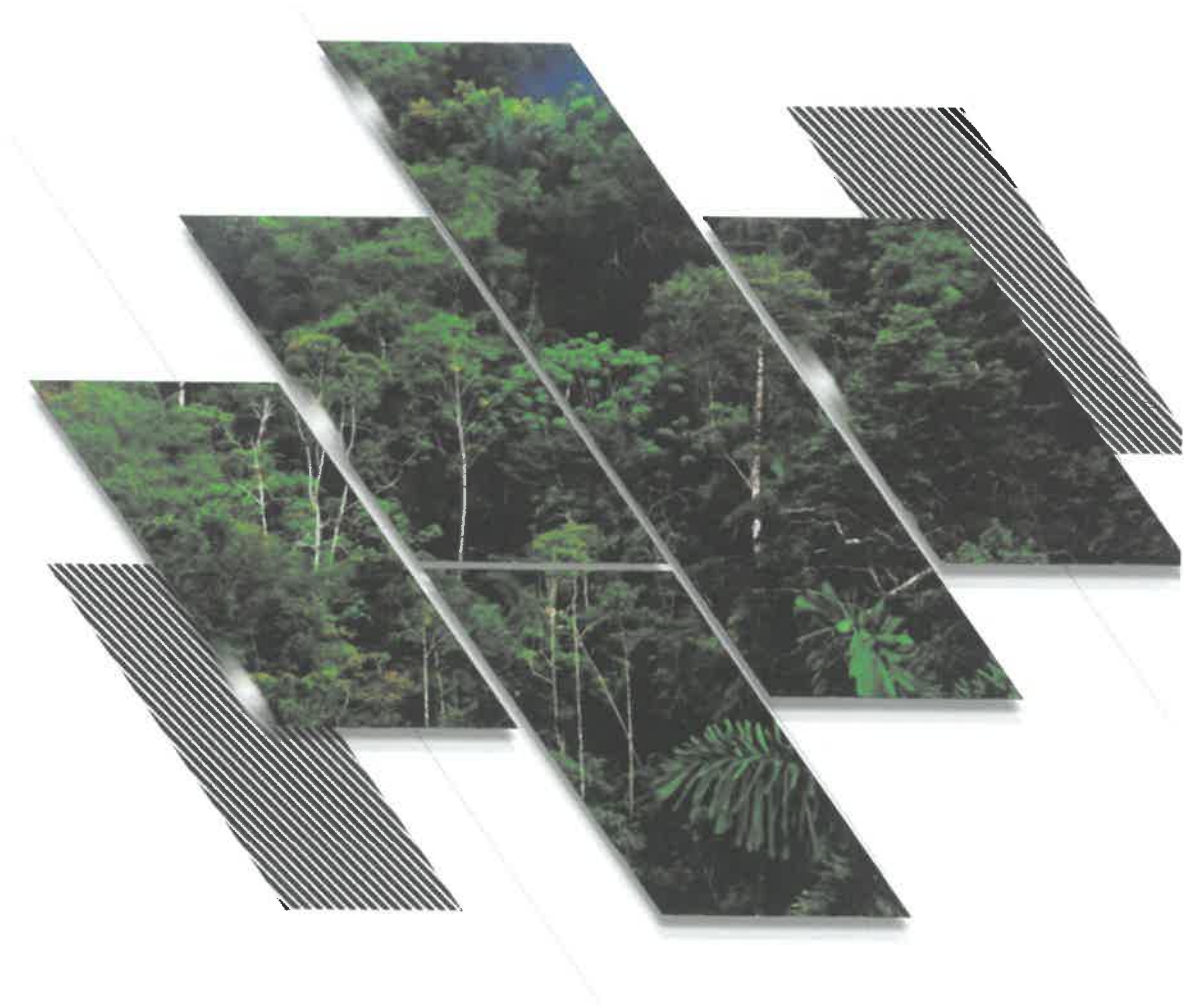






KUMPULAN PENGURUSAN KAYU KAYAN TRENGGANU SDN BHD

# PROSEDUR MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL



	KUMPULAN PENGURUSAN KAYU KAYAN TRENGGANU SDN BHD		No.Ruj	KPKKT-KONFLIK REF 02/21	
			Tarikh	03/01/2021	
	Prosedur		PROSEDUR MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL		
	Tajuk		S.O.P Gangguan Seksual		
	Disediakan Oleh :		Unit Pematuhan & Tugas Khas	Disahkan Oleh, Pengurus Besar Kanan	
	Tandatangan & Nama		 (Khairul Nizam bin Jamaluddin)	 Suhairi Binti Sulong	

### 1) PENGENALAN

Pihak syarikat telah menetapkan Kod Amalan mengenai Pencegahan dan Pembanterasannya Gangguan Seksual di tempat kerja. Gangguan seksual adalah satu perlakuan tidak bermoral yang dilakukan oleh seseorang terhadap seseorang yang lain dan merupakan salah satu perlakuan yang dilarang di dalam Kod Amalan tersebut.

### 2) OBJEKTIF

- i. Untuk mencegah gangguan seksual dalam kalangan pekerja syarikat;
- ii. Untuk menghalang sebarang bentuk gangguan seksual kepada pekerja;
- iii. Untuk memudahkan pengendalian sebarang bentuk kes gangguan seksual di dalam syarikat KPKKT agar menjadi lebih harmoni, saling menghormati dan mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif.

### 3) SKOP

Skop prosedur ini adalah fokus kepada pencegahan dan pengendalian sebarang bentuk gangguan seksual yang diurus tadbir oleh KPKKT. Prosedur ini adalah penting bagi memastikan hal-hal berkaitan gangguan seksual dapat dikendalikan dengan **Adil, Konsisten, Terkawal Dan Berkesan**.

### 4) DEFINISI

Mengikut *Code of Practice of the Prevention and Eradication of Sexual Harassment in the Workplace* "Gangguan seksual didefinisikan sebagai perlakuan yang tidak diinginkan yang bersifat seksual yang mempunyai kesan lisan, bukan gangguan verbal, visual, psikologi atau fizikal terhadap jantina yang sama atau berlawanan di mana :-

- i. Dengan alasan yang munasabah, dianggap oleh penerima sebagai meletakkan syarat yang bersifat seksual pada pekerjaannya; dan
- ii. Dengan alasan yang munasabah, dianggap oleh penerima sebagai kesalahan atau penghinaan, atau ancaman terhadap kesejahteraannya tetapi tidak mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaannya.

Gangguan seksual terbahagi kepada dua kategori, iaitu paksaan seksual dan gangguan seksual:

- i. Paksaan seksual adalah gangguan seksual yang menyebabkan beberapa kesan langsung kepada pekerja mangsa. Contoh gangguan seksual jenis paksaan ini adalah apabila pihak atasan, yang mempunyai kuasa atas gaji dan kenaikan pangkat, berusaha memaksa seorang bawahan untuk memberikan pertolongan seksual. Sekiranya pekerja bawahan itu menerima permintaan seksual atasan, faedah-faedah

pekerjaan akan diperolehi. Sebaliknya, jika pekerja bawahan menolak, faedah-faedah pekerjaan akan dinafikan.

- ii. Kegusaran seksual, adalah tingkah laku yang berkaitan dengan seksual yang menyinggung perasaan, memusuhi atau menakut-nakuti penerima, namun tidak mempunyai kaitan langsung dengan faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun, tingkah laku yang menjengkelkan itu mewujudkan persekitaran pekerjaan yang menjengkelkan di mana pekerja perlu bertoleransi dengan keadaan tersebut untuk terus kekal bekerja. Gangguan seksual oleh pekerja terhadap rakan sekerja adalah termasuk dalam kategori ini. Gangguan seksual oleh pelanggan syarikat terhadap pekerja juga termasuk dalam kategori ini.

Gangguan seksual di tempat kerja merangkumi segala gangguan seksual berkaitan pekerjaan yang berlaku di luar tempat kerja akibat tanggungjawab pekerjaan atau hubungan pekerjaan. Situasi di mana gangguan seksual yang berkaitan dengan pekerjaan mungkin berlaku adalah termasuk, tetapi tidak terhad kepada:

- a) Fungsi sosial yang berkaitan dengan pekerjaan, persidangan, sesi latihan, pameran dan perjalanan rasmi yang berkaitan dengan pekerjaan;
- b) Tugas kursus di luar tempat kerja; dan
- c) Perbualan telefon atau melalui media elektronik

Semua pekerja termasuk penyelia dan pengurus akan dikenakan tindakan tatatertib termasuk pemecatan kerana terlibat dalam gangguan seksual.

Pekerja-pekerja, yang membuat aduan palsu dan berniat jahat terhadap gangguan seksual juga akan dikenakan tindakan tatatertib.

Siasatan secara sulit yang bebas dan menyeluruh dalam semua keadaan akan dilakukan ke atas semua aduan yang diterima mengenai dakwaan gangguan seksual.

Ekoran daripada aduan gangguan seksual adalah sensitif dan peribadi, pekerja-pekerja yang tergolong di bawah polisi ini sepatutnya melakukan rungutan secara terus kepada Ketua Jabatan dalam tempoh tujuh (7) hari daripada tarikh kejadian gangguan.

Kesimpulannya, gangguan seksual merujuk kepada tingkah laku seksual yang tidak diingini dan tidak disukai oleh penerima. Ia juga merupakan tingkah laku seksual yang dikenakan dan tidak diminta atau tidak dibalas oleh penerima.

## **5. TINDAKAN**

- a) Mengemukakan Aduan

Pengadu boleh membuat aduan kepada Penyelia/Ketua Jabatan. Pengadu juga boleh membuat aduan secara terus kepada Eksekutif Sumber Manusia. Berikut merupakan Carta Aliran Tindakan yang boleh dilakukan oleh Pengadu.

## 6. PERLAKUAN, KEADAAN ATAU PERBUATAN YANG MENJURUS KEPADA GANGGUAN SEKSUAL

Gangguan seksual merangkumi pelbagai tindakan dari pelanggaran ringan kepada penderaan atau serangan seksual. Gangguan boleh menjadi penyelia mangsa, penyelia di kawasan lain, rakan sekerja, atau pelanggan. Penjenayah atau mangsa mungkin ada sebarang jantina.

### a. Gangguan Secara Fizikal

Gangguan yang berbentuk sentuhan fizikal yang berunsur seksual seperti mendekati orang lain dalam jarak yang terlalu dekat sehingga orang tersebut berasa kurang selesa, memegang, memeluk, menepuk, menggosok, mencubit, mencium, menjilat atau meraba sehingga pengadu berasa tersinggung, terhina atau terugut.

### b. Gangguan Secara Lisan

Bentuk gangguan ini dapat dilihat dalam penggunaan Bahasa lucah melalui perbualan, bercerita, berjenaka, membuat bunyu-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 semasa berurusan.

### c. Gangguan Secara Isyarat (Bukan Lisan)

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

### d. Gangguan Secara Visual

Perlakuan menghantar nota melalui cetak, media social atau apa-apa aplikasi yang membolehkan bahan-bahan dipindahkan ke paparan umum dan terbuka yang boleh menyebabkan pengadu bersa tersinggung, terhina atau terugut kepada gangguan seksual.

### e. Gangguan Secara Psikologi

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

## 7. TINDAKAN YANG BOLEH DIAMBIL OLEH PENGADU

### a. Mengemukakan Aduan

Pengadu boleh mengemukakan aduan kepada Ketua Konservator Hutan. Pengadu juga boleh menghubungi Pegawai Bahagian Khidmat Pengurusan Personel Jabatan untuk mendapat maklumat atau khidmat nasihat selanjutnya. (Sila rujuk Carta Aliran Kerja 1)

## 8. PROGRAM PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

6.1 Gangguan seksual boleh dicegah daripada berlku di tempat kerja. Antara program pencegahan yang boleh dilaksanakan ialah mengadakan taklimat bagi mewujudkan kesedaran dan kefahaman mengenai gangguan seksual di tempat kerja.

## **9. RUJUKAN**

TERENGGANU INC GROUP, CODE OF BUSINESS ETHICS

SECTION 2 : OUR PEOPLE

NO 5. SEXUAL HARASSMENT



KUMPULAN PENGURUSAN KAYU KAYAN TRENGGANU SDN. BHD. KPKKT  
(56141-K)

## BORANG ADUAN SALAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL

(Borang ini diisi oleh Pegawai Penerima Aduan)

Nama:

No. Kad. Pengenalan :

Jawatan:

Alamat Pejabat:

No. Telefon:

E-mel:

### Maklumat Pegawai Yang Disyaki Mengganggu

Nama:

Alamat Pejabat:

Jawatan:

### Butir-Butir Aduan

Tarikh Kejadian:

Lokasi Kejadian:

Masa Kejadian:

Kekerapan Gangguan (Sehingga Tarikh Aduan):

Sejarah gangguan:

Kali Pertama:

Kes Ulangan Salah Laku Gangguan Sesual Yang Diperlakukan (Sila Jelaskan):

Kesan Yang Dialami:

### Maklumat Tambahan (Jika Berkaitan)

Nama Saksi Kejadian:

Jawatan:

No. Telefon:

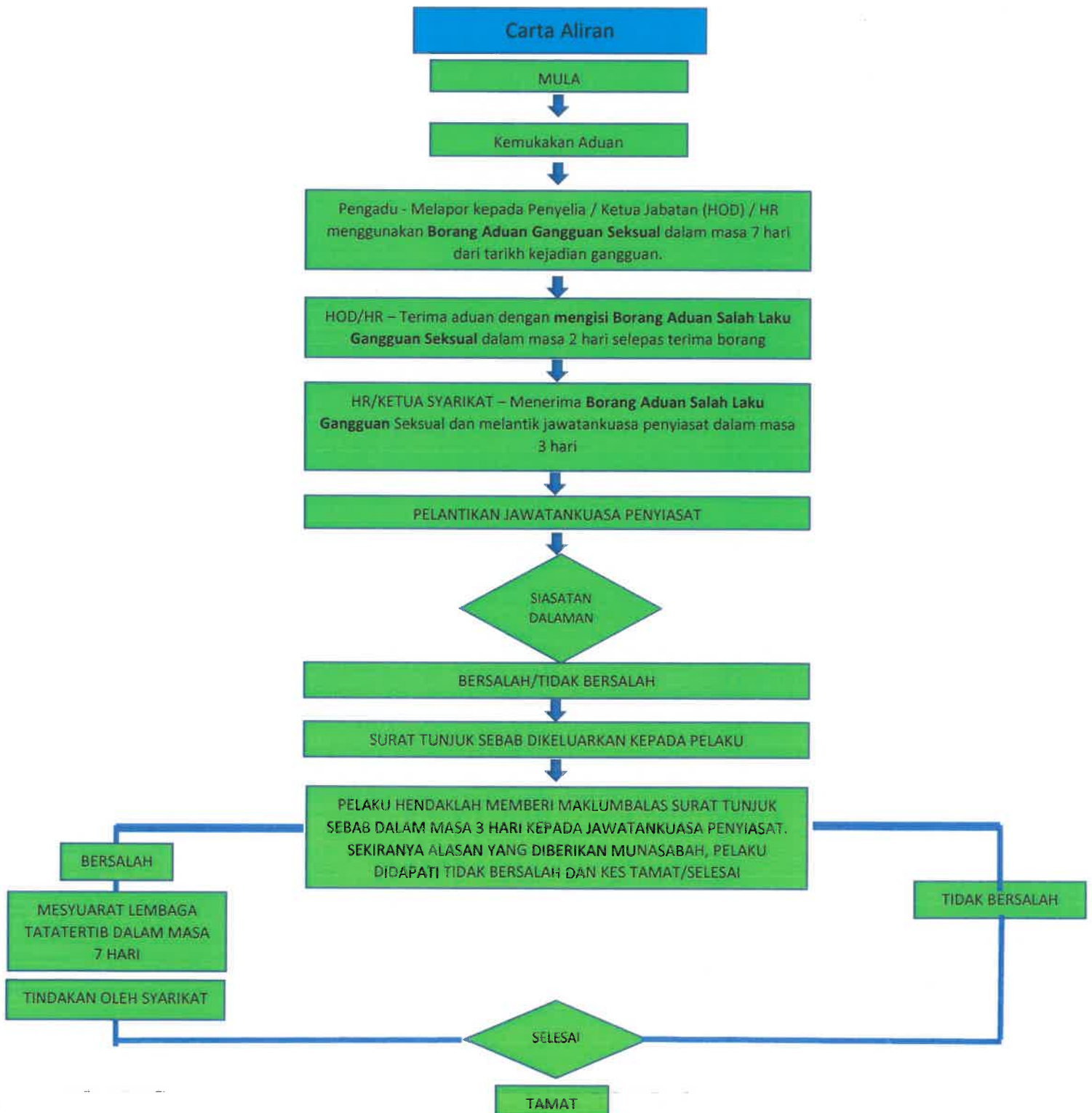
Nama Penerima Aduan:

Tanda tangan Penerima Aduan:

Tarikh Aduan:



KUMPULAN PENGURUSAN KAYU KAYAN TRENGGANU SDN. BHD. KPKKT  
(56141-K)



Nota 1: Sekiranya aduan tidak dimajukan ke pihak seterusnya atau pekerja tidak menghadiri perjumpaan yang diaturkan bagi tujuan perbincangan dan penyelesaian dalam tempoh ditetapkan tanpa sebab munasabah, aduan tersebut dikira telah mencapai penyelesaian

Nota 2: Dalam peringkat langkah-langkah diatas, sesuatu jangkamasa itu boleh dilanjutkan berdasarkan persetujuan dari kedua-dua pihak