aduan terhadap PYDM boleh menyebabkan PYDM mengalami kemurungan, kebimbangan, ketakutan, kekecewaan, keaiban, kekeliruan tau mengasingkan diri.

(iii) **Kesan gangguan seksual kepada LKIM**

LKIM juga boleh mengalami kesan negatif seperti:

(a) Dari aspek pelaksanaan tugas, pegawai yang mengalami gangguan seksual cenderung mempamerkan penurunan produktiviti, kualiti dan motivasi;

(b) Pegawai juga cenderung untuk meletakkan jawatan sebagai pilihan terakhir sekiranya beliau berasakan gangguan seksual telah menjadi lebih serius;

(c) Tindakan pegawai meletakkan jawatan boleh meningkatkan kos operasi kerana LKIM perlu melatih pegawai baharu; dan

(d) Sekiranya gangguan seksual melibatkan pihak luar, imej pegawai LKIM dan LKIM juga terjejas apabila isu gangguan seksual diuar-uarkan kepada umum.

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

15.1 Pengadu boleh menangani kesan gangguan seksual dengan:

(i) Memaklumkan kejadian gangguan seksual kepada pegawai lain agar mereka dapat memberikan sokongan, meningkatkan kesedaran pegawai lain dari mengalami gangguan seksual dan mengemukakan aduan sekiranya mereka juga pernah mengalami gangguan seksual;

(ii) Mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi atau ahli profesional kesihatan mental yang boleh mengendalikan kesan gangguan seksual; dan

(iii) Menghadiri bengkel, kursus atau program kemahiran peningkatan kendiri.

15.2 PYDM dikehendaki :

(i) Mendapatkan bantuan psikologi daripada Pegawai Psikologi atau ahli profesional kesihatan mental yang boleh membantu PYDM menghentikan perlakuan gangguan seksual atau sekiranya dikenakan tindakan tatatertib; dan

(ii) Menghadiri bengkel, kursus atau program pemahaman gengguan seksual dan peningkatan kendiri.



15.3 Ketua Jabatan hendaklah :

(i) Memberi pemahaman dan mewujudkan kesedaran berhubung perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;

(ii) Mewujud dan memelihara suasana tempat kerja yang kondusif serta bebas daripada perlakuan gangguan seksual di tempat kerja;

(iii) Merujuk Pegawai LKIM yang mengalami gangguan seksual mendapatkan perkhidmatan psikologi; dan

(iv) Mengambil tindakan menurut peraturan sedia ada.

16. PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

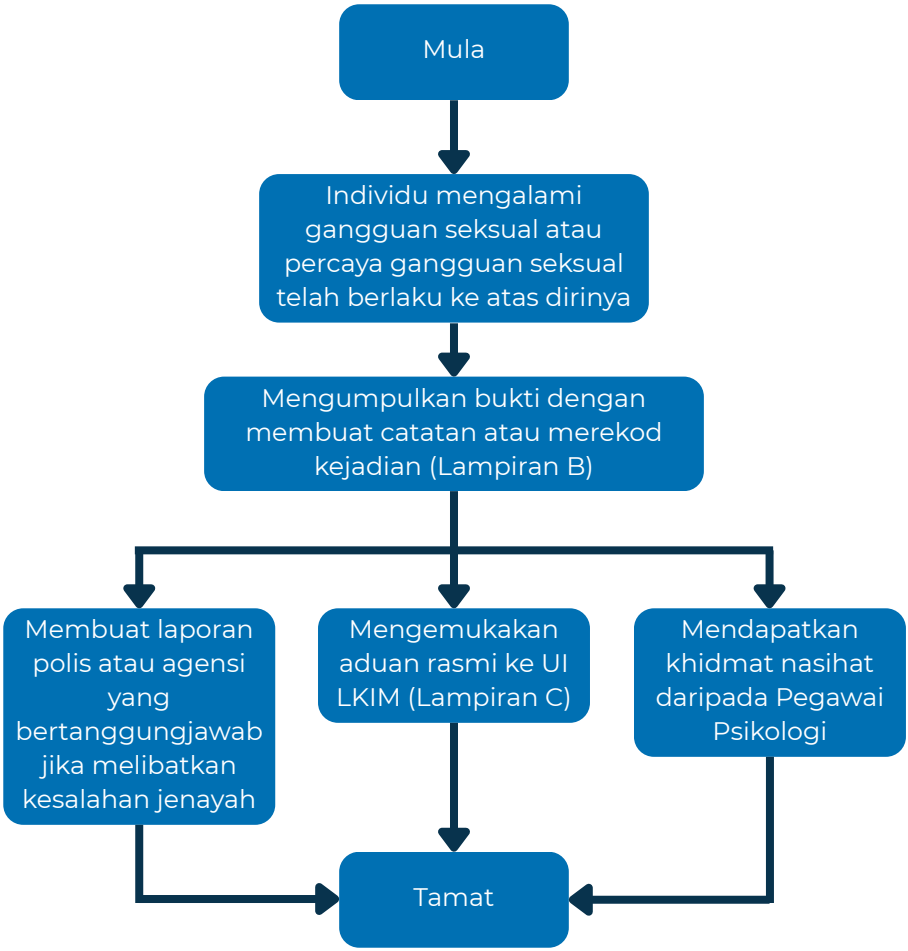
16.1 Gangguan seksual boleh dicegah daripada berlaku di tempat kerja. Tindakan ini selaras dengan konsep yang mana mencegah adalah lebih baik daripada merawat. Antara program pencegahan yang boleh dilaksanakan ialah mengadakan taklimat bagi mewujudkan kesedaran dan memberi penjelasan serta pemahaman kepada Ketua Jabatan dan Pegawai LKIM berhubung:



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

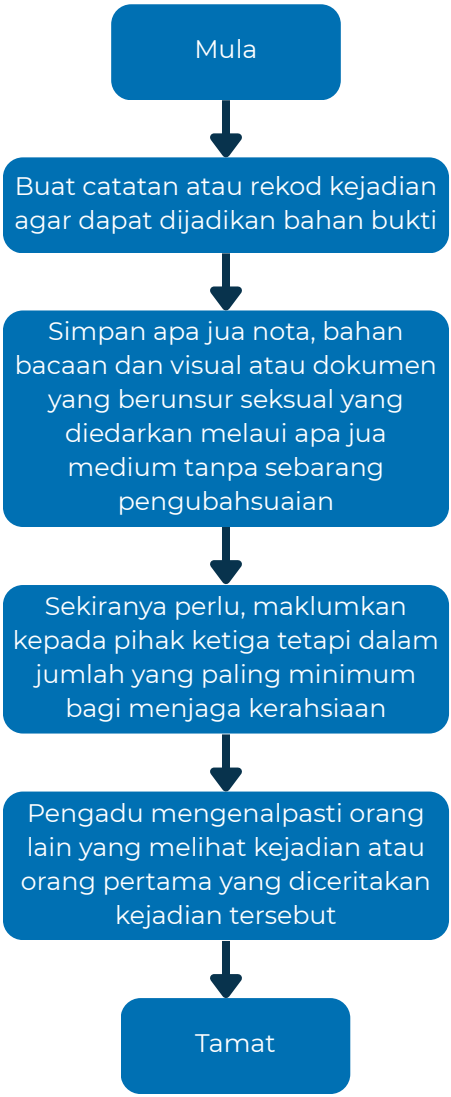
LAMPIRAN A

CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU



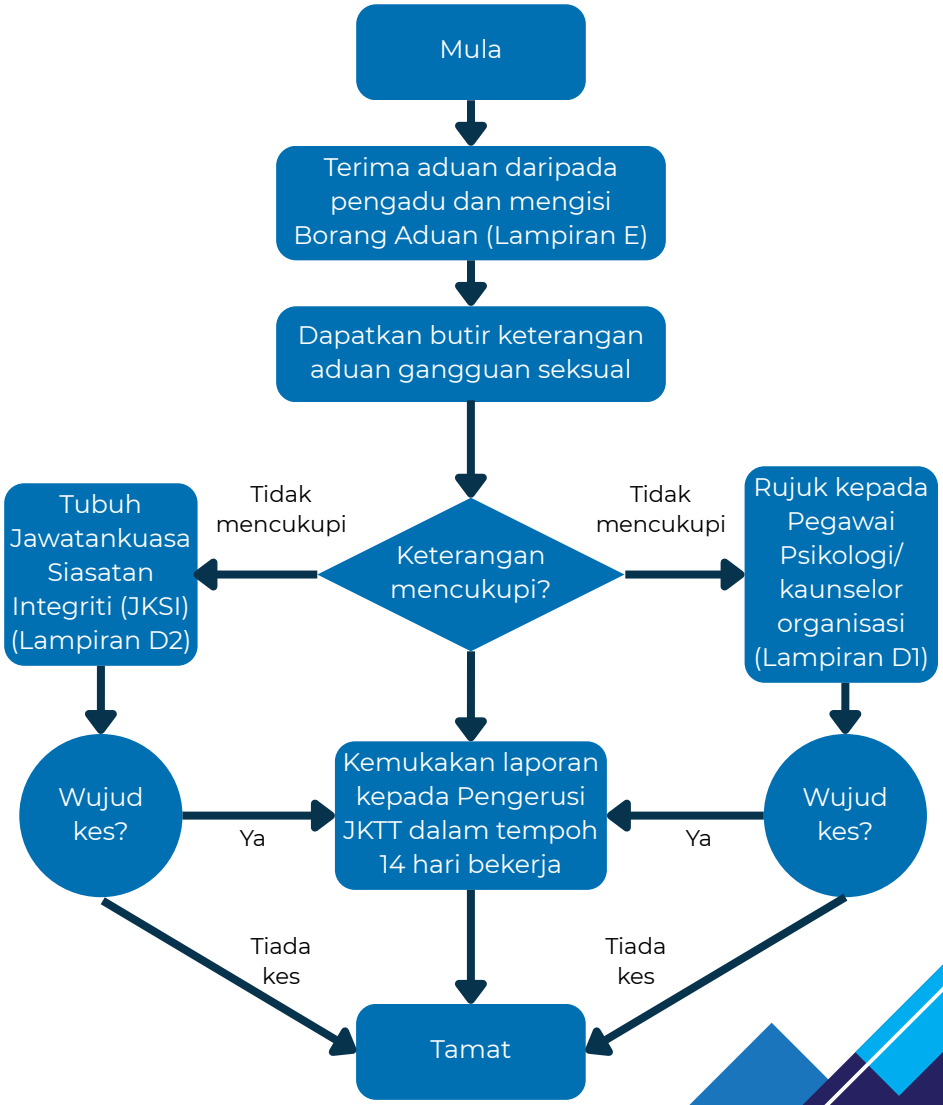
LAMPIRAN B

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



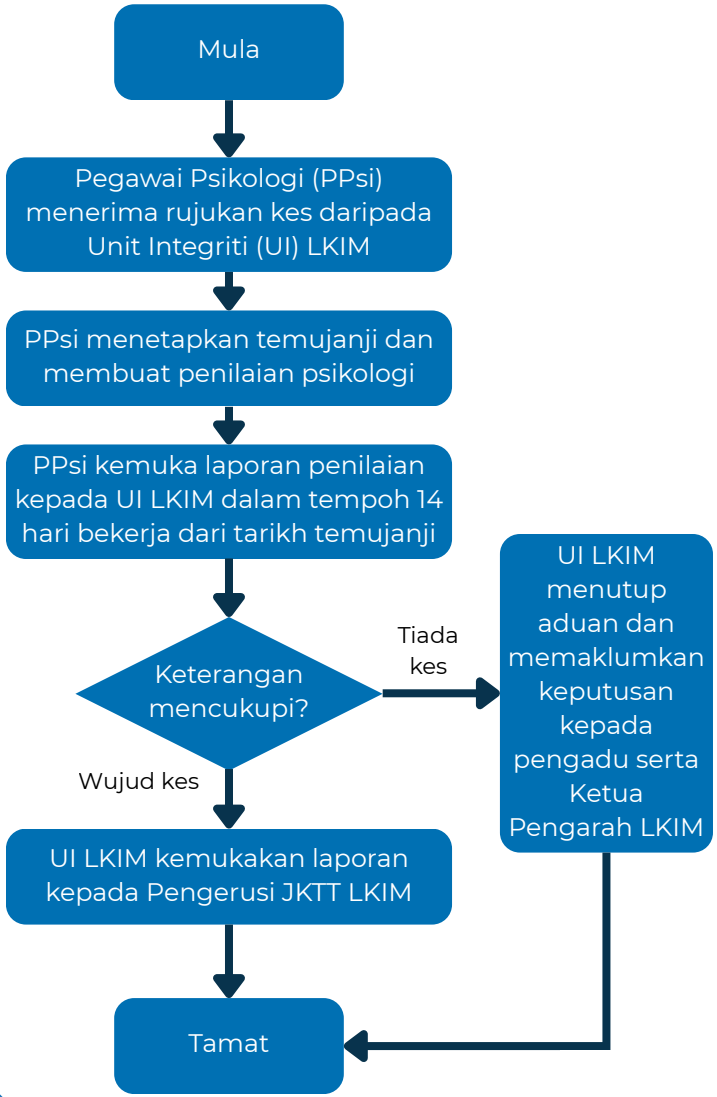
LAMPIRAN C

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



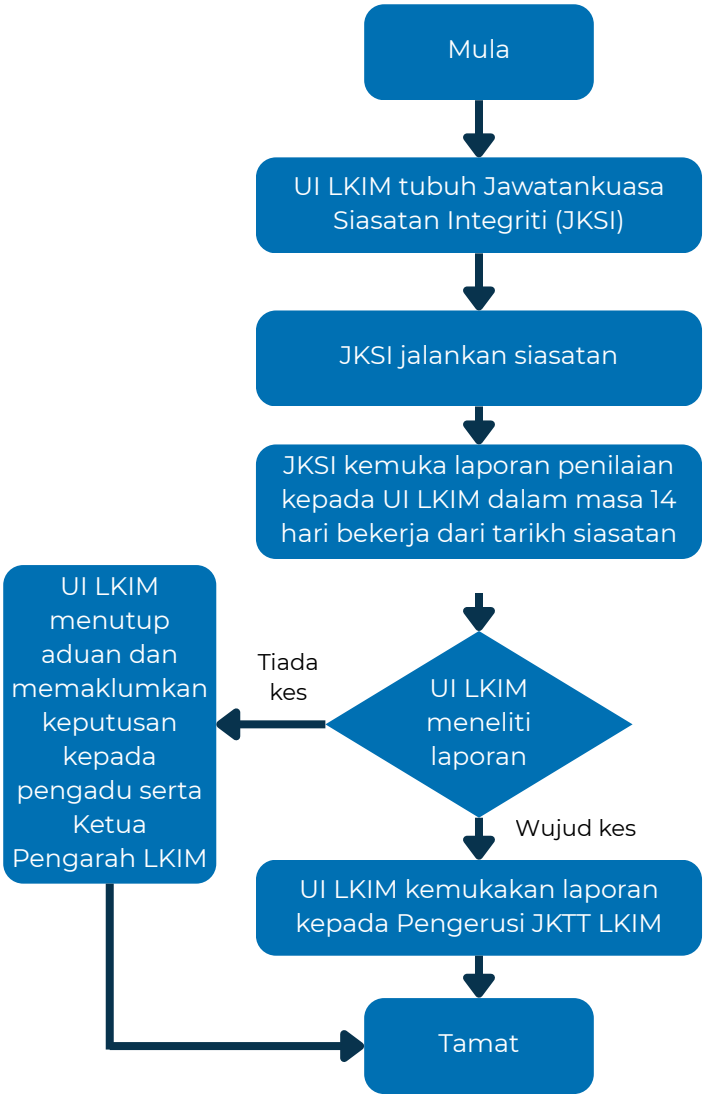
LAMPIRAN D

CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI



LAMPIRAN D2

CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN OLEH JAWATANKUASA SIASATAN INTEGRITI



LAMPIRAN E

BORANG ADUAN UNIT INTEGRITI
LEMBAGA KEMAJUAN IKAN MALAYSIA

No. Aduan :	Tarikh dan Waktu Aduan :	
Nama Pengadu :		
No. Kad Pengenalan :	No. Pasport/No. Staf :	Umur :
Bangsa :	Warganegara :	Pekerjaan :
No. Telefon :	Emel :	
Alamat surat-menyurat :		
Aduan ditulis oleh :		
1. APA YANG BERLAKU?		
2. SIAPA YANG TERLIBAT ?		
3. BILA KEJADIAN BERLAKU?		

LAMPIRAN E1

BORANG ADUAN UNIT INTEGRITI
LEMBAGA KEMAJUAN IKAN MALAYSIA

4. DI MANA IA BERLAKU?
5. BAGAIMANA KEJADIAN BERLAKU?
6. MENGAPA IA BERLAKU?
7. SIAPA SAKSI YANG BOLEH MEMBANTU?

Tandatangan : _____

SEMAKAN / ULASAN URUS SETIA UNIT INTEGRITI

KATEGORI KES :

- ☐ Tidak Hadir Bertugas
- ☐ Rasuah
- ☐ Salah Guna Kuasa
- ☐ Salah Laku / Tatatertib
- ☐ Gangguan Seksual
- ☐ Lain-lain (Sila Nyatakan) _____
- ☐

Status Kes :

- ☐ Dalam Tindakan
- ☐ Tiada Tindakan
- ☐ Lain-lain _____

Disahkan oleh : _____

Nama :
Jawatan :
Tarikh :

LAMPIRAN E2

BORANG ADUAN UNIT INTEGRITI
LEMBAGA KEMAJUAN IKAN MALAYSIA

Sambungan :

Tandatangan : _____

BORANG ADUAN KEJADIAN

No. Aduan : _____ / _____

Tajuk Aduan : _____

Tarikh Aduan : _____ Masa : _____

BUTIRAN PENGADU

Nama Pengadu : _____

No. Kad Pengenalan : _____ No. Pekerja : _____

Jawatan : _____

Alamat : _____

No. Telefon Bimbit : _____ Emel : _____

BUTIRAN PIHAK YANG DISYAKI MENGGANGGU (PYDM)

Nama : _____

No. Kad Pengenalan : _____ No. Pekerja : _____

Jawatan : _____

Alamat : _____

No. Telefon Bimbit : _____ Emel : _____

MAKLUMAT KEJADIAN

Tarikh Kejadian : _____ Masa Kejadian : _____

Tempat Kejadian : _____

Kekerapan Kejadian : _____

Kesan Yang Dialami : _____

BORANG ADUAN KEJADIAN

KETERANGAN ADUAN :

Sila lampirkan bukti aduan (jika ada)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

PENGESAHAN PENGADU

Tandatangan Pengadu : _____

PENGESAHAN PENERIMA LAPORAN

Tandatangan dan Cop : _____

Tarikh : _____

BORANG RUJUKAN DAN PERSETUJUAN UNTUK MENGELUARKAN MAKLUMAT
REFERRAL AND CONSENT FORM FOR RELEASE OF INFORMATION

A. PERKHIDMATAN YANG DIMINTA

Adakah mangsa telah dimaklumkan mengenai rujukan ini?

- ☐ Ya ☐ Tidak (Sila jelaskan di bawah jika memilih tidak)
- ☐ Rawatan Perubatan
- ☐ Khidmat Kesihatan Mentan / Sokongan Psikososial
- ☐ Penempatan Sementara
- ☐ Perkhidmatan Perlindungan dan Keselamatan
- ☐ Khidmat Kebajikan Kanak-kanak
- ☐ Bantuan Undang-undang Lain (Sila Nyatakan)

Sila jelaskan perkhidmatan yang ingin diminta :

Saya, _____ (nama mangsa) No.K/P : _____, memahami tujuan rujukan dan pendedahan maklumat ini kepada _____ (nama organisasi yang menerima) adalah untuk memastikan keselamatan dan penjagaan yang sejajar di antara organisasi terlibat. Pihak Lembaga Kemajuan Ikan Malaysia (LKIM) telah menerangkan dengan jelas prosedur rujukan kepada saya dan memberitahu saya maklumat yang akan didedahkan. Dengan menandatangani borang ini, saya memberikan keizinan maklumat saya didedahkan kepada organisasi penerima.

Tandatangan (mangsa/penjaga (jika mangsa adalah kanak-kanak)) :

_____

Tarikh (DD/MM/YY) : _____

Catatan sekiranya keizinan telah diberi secara lisan dan mangsa tidak dapat menandatangani borang ini:

Consent to disclosure of information.

(Read with survivor/caregiver and answer any questions before s/he signs below. Kindly make a note if consent is given verbally and survivor/caregiver cannot sign)

I, _____ (survivor name) IC No: _____, understand that the purpose of the referral and of disclosing this information to _____ (name of receiving agency) is to ensure the safety and continuity of care among service providers seeking to serve the client.

LKIM has clearly explained the procedure of the referral to me and has informed me the exact information that is to be disclosed. By signing this form, I consented to the disclosure of my information to the receiving agency.

Signature of survivor (or caregiver/guardian if a child):

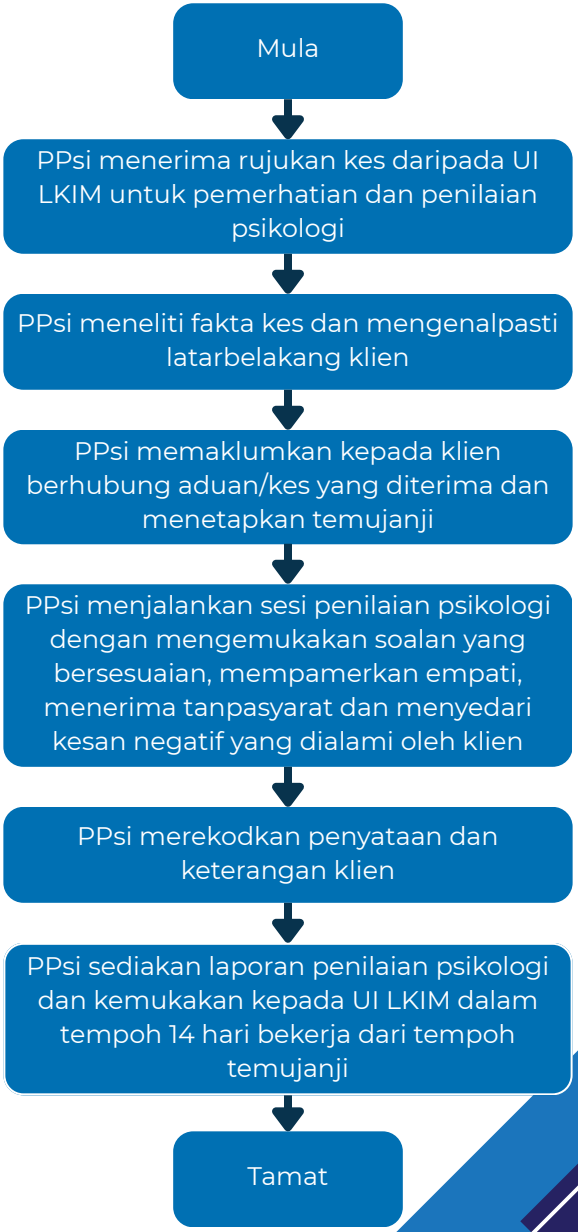
_____

Date: _____

Note if the consent if given verbally due to the survivor is unable to sign the form:

LAMPIRAN F

CARTA ALIRAN KERJA TINDAKAN OLEH PEGAWAI PSIKOLOGI APABILA MENYEDIAKAN PERKHIDMATAN PSIKOLOGI





Disediakan oleh :

Unit Integriti LKIM
Aras 2, Wisma LKIM, Jalan Desaria
Kampung Pulau Meranti
47120 Puchong
Selangor Darul Ehsan

unitintegriti@lkim.gov.my
03-8064 9000
Unit Integriti LKIM
@unitintegritilkim