



UUM
Universiti Utara Malaysia

**PERATURAN-PERATURAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**(GANGGUAN SEKSUAL)
2021**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
(SEXUAL HARASSMENT)
REGULATIONS 2021**

Unit Undang-Undang
Universiti Utara Malaysia

**PERATURAN-PERATURAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
(GANGGUAN SEKSUAL) 2021**

Diluluskan pada 12 September 2021

Jabatan Canselori
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Malaysia.

Tel: 04-9283019
Fax: 04-9283038
E-mail: legalnet@uum.edu.my

Printed in Malaysia by UUM Press

First Published, 2021

ISBN 978-967-17656-2-3

PERATURAN-PERATURAN UNIVERSITI UTARA MALAYSIA (GANGGUAN SEKSUAL) 2021

Copyright© 2021 UUM

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without prior permission of UUM.

Perpustakaan Negara Malaysia Cataloguing-in-Publication Data

KANDUNGAN***Contents***

Bahasa Malaysia	Muka surat
Peraturan-Peraturan Universiti Utara Malaysia (Gangguan Seksual) 2021	4-12
Jadual A	13-14
Jadual A1	15-16
Jadual A2	17
Jadual B	18-20
Jadual C	21
Jadual D	22
English Language	Page
Universiti Utara Malaysia (Sexual Harassment) Regulations 2021	23-32
Schedule A	33-34
Schedule A1	35-36
Schedule A2	37
Schedule B	38-40
Schedule C	41
Schedule D	42

PERATURAN-PERATURAN UNIVERSITI UTARA MALAYSIA (GANGGUAN SEKSUAL) 2021

Susunan Peraturan

1. Nama dan permulaan kuat kuasa
2. Tafsiran
3. Larangan gangguan seksual
4. Gangguan seksual adalah kesalahan tatatertib
5. Orang Yang Disyaki Mengganggu (OYDM)
6. Menangani gangguan seksual
7. Prosedur aduan kes gangguan seksual
8. Tatacara siasatan dalaman
9. Hasil siasatan
10. Tindakan bagi kes gangguan seksual
11. Aduan palsu
12. Pemansuhan
 - Jadual A
 - Jadual A1
 - Jadual A2
 - Jadual B
 - Jadual C
 - Jadual D

NAMA DAN PERMULAAN KUATKUASA

1. (1) Peraturan-peraturan ini bolehlah dinamakan **Peraturan-Peraturan Universiti Utara Malaysia (Gangguan Seksual) 2021**.
- (2) Peraturan-Peraturan ini hendaklah mula berkuatkuasa pada 12 September 2021.
- (3) Peraturan-Peraturan ini hendaklah terpakai kepada semua staf dan pelajar.

TAFSIRAN

2. Dalam Peraturan-Peraturan ini, melainkan jika konteksnya menghendaki makna yang lain-

“Akta 605” merujuk kepada Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000;

“Gangguan Seksual” ertinya apa-apa tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal: yang atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaan atau pengajiannya atau yang atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai satu pencabulan maruah atau penghinaan atau ancaman terhadap dirinya;

“Jawatankuasa Siasatan Dalaman” ertinya jawatankuasa yang ditubuhkan untuk melaksanakan siasatan bagi sesuatu kes gangguan seksual dan menyediakan laporan;

“Jawatankuasa Tatatertib Staf” ertinya Jawatankuasa Tatatertib yang ditubuhkan mengikut Jadual Ketiga Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605];

“Kaunselor” ertinya mana-mana pegawai yang menjalankan tugas sebagai kaunselor bertauliah di Universiti;

“Ketua Pusat Tanggungjawab (PTJ)” ertinya seseorang yang bertanggungjawab bagi sesuatu PTJ dan termasuklah mana-mana pegawai yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis untuk bertindak bagi pihak Ketua PTJ;

“Lembaga” ertinya Lembaga Pengarah Universiti;

“Mangsa (orang yang diganggu)” ertinya orang yang terhadap dirinya gangguan seksual dilakukan; samada gangguan seorang lelaki ke atas wanita, lelaki ke atas lelaki, wanita ke atas wanita atau wanita ke atas lelaki;

“Orang Yang Disyaki Mengganggu (OYDM)” ertinya seseorang individu yang sesuatu aduan berhubung perlakuan gangguan seksual telah dibuat ke atasnya;

“pelajar” ertinya pelajar berdaftar Universiti termasuklah 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 yang mengikuti kursus sepenuh masa atau sambilan di Universiti;

“pengadu” ertinya seseorang yang membuat aduan terhadap perlakuan gangguan seksual yang dilakukan ke atas dirinya atau ke atas orang lain oleh mana-mana orang;

“Pihak Berkuasa Tatatertib Pelajar” ertinya pihak berkuasa yang dinyatakan dalam seksyen 16B Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 [Akta 30] dan mempunyai kuasa untuk mengambil apa-apa tindakan tatatertib dan mengenakan apa-apa hukuman tatatertib kepada mana-mana Pelajar;

“Pihak Luar” ertinya mana-mana orang yang berurusan dengan warga Universiti termasuklah pelawat, pengguna kemudahan Universiti, pembekal, kontraktor, pekerja atau ejen pembekal dan kontraktor dan mana-mana orang yang datang berurusan di Universiti;

“staf” ertinya mana-mana orang yang diambil bekerja oleh Universiti, termasuklah staf akademik dan bukan akademik;

“tempat belajar” ertinya tempat di mana pelajar atau pengadu belajar dan menjalankan urusan pengajaran dan pembelajaran, perundingan dan penyeliaan atau yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pembelajaran di dalam atau di luar waktu kuliah, termasuk kawasan luar bilik kuliah atau kampus Universiti;

“tempat kerja” ertinya tempat di mana staf 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;

“Unit Integriti (UI)” merupakan unit yang bertanggungjawab menjalankan kawalan dalaman dan menguruskan integriti Universiti;

“Universiti” ertinya Universiti Utara Malaysia; dan

“warga Universiti” ertinya staf dan pelajar Universiti;

LARANGAN GANGGUAN SEKSUAL

3. (1) Tiada seorang warga Universiti pun boleh melakukan -
- (a) Gangguan secara fizikal seperti mendekati orang lain dalam jarak yang terlalu dekat, memegang, menggesel, menggeletak, memeluk, menepuk, mengusap, mencubit, memicit, mencium, meraba atau apa-apa bentuk sentuhan lain yang berunsur seksual yang tidak diingini sehingga menyebabkan mangsa berasa kurang selesa, tersinggung, terhina atau terugut.

MISALAN-MISALAN

- Memeluk dan menyentuh payu dara atau punggung mangsa.
- Berada terlalu hampir dengan mangsa dengan alasan menyemak tugas mangsa.
- Menyentuh mangsa dengan cara yang tidak menyenangkan.

- (b) Gangguan Secara Lisan seperti 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 yang dinyatakan secara terang-terangan atau terselindung (berkias) sehingga mangsa berasa tersinggung, terhina, terugut atau terganggu untuk berurusan dengan OYDM berkenaan.

MISALAN-MISALAN

- Pernyataan, komen dan usikan tentang rupa paras, tubuh badan, saiz buah dada atau bentuk punggung.
 - Permintaan untuk layanan seksual.
 - Mengajak keluar secara berdua-duaan walaupun telah ditolak berulang kali.
 - Perbualan biasa yang diselitkan perkataan, komen, kiasan dan lawak, jenaka yang berunsur seksual sehingga menjadi kurang selesa atau memalukan.
- (c) Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan) yang dipamerkan melalui sikap atau perlakuan OYDM yang memberi maksud keinginan seksual.

MISALAN-MISALAN

- Merenung, menjeling atau memandang dengan tidak sopan pada bahagian tubuh seperti buah dada atau punggung.
 - Perbuatan seperti menjilat bibir, memegang atau memakan dengan cara berunsur seksual.
 - Isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seksual.
 - Mengurut secara berisyarat, contohnya mengenyit mata.
- (d) Gangguan Secara Visual seperti penghantaran nota, surat, mel elektronik (e-mel), sistem pesanan ringkas (sms), sistem pesanan multimedia (mms), gambar, foto, poster, objek atau apa-apa 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-apa peralatan media, elektronik atau komunikasi kepada mangsa yang menyebabkan mangsa berasa tersinggung, terhina atau terugut.

MISALAN-MISALAN

- Menunjukkan alat kelaminnya (*flasher*).
 - Menunjukkan, mempamerkan atau mengedarkan gambar, foto, lakaran, bahan-bahan berunsur lucah.
 - Menghantar surat atau nota bertulis yang berunsur seksual.
- (e) Gangguan Psikologi (Emosi dan Mental) dengan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu melalui surat, telefon, e-mel atau apa-apa bentuk komunikasi kepada mangsa bagi memenuhi keinginan seksual OYDM sehingga menimbulkan tekanan emosi dan mental ke atas mangsa.

MISALAN-MISALAN

- Jemputan sosial yang tidak diingini dan berulang-ulang.
- Ajakan berterusan untuk temu janji atau kegiatan berunsur seksual.
- Gangguan berunsur seksual yang menyebabkan ketakutan mental.

- (2) Larangan dalam subperaturan (1) tidak terhad kepada pelakuan perbuatan itu di tempat kerja atau tempat belajar.
- (3) Tanpa menjejaskan subperaturan (1), perbuatan yang tidak terjumlah kepada gangguan seksual termasuklah:
 - (a) Memberi pujian atau surat tahniah kerana melakukan tugas dengan baik;
 - (b) Berjabat tangan;
 - (c) Berbincang mengenai perkara seksual bagi tujuan akademik; dan
 - (d) Berbincang secara suci hati mengenai seksual yang relevan dalam pelaksanaan tugas.

GANGGUAN SEKSUAL ADALAH KESALAHAN TATATERTIB

4. (1) Mana-mana warga Universiti yang didapati melakukan gangguan seksual boleh dikenakan tindakan mengikut-
 - (a) Peraturan Tatatertib Badan-badan Berkanun Jadual Kedua Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605] jika dia adalah staf; atau
 - (b) Kaedah-Kaedah Universiti Utara Malaysia (Tatatertib Pelajar-Pelajar) 1999, jika dia adalah pelajar.
- (2) Gangguan seksual juga boleh diklasifikasikan sebagai salahlaku atau perilaku yang berkaitan jenayah di bawah Seksyen 354, 355, 376, 377A, 377B, 377C, 377CA, 377D, 377E dan 509 Kanun Keseksaan.

ORANG YANG DISYAKI MENGGANGGU (OYDM)

5. (1) OYDM mungkin terdiri daripada mana-mana orang tanpa mengambil kira jawatan, kedudukan, jantina atau latar belakang sosial.
- (2) Gangguan Seksual adalah lebih serius jika ianya melibatkan OYDM yang mempunyai hubungan fidusiari dengan mangsa atau yang mempunyai kuasa atau dianggap mempunyai kuasa untuk memberikan sesuatu faedah atau ganjaran tertentu kepada pengadu atau mangsa (*quid pro quo* atau *this in return for that*) kerana berkemungkinan menyebabkan penyalahgunaan kuasa.

MISALAN-MISALAN

- (a) Seseorang menjanjikan markah penilaian prestasi yang cemerlang sebagai ganjaran apabila pengadu atau mangsa yang merupakan staf di bawah seliaannya memenuhi permintaannya terhadap layanan seksual.
- (b) Seseorang meminta layanan seksual daripada pihak luar yang berurusan dengannya untuk meluluskan sesuatu permohonan atau mendapatkan tender atau sesuatu projek.

- (c) Pengadu atau mangsa diugut tidak akan mendapat faedah sekiranya pengadu atau mangsa tidak membenarkan orang tersebut merapatinya secara seksual atau enggan memberi layanan seksual kepadanya. Sekiranya permintaan untuk layanan seksual tersebut ditolak, pengadu atau mangsa diugut bahawa akan dinilai sebagai tidak cemerlang dalam prestasi kerja atau pengajiannya.
- (c) Penyataan atau perlakuan yang berunsurkan penyinggungan atau penghinaan seksual sehingga mencetuskan kesan atau emosi negatif seperti rasa tidak selamat atau takut kepada mangsa.

MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL

6. (1) Gangguan seksual boleh memberikan kesan negatif kepada pengadu atau mangsa, OYDM dan Universiti jika tidak ditangani dengan baik.
 - (2) Semua warga Universiti terutamanya Ketua Pusat Tanggungjawab (PTJ) dikehendaki mengambil langkah sewajarnya untuk meningkatkan kefahaman dan kesedaran mengenai gangguan seksual, dan mengambil tindakan sewajarnya.
 - (3) Aduan gangguan seksual hendaklah ditangani secara sulit. Identiti dan maklumat mangsa, pengadu atau OYDM adalah rahsia dan hendaklah dilindungi.
 - (4) Mangsa dan pengadu hendaklah dilindungi daripada apa-apa tindakan yang boleh menjejaskan hak mereka dalam kemajuan kerjaya atau pembelajaran.
 - (5) Mana-mana mangsa atau pengadu boleh mengambil tindakan mengikut prosedur seperti di **Jadual A**.

PROSEDUR ADUAN KES GANGGUAN SEKSUAL

7. (1) Apa-apa aduan mengenai gangguan seksual termasuk aduan terhadap Ketua PTJ hendaklah dikemukakan kepada Pegawai Unit Integriti.
 - (2) Semua aduan hendaklah direkodkan secara bertulis. Aduan yang diterima secara lisan hendaklah direkod secara bertulis dan diakui oleh mangsa atau pengadu.
 - (3) Aduan yang dibuat hendaklah mempunyai nama dan butiran pengadu dan menggunakan borang seperti di **Jadual B**. Aduan yang dibuat secara *anonymous* tidak akan dilayan.
 - (4) Pegawai integriti yang menerima aduan hendaklah menyemak aduan tersebut dan menguruskan aduan tersebut secara sulit. Jika dia memerlukan maklumat lanjut, dia boleh menubuhkan atau mencadangkan penubuhan Jawatankuasa Pengesahan Aduan; dan
 - (5) Pegawai Integriti atau Jawatankuasa Pengesahan Aduan hendaklah mengesahkan sama ada aduan tersebut berasas atau tidak untuk dibuat siasatan seterusnya.

TATACARA SIASATAN DALAMAN

8. (1) Jawatankuasa Siasatan Dalaman hendaklah dilantik oleh Naib Canselor dengan keanggotaan seorang pengerusi dan tidak kurang daripada dua ahli.
- (2) Ahli Jawatankuasa Siasatan Dalaman hendaklah berpangkat lebih tinggi daripada OYDM bagi kes staf dan hendaklah merupakan staf dalam kumpulan pengurusan dan profesional bagi kes pelajar.
- (3) Bagi kes yang melibatkan penjawat Universiti lantikan oleh Menteri, Jawatankuasa Siasatan Dalaman hendaklah dilantik oleh Pengerusi Lembaga dengan keanggotaan seorang pengerusi dan tidak kurang daripada dua ahli atau sepertimana yang dinyatakan dalam sekyen 8 Akta 605.
- (4) Jawatankuasa Siasatan Dalaman boleh:
 - (a) Memanggil dan memeriksa pengadu atau mangsa, OYDM, mana-mana saksi atau mana-mana pihak yang difikirkan perlu; atau
 - (b) Memeriksa apa-apa dokumen, barang atau bahan untuk mendapatkan penjelasan dan maklumat lanjut.
- (5) Jawatankuasa Siasatan Dalaman hendaklah menyerahkan laporan siasatan kepada Naib Canselor, Pengerusi Lembaga atau pihak yang dinyatakan dalam seksyen 8 Akta 605 mengikut mana-mana yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.
- (6) Jawatankuasa Siasatan Dalaman perlu mendapatkan maklumat penting seperti berikut:
 - (a) Pihak-pihak yang terlibat;
 - (b) Bentuk gangguan seksual;
 - (c) Waktu berlaku kejadian;
 - (d) Tempat berlaku kejadian;
 - (e) Rentetan kejadian;
 - (f) Kekerapan kejadian (Adakah kejadian ini berlaku buat pertama kali atau pernah berlaku sebelumnya?);
 - (g) Saksi yang boleh memberi keterangan;
 - (h) Adakah mangsa telah melaporkan kejadian kepada orang lain?; dan
 - (i) Adakah terdapat apa-apa bukti samada secara fizikal, bertulis, dokumentasi atau apa-apa bentuk peralatan media, peralatan elektronik, peralatan komunikasi atau peralatan lain mengenai kejadian?; dan
 - (j) Apa-apa maklumat yang Jawatankuasa fikirkan relevan.
- (7) Jawatankuasa Siasatan Dalaman tidak boleh menafikan hak Pengadu atau mangsa semata-mata kerana kelewatan menerima laporan atau aduan ataupun kekurangan bukti fizikal.
- (8) OYDM hendaklah dimaklumkan identiti mangsa yang membuat aduan, sama ada perlakuan yang diadukan berlaku terhadap seorang individu atau dilakukan dalam khalayak ramai. OYDM hendaklah diberikan peluang yang adil untuk memberikan keterangan dan memperjelaskan rentetan kejadian, memberikan pandangannya terhadap kejadian untuk mempertahankan dirinya.

HASIL SIASATAN

9. (1) Jawatankuasa Siasatan Dalaman boleh membuat dapatan hasil siasatan seperti berikut:
- (a) Tuduhan adalah tidak berasas.
 - (b) Penyelesaian tanpa tindakan rasmi diambil terhadap OYDM yang dipersetujui oleh mangsa.
 - (c) Penyelesaian tanpa tindakan rasmi diambil terhadap Pengadu atau mangsa yang dipersetujui oleh OYDM .
 - (d) Perlakuan gangguan seksual telah berlaku.
- (2) Jawatankuasa Siasatan Dalaman hendaklah mengemukakan laporan hasil siasatan kepada Naib Canselor, Pengerusi Lembaga atau pihak yang dinyatakan dalam seksyen 8 Akta 605 mengikut mana-mana yang berkenaan .
- (3) Apabila menerima laporan Jawatankuasa Siasatan Dalaman, Naib Canselor, Pengerusi Lembaga atau pihak yang dinyatakan dalam seksyen 8 Akta 605 hendaklah menimbangkan laporan tersebut dan memutuskan sama ada tindakan tatatertib perlu diambil atau sebaliknya.
- (4) Jika tiada tindakan tatatertib yang perlu diambil bagi kes staf atau pelajar, Naib Canselor hendaklah mengarahkan Pendaftar atau Timbalan Naib Canselor Hal Ehwal Pelajar dan Alumni untuk memaklumkan secara bertulis kepada pengadu atau mangsa dan OYDM yang terlibat tentang keputusan tersebut.
- (5) Jika tindakan tatatertib perlu diambil terhadap
- (a) Pegawai Universiti yang dilantik oleh Menteri, Pengerusi Lembaga hendaklah melaporkan kepada Ketua Setiausaha Kementerian Pengajian Tinggi;
 - (b) Staf, Naib Canselor hendaklah mengarahkan Pendaftar melaporkan kepada Jawatankuasa Tatatertib Staf; atau
 - (c) Pelajar, Naib Canselor hendaklah Timbalan Naib Canselor Hal Ehwal Pelajar dan Alumni melaporkan kepada Pihak Berkuasa Tatatertib Pelajar.

Carta aliran pengendalian kes gangguan seksual di Universiti adalah seperti di **Jadual C** dan **D**.

TINDAKAN BAGI KES GANGGUAN SEKSUAL

10. (1) Jika OYDM didapati bersalah oleh Jawatankuasa Tatatertib Staf, dia boleh dikenakan mana-mana satu atau mana-mana gabungan hukuman yang sesuai mengikut Peraturan 40, Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun [Jadual Kedua Akta 605], seperti berikut:
- (a) Amaran;
 - (b) Denda;
 - (c) Lucut Hak Emolumen;
 - (d) Tangguh Pergerakan Gaji;
 - (e) Turun Gaji;
 - (f) Turun Pangkat; atau
 - (g) Buang Kerja.

- (2) Jika OYDM didapati bersalah oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Pelajar, dia boleh dikenakan mana-mana satu atau mana-mana gabungan hukuman yang sesuai mengikut Kaedah 48 Kaedah-Kaedah Universiti Utara Malaysia (Tatatertib Pelajar-Pelajar) 1999, seperti berikut:
- (a) Amaran;
 - (b) Denda tidak melebihi dua ratus ringgit;
 - (c) Dilarang daripada berada di mana-mana bahagian tertentu Universiti bagi tempoh yang ditetapkan;
 - (d) Digantung daripada menjadi pelajar Universiti bagi tempoh yang ditetapkan; atau
 - (e) Dipecat daripada Universiti.

ADUAN PALSU

11. (1) Pengadu yang membuat aduan secara suci hati dan jujur akan dilindungi di bawah Dasar Perlindungan Pemberi Maklumat Universiti Utara Malaysia
- (2) Mana-mana warga Universiti yang didapati membuat aduan atau tuduhan palsu dan tidak berasas boleh dikenakan tindakan seperti dalam peraturan 10.

PEMANSUHAN

12. Peraturan Menangani Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Universiti Utara Malaysia 2003 adalah dimansuhkan.

Diluluskan oleh : Lembaga Pengarah UUM
Tarikh : 12 September 2021

Jadual A**TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH SESEORANG SEKIRANYA BERLAKU GANGGUAN SEKSUAL**

Seseorang yang mengalami gangguan seksual pengadu (mangsa), boleh merujuk carta aliran di **Jadual A1** dan **Jadual A2** untuk mengambil mana-mana tindakan berikut:

1. Mendapatkan Maklumat Atau Bantuan Untuk Menyelesaikan Kes Secara Tidak Rasmi

Pengadu atau mangsa yang tidak pasti sama ada gangguan seksual telah terjadi ke atasnya atau jika mangsa mempercayai dirinya telah mengalami gangguan seksual tetapi tidak pasti apakah tindakan yang boleh diambil, boleh:

- (a) Menghubungi Pegawai Unit Integriti, Kaunselor, Pegawai Kaunseling, Pegawai Hal Ehwal Islam, atau mana-mana staf yang ditetapkan bagi mengendalikan isu gangguan seksual untuk mendapatkan khidmat nasihat;
- (b) Meminta bantuan Pegawai Unit Integriti, Kaunselor, Pegawai Kaunseling, Pegawai Hal Ehwal Islam, Pegawai Keselamatan atau mana-mana staf yang ditetapkan bagi mengendalikan isu gangguan seksual untuk hadir bersamanya ketika bersemuka dengan OYDM bagi menyelesaikan kes gangguan seksual;
- (c) Mengambil langkah-langkah berikut: (tatacara aduan gangguan)
 - (i) mengenal pasti OYDM dan hubungan OYDM dengan mangsa;
 - (ii) menyimpan apa-apa nota, surat, mel elektronik (e-mel), sistem pesanan ringkas (*sms*), sistem pesanan multimedia (*mms*), gambar, foto, poster, objek atau apa-apa bahan bacaan yang berunsur seksual melalui penggunaan apa-apa peralatan media, peralatan elektronik atau peralatan komunikasi yang diterima dan tidak boleh meminda atau mengubahsuainya untuk menjaga rantaian keterangan bahan bukti tersebut;
 - (iii) membuat catatan atau merekodkan kejadian tersebut (sekiranya OYDM adalah staf atasan atau Ketua PTJ dan staf berasa takut untuk berterus terang) agar dapat dijadikan sebagai bahan bukti apabila diperlukan;
 - (iv) memaklumkan kejadian gangguan seksual tersebut kepada pihak ketiga. Walau bagaimanapun, jumlah orang yang dimaklumkan mengenai kejadian haruslah dihadkan kepada jumlah yang paling minimum untuk menjaga kerahsiaan dan maruah kedua-dua pihak; dan
 - (v) mengenal pasti pihak lain yang melihat kejadian tersebut agar mereka boleh diminta untuk memberi keterangan apabila diperlukan.

2. Mendapatkan Khidmat Nasihat daripada Kaunselor Atau Pegawai Kaunseling

Sekiranya mangsa bercadang untuk mendapatkan khidmat nasihat kepada Kaunselor atau Pegawai Kaunseling mengenai isu gangguan seksual, langkah-langkah yang perlu diambil ialah:

- (a) Mengenal pasti OYDM dan hubungan OYDM dengan mangsa;
- (b) Menyimpan apa-apa nota, surat, mel elektronik (e-mel), sistem pesanan ringkas (*sms*), sistem pesanan multimedia (*mms*), gambar, foto, poster, objek atau apa-apa bahan bacaan yang berunsur seksual melalui penggunaan apa-apa peralatan media, peralatan elektronik atau peralatan komunikasi yang diterima dan tidak boleh meminda atau mengubahsuainya untuk menjaga rantaian keterangan bahan bukti tersebut;
- (c) Membuat catatan atau merekodkan kejadian tersebut (sekiranya OYDM adalah pegawai atasan atau Ketua PTJ dan staf berasa takut untuk berterus terang) agar dapat dijadikan sebagai bahan bukti apabila diperlukan;
- (d) Memaklumkan kejadian gangguan seksual tersebut kepada pihak ketiga. Walau bagaimanapun jumlah orang yang dimaklumkan mengenai kejadian haruslah dihadkan kepada jumlah yang paling minimum untuk menjaga kerahsiaan dan maruah kedua-dua pihak;
- (e) Mengenal pasti pihak lain yang melihat kejadian tersebut agar mereka boleh diminta untuk memberi keterangan apabila diperlukan; dan
- (f) Mendapatkan perkhidmatan kaunseling di tempat kerja atau tempat belajar sekiranya mangsa mengalami kesan negatif akibat daripada gangguan seksual.

3. Membuat Laporan Rasmi

Pengadu atau mangsa yang bercadang untuk membuat aduan rasmi boleh:

- (a) Membuat laporan rasmi kepada Unit Integriti mengenai kejadian gangguan seksual supaya tindakan tatatertib diambil terhadap OYDM. Dalam keadaan ini, prosedur tatatertib biasa hendaklah terpakai.
- (b) Mengambil langkah-langkah yang dinyatakan di perenggan 2.

4. Membuat Laporan Polis

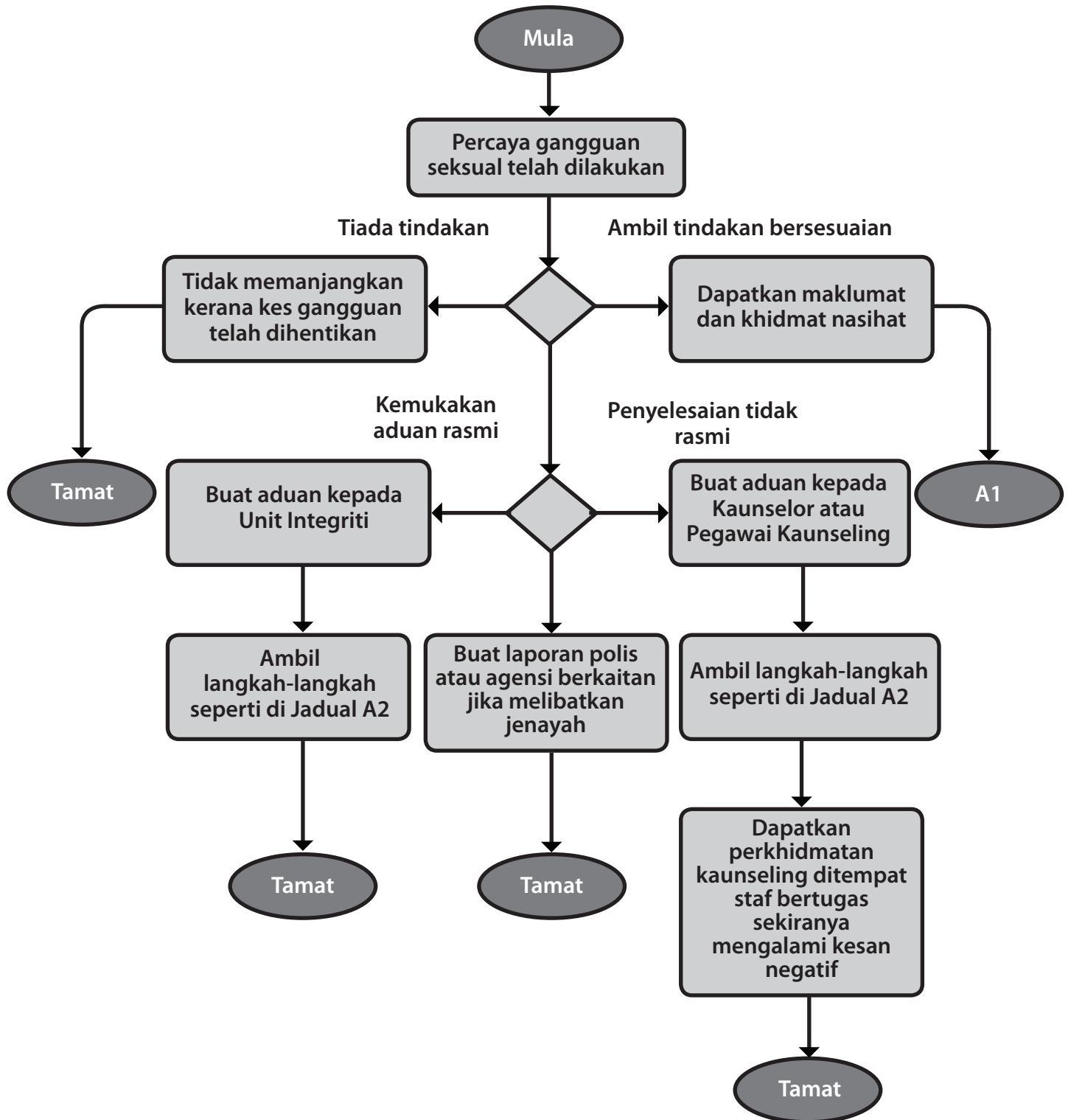
Sekiranya perbuatan gangguan seksual itu terjumlah kepada kesalahan jenayah atau perbuatan berkaitan jenayah, mangsa boleh membuat laporan kepada polis atau agensi yang relevan.

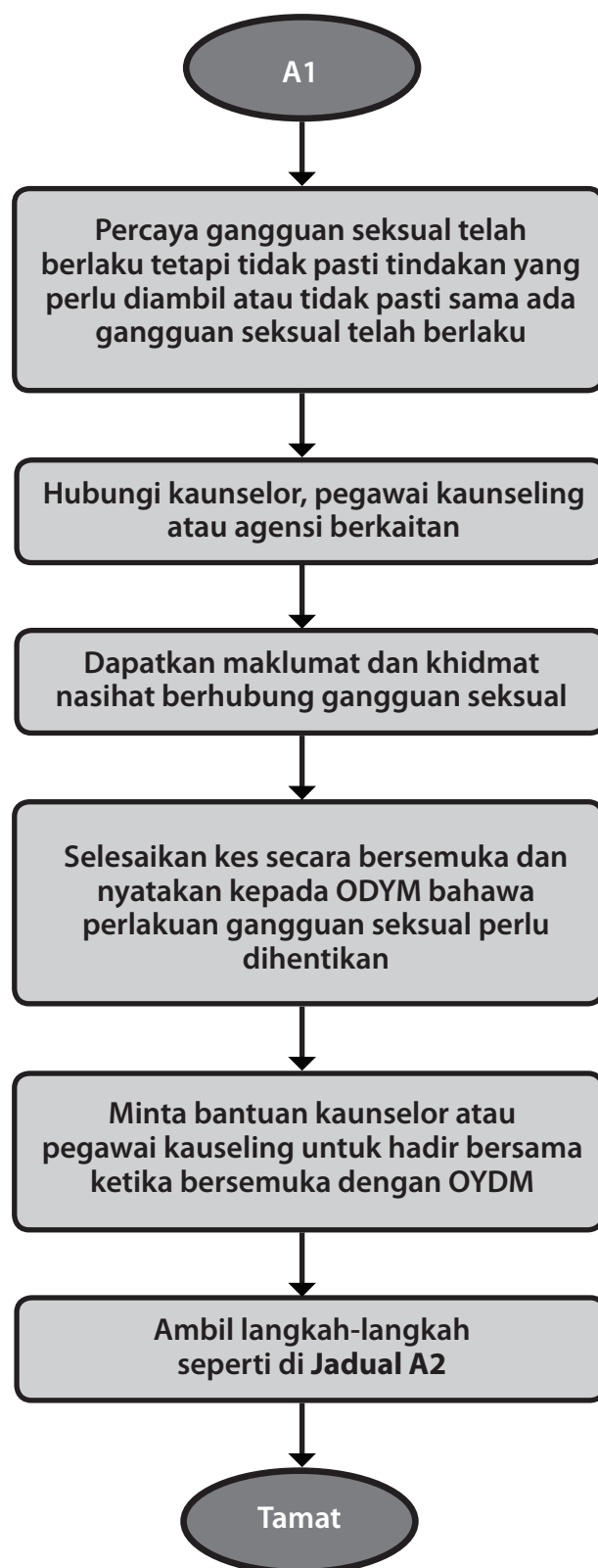
5. Aduan Oleh Pihak Ketiga

Mana-mana orang mempunyai apa-apa maklumat mengenai perlakuan gangguan seksual oleh OYDM atau menjadi saksi kepada perlakuan gangguan seksual oleh OYDM, boleh:

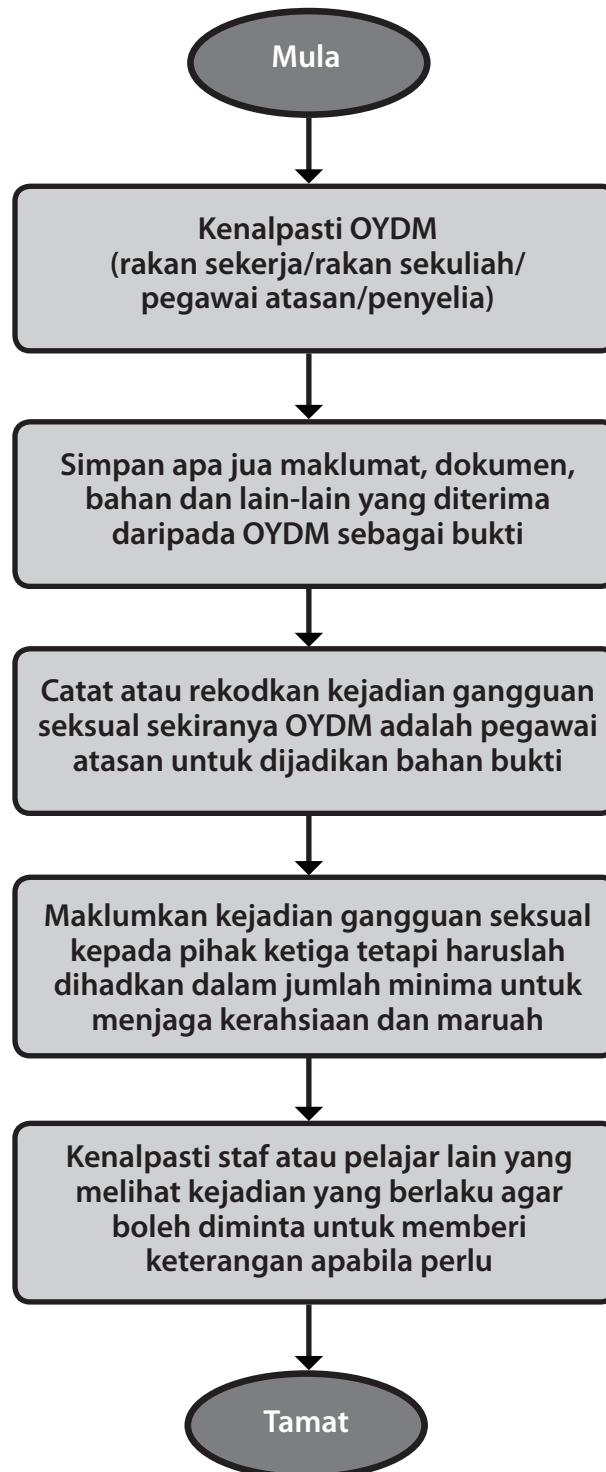
- (a) Membuat aduan kepada Pegawai Unit Integriti, Kaunselor, Pegawai Kaunseling, Pegawai Hal Ehwal Islam, atau mana-mana staf yang ditetapkan bagi mengendalikan isu gangguan seksual; atau
- (b) Membuat laporan polis mengenai perkara itu, dengan memberikan butir-butir mencukupi mengenai kejadian gangguan seksual itu. Orang tersebut hendaklah dinasihati supaya menjaga kerahsiaan aduan tersebut.

**CARTA ALIRAN KERJA
TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH MANGSA ATAU PENGADU
SEKIRANYA BERLAKU KES GANGGUAN SEKSUAL**





**CARTA ALIRAN KERJA
LANGKAH-LANGKAH YANG BOLEH DIAMBIL OLEH MANGSA ATAU PENGADU
UNTUK TUJUAN MENGUMPUL BUKTI SEKIRANYA BERLAKU
KES GANGGUAN SEKSUAL**



BORANG ADUAN RASMI GANGGUAN SEKSUAL

Kepada : Unit Integriti

Butir-Butir Pengadu/Mangsa:

1. Nama : _____
 2. No.K/P atau Pasport: _____ 3. No.Matrik/Per: _____
 4. Jantina: _____ 5. Status Perkahwinan: _____
 6. Tarikh Lahir: _____ Umur : _____
 7. Jawatan dan Gred/Taraf : _____
 8. Jabatan/Pusat Pengajian: _____ 9. No.Tel.: _____
 9. Alamat: _____
(Jika bukan warga Universiti)
-
-

Jika Pengadu BUKAN MANGSA sila isi:

Butir-Butir Mangsa :

1. Nama : _____
 2. No.K/P atau Pasport: _____ 3. No.Matrik/Per: _____
 4. Jantina: _____ 5. Status Perkahwinan: _____
 6. Tarikh Lahir: _____ Umur : _____
 7. Jawatan dan Gred/Taraf : _____
 8. Jabatan/Pusat Pengajian: _____ 9. No.Tel.: _____
-
-

Butir-Butir Pengganggu (OYDM)

1. Nama : _____
2. No.K/P atau Pasport: _____ 3. No.Matrik/Per: _____
4. Jantina: _____ 5. Status Perkahwinan: _____
6. Tarikh Lahir: _____ Umur : _____

7. Jawatan dan Gred/Taraf : _____

8. Jabatan/Pusat Pengajian: _____ 9. No.Tel.: _____

Butir-Butir Saksi (Jika Ada):

	Saksi 1	Saksi 2	Saksi 3
Nama & No. Matrik/Per	_____	_____	_____
Jawatan dan Gred/Taraf:	_____	_____	_____
No.Telefon/ E-mail	_____	_____	_____

SULIT

Butir-Butir Gangguan Seksual:

1. Tarikh :
2. Tempat :
3. Masa :
4. Butir-butir kejadian*:

* Sila lampirkan bukti kejadian (jika ada). Contohnya surat/e-mel/sms/gambar. Sila gunakan lampiran jika ruang tidak mencukupi.

Pengakuan Pengadu/Mangsa:

Saya mengaku bahawa segala maklumat dan butiran yang dinyatakan di atas adalah benar sepanjang pengetahuan saya.

Saya meminta tindakan lanjut diambil.

Laporan ini adalah untuk rekod sahaja.

Tarikh Aduan: _____

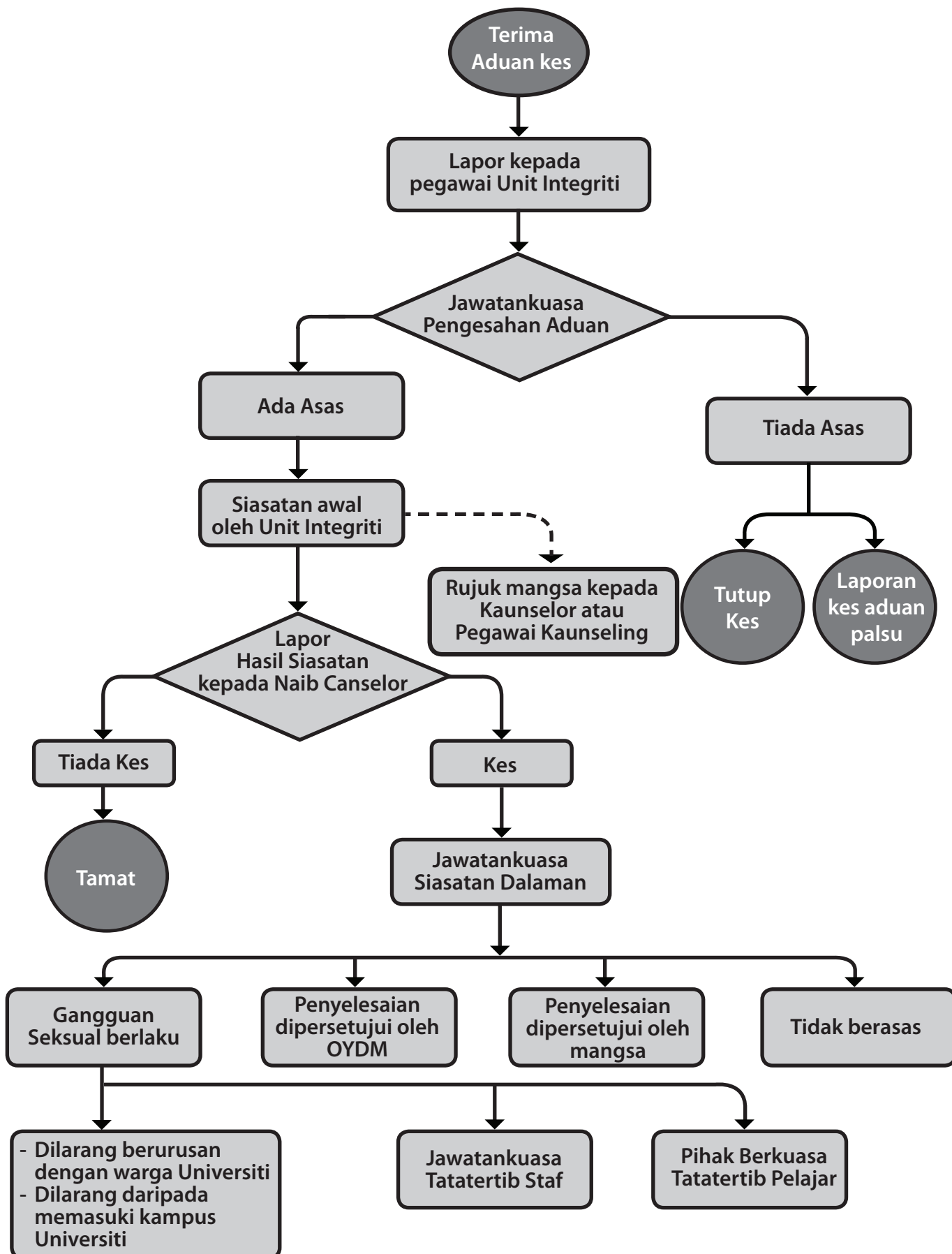
Tandatangan Pengadu/Mangsa

Untuk Kegunaan Unit Integriti:

Tarikh Terima Aduan : _____

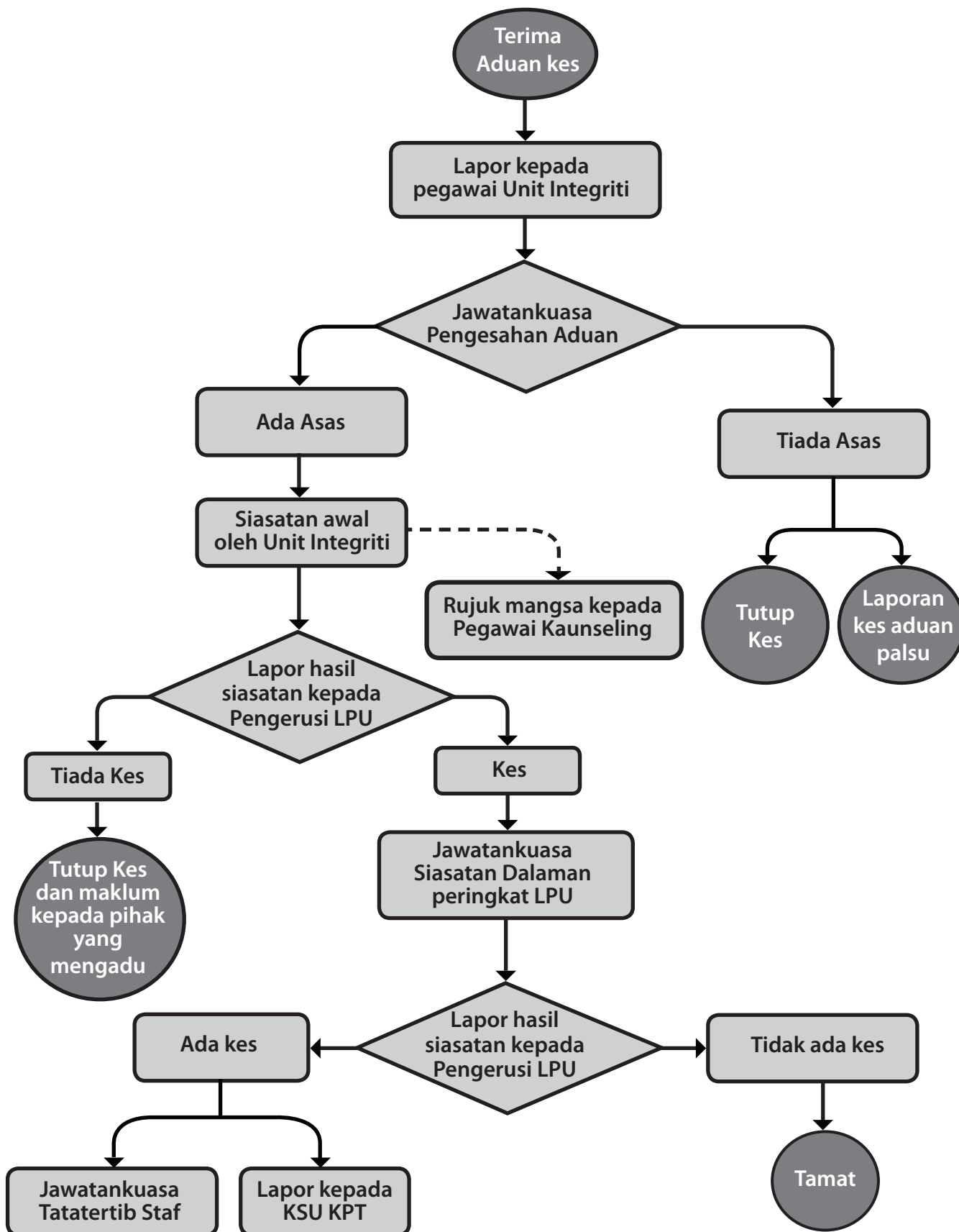
Nama dan Tandatangan Penerima : _____

CARTA ALIRAN KERJA PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL



Jadual D

**CARTA ALIRAN KERJA
PENGENDALIAN KES GANGGUAN SEKSUAL YANG MELIBATKAN PEGAWAI
UNIVERSITI LANTIKAN OLEH MENTERI**



**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
(SEXUAL HARASSMENT) REGULATIONS 2021**

Universiti Utara Malaysia (Sexual Harassment) Regulations 2021

Arrangement of regulations

1. Name and commencement
2. Interpretation
3. Prohibition of sexual harassment
4. Sexual harassment is a disciplinary offence
5. Person Suspected of Committing Sexual Harassment (OYDM)
6. Handling of sexual harassment cases
7. Complaint procedure for sexual harassment cases
8. Internal investigation procedures
9. Findings of investigation
10. Action against Sexual Harassment Cases
11. False complaints
12. Repeal
 - Schedule A
 - Schedule A1
 - Schedule A2
 - Schedule B
 - Schedule C
 - Schedule D

NAME AND COMMENCEMENT

1. (1) These regulations may be cited as Universiti Utara Malaysia (Sexual Harassment) Regulations 2021.
- (2) This regulation shall come into force on 12th September 2021.
- (3) This regulation shall apply to all staff and students.

INTERPRETATION

2. In this regulation, unless the context otherwise requires -

“Act 605” refers to Statutory Bodies (Discipline and Surcharge) Act 2000;

“Board” means the Board of Directors of Universiti;

“complainant” means a person who makes a complaint against the conduct of sexual harassment committed against himself or against another person by any person;

“Counselor” means any officer performing the duties of certified counselor at University;

“denizen of University” means staffs and students of University;

“external party” means any person dealing with denizens of University including visitors, users of University facilities, suppliers, contractors, employees or agents of suppliers and contractors and any person who comes to deal with University;

“Head of Department (PTJ)” means a person responsible for a department and includes any officer duly authorized in writing to act on behalf of the Head of Department;

“Integrity Unit (UI)” is the unit responsible for carrying out internal control efforts and for managing the integrity of the University;

“Internal Investigation Committee” means a committee established to conduct an investigation into cases of sexual harassment and to prepare a report;

“Person Suspected of Committing sexual harassment (OYDM)” means an individual whose complaint regarding sexual harassment has been lodged against;

“Place of Learning” means a place where student or complainant study, conduct teaching and learning, consultation and supervision or any activities arising from relationships and responsibilities related to learning within or outside of lecture hours and include areas outside the lecture room or campus of University;

“Sexual Harassment” means any conduct of a sexual nature that is unwanted and has the effect of being a harassment whether verbal, non-verbal, visual, psychological or physical: which for reasonable cause, may be considered by the recipient (victim) as imposing conditions of a sexual nature on his employment or studies or which for reasonable cause,

may be regarded by the recipient (victim) as a violation of dignity or an insult or threat to himself;

“staff” means any person employed by University, including academic and non-academic staff;

“Staff Disciplinary Committee” means the Disciplinary Committee established in accordance with the Third Schedule of Statutory Bodies (Discipline and Surcharge) Act 2000 [Act 605];

“student” means a registered student of University including any graduate students, part-time students, students under the Distance Learning Programme or Off-Campus Programme, diploma students, matriculation students, non-graduate students and students who take full-time or part-time courses at University;

“Student Disciplinary Authority” means the authority specified in Section 16B of the Universities and University Colleges Act 1971 [Act 30] and has the power to take any disciplinary action and impose any disciplinary action on any student;

“Workplace” means the place where the staff or complainant is on duty and includes the area outside the workplace to carry out official, informal or arising from relations and responsibilities related to employment within or outside office hours;

“University” means Universiti Utara Malaysia; and

“victim” means a person who is sexually harassed.

PROHIBITION OF SEXUAL HARASSMENT

3. (1) No denizens of the University shall do

- (a) Physical harrasment such as approaching others at too close a distance, holding, nuzzling, tickling, hugging, patting, fondling, pinching, squeezing, kissing, touching or any other forms of unwanted sexual contact that causes the victim to feel offended, humiliated or threatened.

ILLUSTRATIONS

- (i) Inappropriate touching of body parts or hugging.
 - (ii) Being in close proximation on the pretense of reviewing student assignments or vice versa.
- (b) Verbal Harassment such as the use of obscene language through conversation, jokes, making sounds, criticizing, commenting, praising or asking sexually explicit questions on the appearance, dressing, behaviour, body or sexually expressed activities openly or obscured (figuratively) making the victim feels offended, insulted, threatened or disturbed when dealing with the respective OYDM.

ILLUSTRATIONS

- (i) Making demeaning, derogatory or inappropriate statements or comments about the appearance of a woman's face or body parts.
 - (ii) Requesting for sexual favours or services.
 - (iii) Pressuring a person for dates even though they have been rejected repeatedly.
 - (iv) Common conversations topics and situations turn out to be uncomfortable and embarrassing just by inserting words, comments, allusions and sexual jokes.
- (c) Signal Disruption (Non-Verbal) exhibited through the attitude or behaviour of OYDM who gives body signals of sexual desire.

ILLUSTRATIONS

- (i) Leering, ogling or staring in an impolite manner at body parts such as the breasts or rear end.
 - (ii) Licking the lips, holding or eating in a provocative or sexual manner.
 - (iii) Making hand gestures or sign language implying sexual conduct.
 - (iv) Winking, whistling or blowing kisses.
- (d) Visual Harassment such as sending notes, letters, electronic mail (e-mail), text messaging system (SMS), multimedia messaging system (MMS), pictures, photos, posters, objects or any sexual reading material distributed through electronic media, blogs, vlogs or social media platforms such as Facebook applications, WhatsApp, Twitter or any application that allows materials to be transferred to the public and open view or through the use of any media equipment, electronic equipment or communication equipment to the victim causing the victim feels offended, insulted or threatened.

ILLUSTRATIONS

- (i) Shows his genitals (flasher).
 - (ii) Showing, displaying or distributing pornographic pictures/ photos/ sketches/ materials.
 - (iii) Sending letters containing explicit sexually explicit content/ notes.
- (e) Psychological Harassment (Emotional and Mental) such as attempting to sexually approach, inciting, urging, threatening or persuading to fulfill the sexual desire of OYDM either by letter, telephone, e-mail or any form of communication equipment to the victim thus causing emotional and mental stress on the victim.

ILLUSTRATIONS

- (i) Recurring unwanted social invitations.
 - (ii) Ongoing invitation to go on dates or ongoing plea for sexual favours.
 - (iii) Harassment that is sexual in nature which results in panic attack.
- (2) The prohibition in subregulation (1) is not limited to the commission of the act at workplace or place of learning.

- (3) Notwithstanding the prohibition under subregulation (1), the acts that do not amount to sexual harassment include:
- (a) Give praise or congratulatory remarks for a job well done;
 - (b) Shake hands;
 - (c) Discussion on sexual matters for academic purposes; and
 - (d) Genuine discussion about relevant sexual matters in performing the duties.

SEXUAL HARASSMENT IS A DISCIPLINARY OFFENCE

4. (1) Any denizen University who is found committing sexual harassment may be subjected to disciplinary action under
- (a) The Statutory Bodies Disciplinary Regulations Second Schedule of the Statutory Bodies (Discipline and Surcharge) Act 2000 [Act 605] if he is a staff; or
 - (b) The Universiti Utara Malaysia (Students' Discipline) Rules 1999, if he is a student.
- (2) Sexual harassment may also be classified as misconduct or criminal-related conduct under Sections 354, 355, 376, 377A, 377B, 377C, 377CA, 377D, 377E and 509 of the Penal Code.

PERSON SUSPECTED OF COMMITTING SEXUAL HARASSMENT (OYDM)

5. (1) OYDM may be any person regardless of one's position, social stature, gender or social background.
- (2) Sexual Harassment is more serious if it involves an OYDM who has a fiduciary relationship with the victim or who has the power or is deemed to have the power to provide certain benefit or reward to the complainant or victim (quid pro quo or this in return for that) because it may causing abuse of power.

ILLUSTRATIONS

- (a) A person promises excellent performance appraisal as a reward when the complainant who is the staff under his supervision fulfills his request for sexual treatment.
- (b) A person requests for sexual treatment from the external party dealing with him to approve an application or to obtain a tender or a project.
- (c) The complainants or victims are threatened with not getting benefits if they do not allow the person with sexual intents to approach them or refuse any sexual favours or advancements made by the said person. If the request for such sexual favour is denied, the complainants will be threatened with their Performance Appraisal report as being poor or least outstanding.
- (d) Sexual statements or behaviors that triggers negative effects or emotions such as insecurity or fear of a person or persons

HANDLING OF SEXUAL HARRASMENT CASES

6. (1) Sexual harassment may have negative impact on the complainant or victim, OYDM and organizations, if no appropriate action is taken.
- (2) All denizen of University especially all Heads of Departments (PTJ) are required to take appropriate steps to enhance the understanding of their members of staff with regard to matters pertaining to sexual harassment and to take appropriate action.
- (3) Complaints of sexual harassment should be handled confidentially. Identity and information of the victim, complainant and OYDM are confidential and must be protected.
- (4) Victim and Complainant should be protected from any forms of action that could impair his rights as a complainant or victim in their career development or their studies.
- (5) Any Victim and Complainant may take action in accordance with the procedure stated in **Schedule A**.

COMPLAINT PROCEDURE FOR SEXUAL HARASSMENT CASES

7. (1) Any complaint about sexual harassment including a complaint against the Head of Department shall be submitted to the Integrity Unit Officer.
- (2) All complaints must be recorded in writing. Complaints received orally must be recorded in writing and acknowledged by the complainant or victim.
- (3) Complaints made must have the name and details of the complainant and use the form as in **Schedule B**. Complaints made anonymously will not be entertained.
- (4) The integrity officer who receives a complaint shall review the complaint and manage the complaint confidentially. If he needs more information, he can set up or propose the establishment of a Complaint Verification Committee.
- (5) The Integrity Officer or the Complaint Verification Committee shall confirm whether the complaint is well-founded or not for further investigation.

INTERNAL INVESTIGATION PROCEDURES

8. (1) The Internal Investigation Committee shall be appointed by the Vice-Chancellor with a membership of a Chaiman and not less than two members.
- (2) Members of the Internal Investigation Committee for staff shall be of higher rank than OYDM and for student shall be staff in management and professional group.
- (3) For cases involving the Officer of the University appointed by the Minister, the Internal Investigation Committee shall be appointed by the Chairman of the Board, with a membership of a Chaiman and not less than two members or as mentioned in section 8 of Act 605.

- (4) The Internal Investigation Committee may:
 - (a) Summon and examine the complainant or victim, OYDM, any witness or any party deemed necessary; or
 - (b) Inspect any documents, goods or materials for clarification and further information.
- (5) The Internal Investigation Committee shall submit the investigation report to the Vice Chancellor, the Chairman of the Board or a party mentioned in section 8 of Act 605 for further action.
- (6) The Internal Investigation Committee should obtain the following important information:
 - (a) The parties involved;
 - (b) Forms of sexual harassment;
 - (c) Time of occurrence;
 - (d) Place of occurrence;
 - (e) Sequence of events;
 - (f) Frequency of the incident. (Did this incident happen for the first time or has it happened before?);
 - (g) Witnesses who can testify;
 - (h) Has the victim reported the incident to others ?;
 - (i) Is there any evidence whether physical, written, documentation or any form of media equipment, electronic equipment, communication equipment or other equipment regarding the incident? and
 - (j) Any information as the Committee deems relevant.
- (7) The Internal Investigation Committee shall not deny the rights of the complainant or victim solely due to delays in receiving reports or complaints or lack of physical evidence.
- (8) OYDM must be informed of the identity of the victim who made the complaint, whether the harassment happened to an individual or was done in public. OYDM should be given a fair opportunity to testify and clarify the sequence of events, giving his views on the incident to defend himself.

FINDINGS OF INVESTIGATION

- 9 (1) The Internal Investigation Committee may deem the findings of the investigation as follows:
 - (a) The allegations are baseless.
 - (b) Settlement without formal action taken against OYDM agreed by the victim.
 - (c) Settlement without formal action taken against the complainant or victim agreed by OYDM.
 - (d) Sexual harassment has occurred.
- (2) The Internal Investigation Committee shall submit a report on the findings of the investigation to the Vice Chancellor the Chairman of the Board or a party mentioned in section 8 of Act 605
- (3) Upon receiving the report of the Internal Investigation Committee, the Vice Chancellor or the Chairman of the Board shall review the report and decide whether disciplinary action should be taken or not.

- (4) If there is no ground for any disciplinary action to be taken against staff or student, instruct Registrar or Deputy Vice Chancellor (Students and Alumni Affairs) to inform the complainant or victim and OYDM involved about the decision in writing.
- (5) If further disciplinary action needs to be taken against;-
- (a) The Officer of the University appointed by the Minister, the Chairman of the Board shall report to the Secretary General of the Ministry of Higher Education;
 - (b) The staff, the Vice Chancellor shall instruct Registrar to report to the Staff Disciplinary Committee; or
 - (c) The student, instruct Deputy Vice Chancellor (Students and Alumni Affairs) to report to the Student Disciplinary Authority.

The flow chart of handling sexual harassment cases at the University as in **Schedules C and D**.

ACTION AGAINST SEXUAL HARASSMENT CASES

- 10.(1) If OYDM is found guilty by the Staff Disciplinary Committee, he may be subjected to any one or any combination of appropriate punishments under Regulation 40 of the Statutory Bodies Disciplinary Regulations [Second Schedule of Act 605], as follows:
- (a) Warning;
 - (b) Fine;
 - (c) Forfeiture of emoluments;
 - (d) Deferment of salary movement;
 - (e) Reduction of salary;
 - (f) Reduction in rank; or
 - (g) Dismissal.
- (2) If OYDM is found guilty by the Student Disciplinary Authority, he may be subjected to any one or any combination of appropriate punishments under Rule 48 of the Universiti Utara Malaysia (Disciplinary of Students) Rules 1999, as follows:
- (a) Warning;
 - (b) A fine not exceeding Ringgit Malaysia two hundred;
 - (c) Exclusion from being in any specific part or parts of the University for a specified period;
 - (d) Suspension from being a student of the University for a specified period; or
 - (e) Expulsion from the University.

FALSE COMPLAINTS

- 11.(1) Complainants who make complaints in good faith and honesty will be protected under the Universiti Utara Malaysia Whistleblower Protection Policy.
- (2) Any person who is found to have made a false and unfounded complaint or accusation may be subject to the actions as stated in regulation 10.

REPEAL

12. The Regulations on Dealing with Sexual Harassment in the Workplace of Universiti Utara Malaysia 2003 are repealed.

Approved by: UUM Board of Directors

Dated: 12 September 2021

Schedule A**ACTION TO BE TAKEN IF THERE IS SEXUAL HARASSMENT**

A person experiencing sexual harassment (victim) or the complainant (victim), may refer to the flow chart in **Schedules A1** and **A2** to take any of the following actions:

1. Obtain Information or Assistance To Informally Solve The Case

Complainant or victim who are unsure whether sexual harassment has occurred to him or if the victim believes he has been sexually harassed but is unsure of what action to take, can:

- (a) Contact the Integrity Unit Officer, Counselor, Counseling Officer, Islamic Affairs Officer, or any designated officer who handle sexual harassment issues for advice;
- (b) Seek the assistance of Integrity Unit Officer, Counselor, Counseling Officer, Islamic Affairs Officer, Security Officer or any designated officer who handle sexual harassment issues to appear with him when situation arises and requires face-to-face meeting with OYDM to resolve the sexual harassment case;
- (c) Take the following steps:
 - (i) Identify OYDM and OYDM's relationship with the victim;
 - (ii) Keep safely any evidence that come in the form of notes, letters, electronic mail (e-mail), short message system (sms), multimedia messaging system (mms), pictures, photos, posters, objects or any sexual reading material sent through any media equipment, electronic equipment or communication equipment received and do not amend or modify it to maintain the chain of such evidence;
 - (iii) Note or record the date, time and venue of the incident (if OYDM is a senior officer or Head of Department and the staff is afraid to be forthright) so that it can be used as evidence when needed;
 - (iv) Inform a third party of the sexual harassment incident. However, the number of people informed of the incident should be kept to the very minimum number to maintain the confidentiality and dignity of both parties; and
 - (v) Identify other parties who witnessed the incident so that they can be asked to testify when needed.

2. Get Advice from Counsellor or Counselling Officer

If the victim intends to seek advice from a Counsellor or Counselling Officer on sexual harassment issues, the steps to be taken are:

- (a) Identify OYDM and determine the OYDM's relationship with victim;
- (b) Keep safely any evidence that come in the form of notes, letters, electronic mail (e-mail), short message system (sms), multimedia messaging system (mms), pictures, photos, posters, objects or any sexual reading material sent through any media equipment, electronic equipment or communication equipment received and do not amend or modify it to maintain the chain of such evidence;

- (c) Note or record the date, time and venue of the incident (if OYDM is a senior officer or Head of Department and the staff is afraid to be forthright) so that it can be used as evidence when needed;
- (d) Inform a third party of the sexual harassment incident. However, the number of people informed of the incident should be kept to the very minimum number to maintain the confidentiality and dignity of both parties;
- (e) Identify other parties who witnessed the incident so that they can be asked to testify when required; and
- (f) Seek counseling services at the victim's workplace or place of learning if the victim experiences negative effects as a result of the sexual harassment incident.

3. Make an Official Report

Complainant or Victim who intend to lodge an official complaint may:

- (a) lodge an official report to the Integrity Unit Officer on the occurrence of sexual harassment so that disciplinary action can be taken against OYDM. In this case, normal disciplinary procedures should apply.
- (b) Take the steps set out in paragraph 2.

4. Make a Police Report

If the act of sexual harassment amounts to a criminal offence or a crime-related act, the victim can lodge a report with the police or relevant agencies.

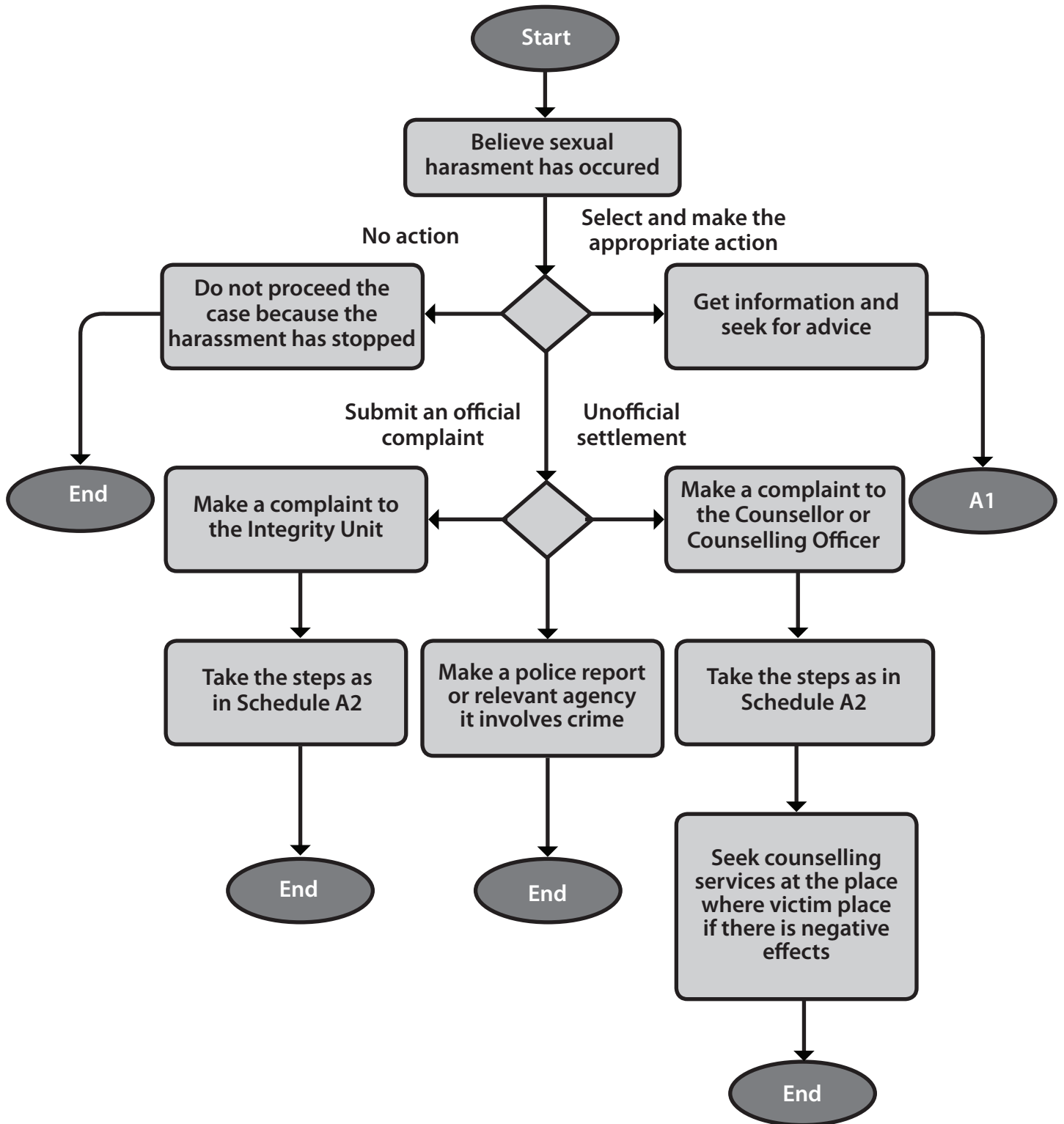
5. Complaints by Third Parties

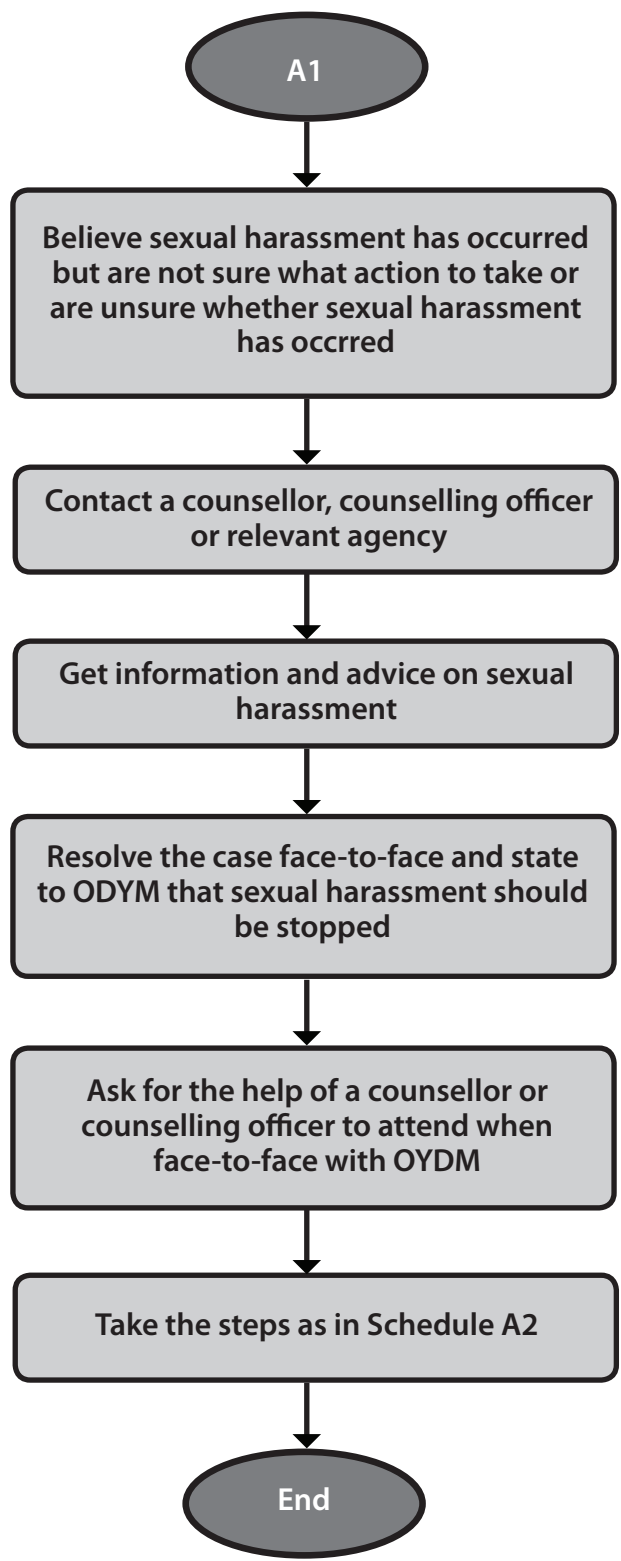
Any person who has any information about sexual harassment behaviour by OYDM or is a witness to sexual harassment behaviour by OYDM, may

- (a) lodge a complaint to the Integrity Unit Officer, Counselor, Counseling Officer, Islamic Affairs Officer, or any officer designated to handle sexual harassment issues;
- (b) make a report to police or any relevant agencies,

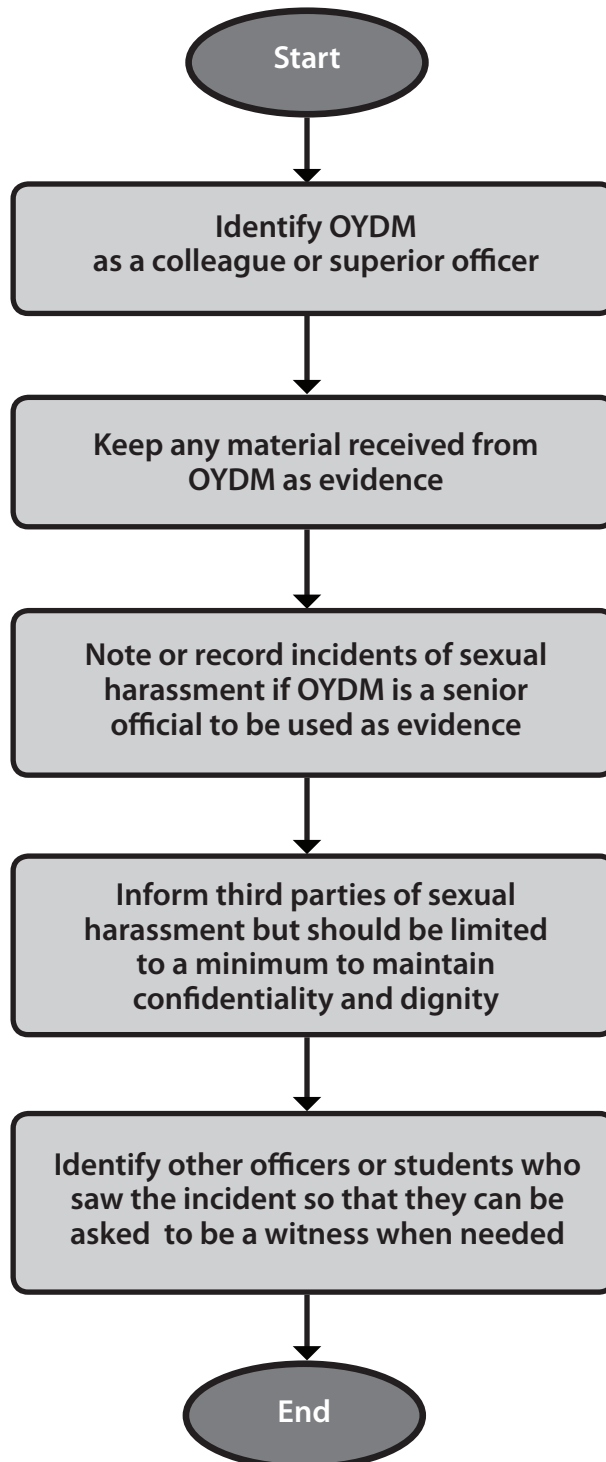
on the matter, by providing sufficient details of the occurrence of the sexual harassment incident. The person should be advised to maintain the confidentiality of the complaint.

**FLOW CHART
ACTION THAT CAN BE TAKEN BY THE COMPLAINANT
IF SEXUAL HARASSMENT CASES HAPPEN**





STEPS THAT CAN BE TAKEN BY THE COMPLAINANT FOR COLLECTING EVIDENCE IN THE CASE OF SEXUAL HARASSMENT



SEXUAL HARASSMENT COMPLAINT FORM

To : Integrity Unit

Complainant /Victim's Details:

1. Name: _____
 2. I/C No.: _____ 3. Matric/Staff No.: _____
 4. Gender: _____ 5. Marital Status: _____
 6. Date of Birth: _____ Age: _____
 7. Position and Grade / Level: _____
 8. Department /School : _____ 9. Tel No.: _____
 9. Address: _____
(If the Complainant is not University Denizen)
-
-

If the Complainant is not a victim, please fill in

Victim's Details:

1. Name: _____
 2. I/C No.: _____ 3. Matric/Staff No.: _____
 4. Gender: _____ 5. Marital Status: _____
 6. Date of Birth: _____ Age: _____
 7. Position and Grade / Level: _____
 8. Department /School: _____ 9. Tel No.: _____
-
-

OYDM Details:

1. Name : _____
2. I/C No.: _____ 3. Matric/Staff No.: _____
4. Gender : _____ 5. Marital Status: _____

6. Date of Birth: _____ Age: _____
7. Position and Grade/ Level : _____
8. Department /School: _____ 9. Tel No.: _____

Witness's Details (if any):

	Witness 1	Witness 2	Witness 3
Name & Matric No. Staff/ Student	_____	_____	_____
Position and Grade / Level :	_____	_____	_____
Telephone No. / E-Mail:	_____	_____	_____

Details of the Sexual Harassment:

1. Date :
2. Venue :
3. Time :
4. Details of the incident*:

* Please attach proof of incident (if any). For example letters / emails / sms / pictures. Please use an attachment if there is not enough space

Complainant / Victim's declaration:

I declare that all the information and details stated above are true to the best of my knowledge.

I seek for further action to be taken

CONFIDENTIAL

This report is for record only

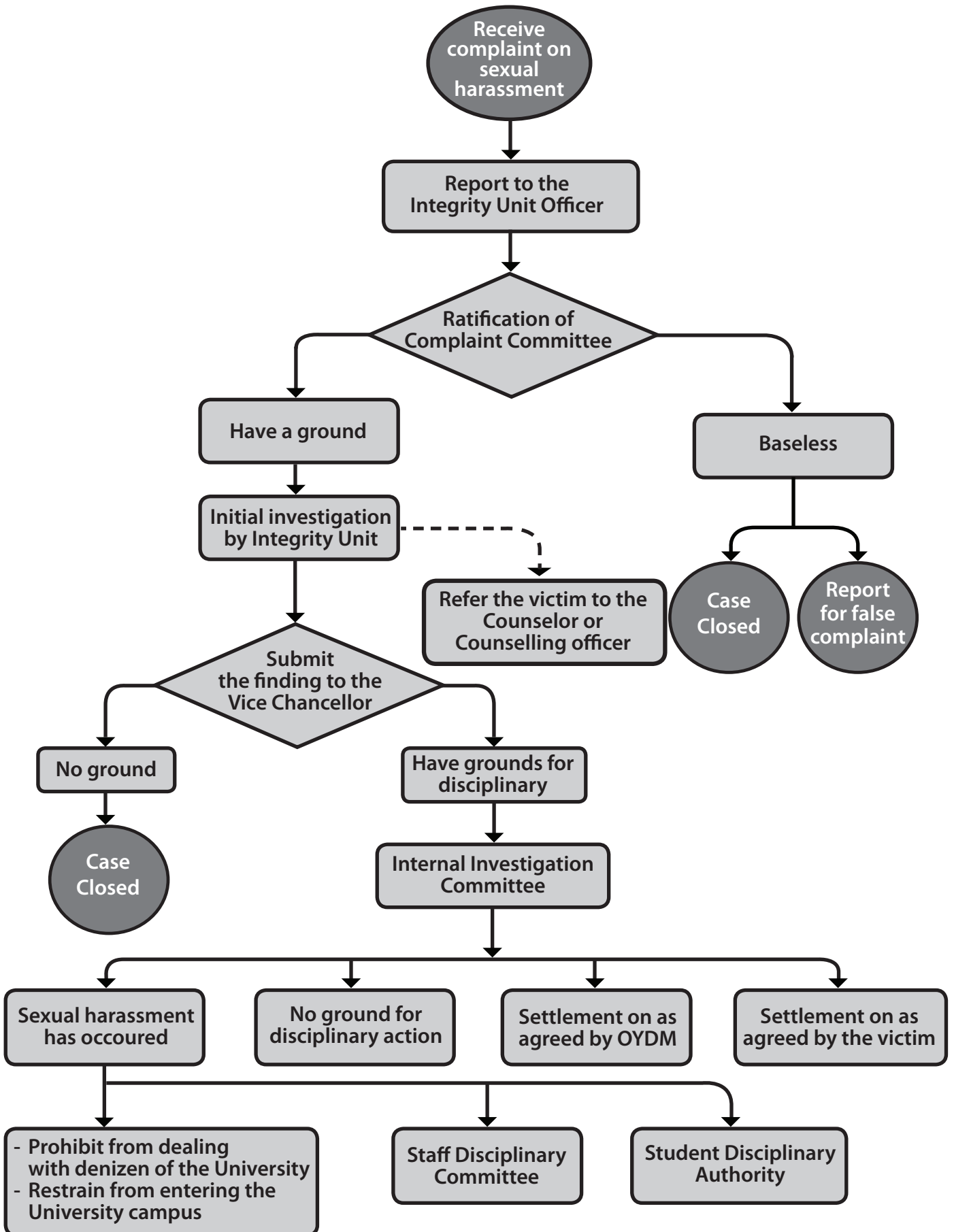
Complaint Date: _____
Complainant/victim's Signature

For the use of Integrity Unit:

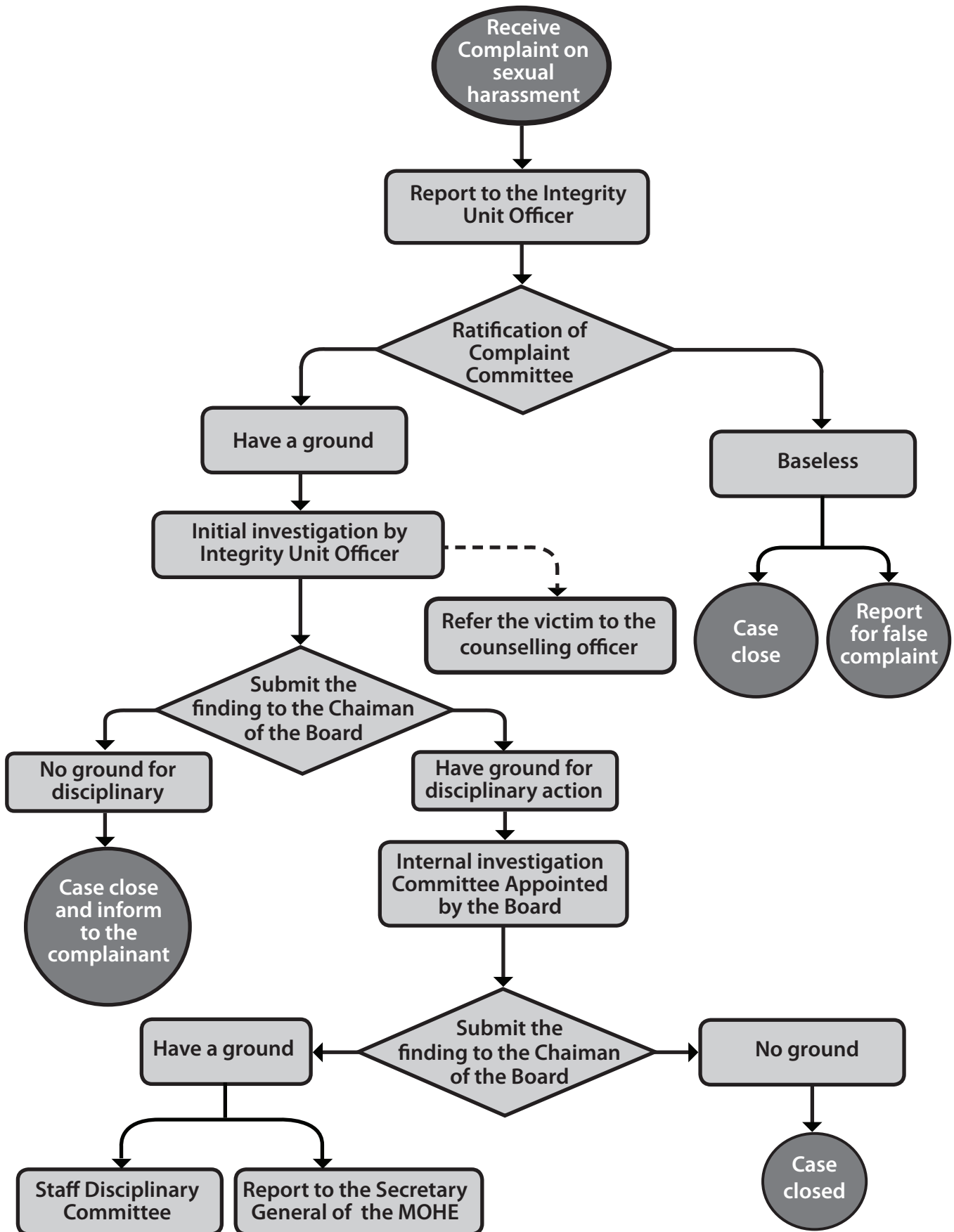
Date received complaint: _____

Name and signature of Receiver: _____

FLOW CHART OF HANDLING SEXUAL HARRASMENT CASES



FLOW CHART OF HANDLING SEXUAL HARASSMENT CASES INVOLVING OFFICER OF THE UNIVERSITY APPOINTED BY THE MINISTER





ISBN 978-967-17656-2-3

