

GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: PERMASALAHAN DAN PENYELESAIAN DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG

Sabitha Marican
Ahmad Shamsul Dato' Abd Aziz

PENGENALAN

Menurut kajian yang dilakukan di kalangan 160 orang eksekutif di sekitar bandar raya New York pada tahun 1992, gangguan seksual didapati meningkat ke tangga ketiga sebagai salah satu masalah yang paling kritikal di tempat kerja selepas isu ganjaran dan keselamatan kerja (Stockdale, 1996). Namun, kejadian gangguan seksual bukan sahaja berlaku di negara barat, tetapi juga di Malaysia. Ini berdasarkan maklumat mengenai insiden gangguan seksual yang diutarakan di antara tahun 1986 hingga 2002 oleh para penyelidik dan media massa dalam negara (Ahmad Fauzi, 1999; Amree, 2001; Badriyah, 1988; 'Banyak kes gangguan', 1999; Khairunnisa, 1997a,b,c,d,e; Mat Lazim Salleh, 1999; Mazlinda, 1999/2000; Nor Affizar, 2001; Ramlah, 1999; Sabitha, 1998; 1999a,b,c; 2000a,b,c,d; 2000a,b; 2002a,b,c; '*Sexual Harassment*', 1996). Ini mencerminkan bahawa masalah gangguan seksual semakin meruncing di tempat kerja, sewajarnya tindakan yang lebih serius harus diberikan dalam menangani gejala ini daripada berterusan.

APAKAH GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA?

Menurut Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja yang dibangunkan oleh Kementerian Sumber Manusia, gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja boleh dibahagikan kepada dua keadaan:

1. **Quid Pro Quo (*Balas Budi*)**

Keadaan ini berlaku kepada seseorang yang memiliki “kuasa untuk mengawal” ke atas pekerja yang menjadi mangsa. Golongan yang berjawatan tinggi menunjukkan kekuasaannya dengan melakukan perbuatan tidak senonoh terhadap para pekerja di dalam sesebuah organisasi. Mereka yang tidak patuh kepada arahan ketua untuk melakukan perbuatan ini akan berasa tertekan sewaktu menjalankan pekerjaan sehingga adakalanya mereka diberhentikan kerja.

2. **Gangguan Seksual yang Berbentuk Ancaman**

Gangguan ini boleh berlaku antara sesama pekerja. Penganiayaan terhadap pekerja ini timbul daripada perkataan mahupun perbuatan. Ini termasuklah membuat perbincangan mengenai aktiviti seksual, sentuhan yang tidak sepatutnya, mengeluarkan komen terhadap sifat fizikal seseorang, menggunakan isyarat serta penggunaan bahasa bersifat lucah.

Tingkah laku gangguan seksual di Malaysia, boleh dilihat daripada empat bentuk iaitu dari segi visual, lisan, bukan lisan dan fizikal (Sabitha, 2002). Manakala menurut Abd Rahim (2003), perbuatan tingkah laku yang dikatakan penyebab gangguan seksual boleh diklasifikasikan seperti yang berikut:

- (i) *Tingkah Laku Mengganggu*: Perbuatan yang tidak sopan dan mengancam hak dan kebebasan mangsa. Perbuatan mengusik di tempat kerja dengan menunjukkan kelakuan dan tingkah laku yang mengganggu boleh ditafsirkan sebagai suatu bentuk gangguan seksual. Memalukan dan menjatuhkan maruah mangsa juga disebabkan tingkah laku mengganggu.
- (ii) *Tingkah Laku Destruktif*: Tindakan ganas yang dilakukan dan memberikan kesan buruk kepada mangsa sama ada dari segi gangguan fizikal, emosi, psikologi, sikap, hubungan mahupun layanan moral. Ia mendorong kepada berlakunya bentuk gangguan seksual yang serius seperti melakukan kekasaran, menfitnah, paksaan, tindakan dan pelbagai bentuk tingkah laku yang memusnahkan imej, harga diri, keselamatan dan kehormatan.
- (iii) *Tingkah Laku Agresif*: Sifat keagresifan pelaku menyebabkan mangsa mengalami tekanan emosi psikologi dan sosial. Penderaan dan kekasaran berlaku disebabkan sikap agresif. Proses *demoralizing* ialah satu tingkah laku yang meletakkan mangsa dalam kedudukan yang terancam dan tergugat.
- (iv) *Tingkah Laku Membuli*: Mangsa dipaksa membuat pelbagai perkara dengan motif untuk membuli. Perbuatan ini termasuklah mangsa dikehendaki mencium pipi pelaku serta mangsa diraba keseluruhan tubuhnya tanpa rela. Perbuatan seumpama ini merupakan suatu diskriminasi, menghina dan merendah-rendahkan diri mangsa.

- (v) *Tingkah Laku Jenayah*: Perbuatan seperti mengugut, memperdagangkan wanita, memaksa wanita melakukan hubungan seksual dan sebagainya. Ia dianggap sebagai suatu perbuatan gangguan seksual yang amat serius.

Walaupun dalam apa cara sekalipun, gangguan seksual ditafsirkan, ia tetap membawa kepada keadaan tempat kerja yang tidak harmonis serta menjejaskan produktiviti pekerja dan organisasi.

KESAN GANGGUAN SEKSUAL

Mangsa gangguan seksual lazimnya akan melalui pelbagai pengalaman negatif yang boleh memberi kesan pada individu dan organisasi. Menurut Gosselin (1986) dan Koen (1990), gangguan seksual boleh mengakibatkan kesan dalam bentuk ekonomi dan psikologi. Kesan psikologi boleh menghalang pekerja daripada membentuk satu sikap yang senang bersetuju, beretika atau berfikiran panjang, serta menghalang penglibatan secara berkesan dalam komuniti kerja. Sekiranya berterusan, ini akan membantutkan pembangunan dan perkembangan individu itu (Hamilton, et al., 1987).

Kesan psikologi terhadap mangsa juga dapat dilihat daripada aspek pengawalan emosi (Fitzgerald, Swan & Magley, 1997). Kajian mendapati, seandainya pengalaman individu terhadap gangguan seksual itu adalah lebih teruk dan kerap, maka lebih parah lagi kesan emosi ke atas individu tersebut. Antara kesan emosi termasuklah perasaan marah, kecewa, rasa murung (*depression*), cemas dan berasa hilang kawalan (Salisbury, Remick & Stringer, 1986), tidak yakin pada diri, malu dan rasa bersalah (Benson & Thompson, 1982; Paludi & Brickman, 1991; Safran, 1976).

Kesan ekonomi terhadap mangsa gangguan seksual juga dapat dilihat dari segi kurang motivasi kerja (Gruber & Bjorn, 1982; Harris & Firestone, 1997; O'Farell & Harten, 1982; Jensen & Gutek, 1982), penurunan prestasi kerja (Crull, 1982; Gutek, 1985), kerjaya yang terganggu (Coles, 1986; Livingston, 1982), kurang semangat untuk bekerja, bilangan ponteng kerja yang tinggi (Gosselin, 1986) merosakkan hubungan antara teman sekerja (Gutek, 1985; O'Farell & Harlen, 1982) kurang berpuas hati dengan kerja, hubungan yang terjejas dengan penyelia (Gruber, 1992; Morrow, McElroy & Philips, 1994), kurang komitmen pada organisasi, keaburan peranan yang tinggi, konflik peranan dan stres (Morrow, McElroy & Phillips, 1994).

Selain itu, gangguan seksual juga mempunyai kesan negatif kepada fisiologi atau kesihatan mangsa. Antaranya ialah gangguan di dalam perut, masalah yang berkaitan dengan pergigian, sakit kepala, sukar untuk tidur, kelesuan, rasa loya, turun berat badan, hilang selera makan, sakit tengkok dan sakit belakang (Gutek, 1985; Lindsey, 1977; Loy & Stewart, 1984; Mac Kinnon, 1979; Salisbury et al., 1986).

Menurut Luthar dan Townsend (1995), mangsa wanita yang mengalami gangguan seksual sering kali ponteng kerja, menjadi kurang produktif dan ada yang berhenti kerja daripada organisasi tersebut. Crull (1982), yang mengkaji mangsa wanita juga mendapati mereka mengalami kesan negatif ke atas prestasi kerja (75%), masalah yang berkaitan dengan psikologi (90%), dan kesihatan fizikal (63%), malahan 25% daripada mereka telah dibuang kerja kerana gangguan seksual. Gutek (1985), yang mengkaji mangsa wanita juga mendapati fikiran mereka terganggu ketika menjalankan kerja (38%), serta 28% mendapati hubungan mereka dengan orang lain terjejas di tempat kerja.

Bukan semua kesan gangguan seksual dapat diukur dalam bentuk material (Beehr & Newman, 1978) kerana sukar untuk menilai kesan yang dialami oleh mangsa dalam bentuk ekonomi atau wang. Menurut Sullivan (1992) pula, antara kos tidak langsung yang turut dikira ialah masa yang perlu diberikan oleh pengurus terhadap tuntutan gangguan seksual, peningkatan tekanan peribadi, kos dakwaan di mahkamah (Garvey, 1986) dan tenaga pekerja tergendala daripada memberi tumpuan pada tanggungjawab dan objektif yang asas organisasi (Husbands, 1992). Malahan, organisasi yang mempunyai kadar kejadian gangguan seksual yang tinggi juga didapati akan turut mengalami kadar kejadian tinggi dalam hal gangguan ras (*racial harassment*), diskriminasi bentuk-bentuk amalan lain yang tidak adil (Standroff, 1992).

Ringkasnya, gangguan seksual boleh membawa kesan yang amat buruk terhadap mangsa, keluarga mangsa, pengganggu, keluarga pengganggu dan semua yang terlibat dengan keadaan tersebut, termasuklah yang dalam mahupun di luar organisasi. Oleh itu, strategi pencegahan adalah lebih menguntungkan berbanding dengan usaha untuk mengatasinya setelah ia berlaku. Seperti mana yang dianalisis oleh Conte (1990) dan Siddiqui (1998) bahawa kos untuk membenarkan gangguan seksual berlaku ialah 31 kali ganda kos untuk menghalangnya.

PERLUKAH PENDEKATAN UNDANG-UNDANG?

Sesetengah majikan mempercayai bahawa jika tiada kes gangguan seksual yang di laporkan dalam jabatan, maka ia merupakan satu berita baik. Tiada aduan tidak bermakna ia satu berita baik. Mengikut Eichiejile (1993), ada pelbagai sebab mengapa sesetengah orang tidak melaporkan kes gangguan seks di tempat kerja. Sesetengah mangsa mengharapkan bahawa ia akan lenyap. Mangsa tidak menghiraukan gangguan tersebut dan berharap ia akan berhenti dengan sendirinya. Perkara ini selalunya, berlaku di kalangan mangsa yang asertif, dan boleh menyampaikan mesej pada pengganggu bahawa gangguan itu tidak digemari. Adakalanya pengganggu akan meminta maaf daripada mangsa tersebut. Kadangkala strategi ini digunakan oleh mangsa kerana kurang yakin pada diri sendiri.

Ada juga mangsa tidak membuat laporan disebabkan mereka kurang yakin pada sistem organisasi mereka, serta tidak mempercayai akan mendapat sebarang layanan apabila berbuat demikian. Berdasarkan pengalaman, mereka juga tidak percaya yang mereka akan dibela, dilayan mahupun kesediaan pihak pengurusan untuk mengendalikan organisasi itu dengan efektif terhadap orang yang melakukan gangguan seksual. Sebagai contoh, sesetengah pengurus menyamakan panggilan yang berunsur seks dengan panggilan biasa. Ada juga mangsa mengatakan bahawa pihak pengurusan mendapati bahawa pengendalian kes gangguan seksual ini hanya 'membazir waktu sahaja.' Ini mungkin disebabkan terdapat terlalu banyak 'red tape' yang berkaitan dengan pengendalian kes gangguan seks.

Berkaitan dengan kenyataan di atas, mangsa juga (Sabitha, 1998; Eichiejile, 1993) mendapati bahawa tidak ada panduan untuk diikuti dalam organisasi untuk melaporkan kes gangguan seksual. Walaupun ada panduan, mereka tidak menggunakannya kerana tidak tahu bahawa panduan itu wujud. Adakalanya pula walaupun organisasi mempunyai panduan tetapi ia hanya tersimpan dalam fail dan tidak pula disampaikan maklumat tersebut kepada warga organisasi. Panduan yang sedia ada juga kadangkala tidak digunakan kerana mereka tidak cukup yakin untuk menurut panduan tersebut.

Mangsa gangguan seksual juga tidak membuat laporan kerana takut ditindas oleh si pengganggu, atau kawan si pengganggu atau sekutunya. Mereka juga tidak mahu mporak perandakan suasana. Ini dinyatakan dengan pernyataan seperti 'saya tidak mahu menyentuh perasaan kumpulan saya', 'mereka akan katakan bahawa pengurus itu dibuang kerja kerana saya' dan sebagainya. Kadangkala mangsa juga enggan berbuat demikian kerana terpaksa menanggung malu dengan mengaku mereka menghadapi gangguan seks. Rasa malu yang terpaksa diharungi menyebabkan sesetengah mangsa menyembunyikan pengalaman tersebut.

Berdasarkan perbincangan di atas, menunjukkan bahawa kekurangan dan kekaburan terhadap segi prosedur, peraturan dan undang-undang yang sedia ada menyukarkan proses untuk mangsa membuat aduan terhadap tingkah laku tersebut, apatah lagi untuk membanterasnya.

UNDANG-UNDANG BERHUBUNG GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Isu gangguan seksual di tempat kerja di negara kita semakin mendapat perhatian ekoran beberapa pendedahan dan dakwaan daripada pihak mangsa. Ini membuktikan bahawa, tahap kesedaran masyarakat terhadap perkara ini semakin meningkat. Usaha daripada pelbagai pihak termasuk peranan undang-undang dilihat sebagai sesuatu yang amat penting untuk memastikan hasrat meminimumkan bilangan kes gangguan seksual.

Jika diteliti, sehingga kini tiada sebarang akta atau peruntukan undang-undang khusus bagi mengawal masalah gangguan seksual di tempat kerja di Malaysia. Perbincangan

yang berikut menunjukkan bahawa akta berhubung dengan pekerja dan pekerjaan seperti Akta Pekerjaan 1955, Akta Perhubungan Perindustrian 1957 dan Akta Keselamatan Pekerja dan Kesihatan 1994 juga tidak memperuntukkan sebarang peruntukan khas berhubung gangguan seksual.

Akta Pekerjaan 1955

Akta Pekerjaan 1955 ini hanya termaktub kepada pekerja di sektor swasta sahaja. Gangguan seksual seharusnya dinyatakan dengan jelas sebagai salah satu daripada salah laku yang serius dan boleh disabitkan kesalahan di bawah seksyen 14(1) Akta Pekerjaan 1955. Menurut Seksyen 14(3) Akta Pekerjaan 1955:

“Seseorang pekerja boleh ditamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikannya tanpa notis di mana ia atau orang yang bergantung kepadanya diancam bahaya kepada orang tersebut dengan kekerasan atau penyakit supaya pekerja tersebut tidak berusaha untuk menjalankannya melalui kontrak perkhidmatannya.”

Pemakaian seksyen ini harus diluaskan dengan frasa “diancam bahaya kepada orang tersebut” ini termasuk ancaman bahaya gangguan seksual. Seksyen 14(3) Akta Pekerjaan 1955 hanya merujuk kepada bahaya dengan kekerasan iaitu adanya faktor kekerasan fizikal serta penyakit berbahaya sahaja.

Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Akta ini termaktub kepada pekerja kerajaan dan badan berkanun di samping pekerja di sektor swasta. Peruntukan undang-undang yang boleh dikaitkan dengan gangguan seksual menurut akta ini adalah melalui Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 iaitu apabila mangsa dipecat dengan pemecatan konstruktif apabila enggan melayan perbuatan majikan yang bersifat lucah. Pemecatan konstruktif bermakna majikan tidak akan memecat pekerjaannya tetapi dengan cara meletakkan pekerja dalam keadaan yang tertekan. Perbuatan majikan sedemikian, adalah bagi membuatkan pekerja berasa khidmatnya tidak diperlukan lagi. Representasi secara bertulis memaklumkan kepada Ketua Pengarah Sumber Manusia bahawa dia dipecat secara tidak berpatutan dan tanpa sebarang notis harus dikemukakan. Gangguan seksual di tempat kerja juga perlu dilihat dalam konteks yang lebih luas lagi termasuk gangguan seksual yang berlaku di luar waktu kerja tetapi melibatkan pekerja.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994

Akta ini berkaitan dengan keselamatan dan masalah kesihatan pekerja agar sentiasa terjamin di tempat kerja. Ia juga diwujudkan bagi mengelakkan pekerja daripada menerima pelbagai ancaman di tempat kerja. Sekiranya gangguan seksual diiktiraf sebagai satu ancaman di tempat kerja, maka Seksyen 15(1) Akta ini terpakai. Seksyen 15(1) Akta Keselamatan dan Pekerja 1994 menyatakan:

“Menjadi kewajiban tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk memastikan, setakat yang praktik, keselamatan, kesihatan dan kebajikan semasa bekerja semua pekerjanya.”

Majikan harus mengambil langkah sewajarnya bagi menjamin keselamatan pekerja daripada sebarang ancaman termasuk gangguan seksual. Frasa “setakat yang praktik” amat luas maksudnya. Bagi kes gangguan seksual, adakah memadai seorang majikan hanya menampal notis bahawa gangguan seksual merupakan satu kesalahan di tempat kerja tanpa mewujudkan satu mekanisme untuk menghalang daripada terus berlaku.

Amat jelas, tidak ada sebarang peruntukan undang-undang khusus untuk mengawal masalah gangguan seksual di tempat kerja di Malaysia. Peruntukan undang-undang yang dinyatakan ini hanya boleh dikaitkan sahaja dengan masalah gangguan seksual, walhal sudah tiba masanya satu bentuk undang-undang khusus digubal untuk menangani masalah gangguan seksual ini.

HUBUNGAN ANTARA KOD AMALAN DAN UNDANG-UNDANG

Pada masa ini, masalah gangguan seksual di tempat kerja banyak dirujuk kepada buku panduan Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (Kod Amalan) yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia pada tahun 1999. Kod Amalan ini tidak memberi sebarang impak perundangan sekiranya majikan enggan menguatkuasakannya seperti meletakkannya di bawah Perjanjian Bersama (CA).

Kod Amalan ini mengandungi garis panduan tentang penubuhan pembentukan dan pelaksanaan satu mekanisme dalaman bagi menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja. Kod Amalan ini bertujuan memberi panduan praktikal kepada majikan, pekerja, kesatuan sekerja dan pihak yang berkaitan dalam melindungi maruah diri pekerja tanpa mengira jantina. Matlamatnya adalah untuk memastikan gangguan seksual tidak berlaku. Sekiranya berlaku, terdapat prosedur yang lengkap untuk menanganinya dan memastikannya tidak akan berulang lagi. Kod Amalan ini juga bertujuan untuk menggalakkan perkembangan dan pelaksanaan dasar-dasar dan amalan-amalan untuk memastikan suasana di tempat kerja adalah sihat dan selamat kepada setiap pekerja tanpa mengira status atau jawatan. Para pekerja perlu dilayan dengan adil serta bebas daripada segala bentuk gangguan, penghinaan dan ugutan berbaur seksual. Para majikan pula seharusnya menerima dan melaksanakan Kod Amalan ini atas semangat memenuhi tanggungjawab korporat dan tanggungjawab sosial mereka untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja.

Kod Amalan ini mempunyai 34 Perkara. Perkara pertama yang dinyatakan berkenaan tujuan Kod Amalan ini adalah untuk memberi garis panduan kepada majikan mengenai penubuhan mekanisme dalaman di peringkat organisasi bagi mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Masalah gangguan seksual timbul daripada hubungan

kerja harian yang melibatkan sikap peribadi individu dalam organisasi. Masalah ini harus ditangani di peringkat organisasi itu sendiri supaya setiap tindakan boleh diambil dengan serta-merta dan boleh dipatahkan di peringkat awal (Perkara 2 Kod Amalan). Pendekatan yang paling baik untuk mengatasi gangguan seksual di tempat kerja adalah melalui satu mekanisme pencegahan dan pemulihan yang ditubuhkan di peringkat organisasi. Satu keputusan juga dibuat supaya pendekatan ini menjadi asas dalam membentuk dasar kerajaan dan dalam pelaksanaan langkah untuk menangani gangguan seksual di tempat kerja (Perkara 3 Kod Amalan). Sekiranya majikan meletakkan seseorang pekerja dalam keadaan terpaksa mengorbankan maruah dirinya demi kepentingan ekonomi, gangguan seksual merupakan satu penghinaan terhadap mangsa dan menempatkan mereka ini sebagai golongan kelas kedua di tempat kerja. Mekanisme yang komprehensif digalakkan untuk ditubuhkan di peringkat organisasi bagi mencegah, menangani dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Mekanisme ini termasuklah perkara seperti yang dinyatakan dalam Perkara 9 Kod Amalan:

Kenyataan Dasar Melarang Gangguan Seksual

Kenyataan dasar merupakan satu mesej atau maklumat daripada pihak pengurusan kepada pekerja. Kenyataan dasar tersebut hendaklah mengandungi perkara ini menurut Perkara 12 Kod Amalan:

- (i) Satu pengisytiharan melarang gangguan seksual dalam organisasi;
- (ii) Satu amaran yang menegaskan bahawa gangguan seksual merupakan pelanggaran dasar syarikat dan boleh mengakibatkan tindakan disiplin termasuk buang kerja;
- (iii) Satu arahan kepada penyelia dan pengurus supaya bertanggungjawab dalam melaksanakan dasar itu dan dalam menunjukkan kepimpinan melalui teladan.

Kenyataan dasar ini juga hendaklah dikeluarkan oleh pihak pengurusan tertinggi bagi memastikan penerimaan dan pematuhannya oleh pekerja, penyelia dan pengurus organisasi (Perkara 11 Kod Amalan).

Definisi yang Jelas

Satu definisi yang jelas mengenai gangguan seksual amat perlu untuk mengendalikan masalah ini. Ia adalah untuk memastikan pekerja dan pengurusan mendapat idea yang jelas apakah bentuk-bentuk tingkah laku yang boleh disabitkan sebagai satu kesalahan gangguan seksual (Perkara 13 Kod Amalan).

Prosedur Aduan/Kilanan

Aduan mengenai gangguan seksual ini adalah sensitif dan berbentuk peribadi, majikan perlu membentuk satu prosedur aduan berasingan yang khusus bagi mengendalikan aduan seperti itu. Prosedur aduan mengikut Perkara 18 Kod Amalan perlu mengandungi sekurang-kurangnya perkara yang tersenarai ini:

- (i) Aturan yang terperinci untuk membuat aduan dan untuk memproses aduan itu dengan memberi tempoh masa yang bersesuaian bagi setiap peringkat;
- (ii) Prosedur penyiasatan;
- (iii) Satu prosedur rayuan bagi membolehkan pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan penyiasatan membuat rayuan mengenainya kepada pihak berkuasa pengurusan yang lebih tinggi.

Peraturan Disiplin dan Hukuman

Peraturan disiplin hendaklah menggariskan hukuman yang boleh dikenakan kepada pelaku sekiranya didapati bersalah serta bentuk hukuman berdasarkan beratnya kesalahan yang dilakukan (Perkara 20 Kod Amalan). Gangguan seksual merupakan satu bentuk salah laku, maka sebelum sesuatu tindakan disiplin diambil, tertuduh haruslah menjalani satu siasatan dalaman (*domestic inquiry*) yang sewajarnya (Perkara 21 Kod Amalan). Kadangkala terdapat tuduhan palsu yang tidak berasas yang kononnya dibuat untuk mengenakan pihak tertentu, maka peraturan juga boleh dibuat supaya dikenakan hukuman kepada yang membuat tuduhan seumpama itu (Perkara 22 Kod Amalan). Ini amat penting kerana adakalanya ada pihak yang sengaja mereka cerita bahawasanya dia mengalami satu gangguan seksual.

Langkah-Langkah Perlindungan dan Pemulihan

Setiap maklumat yang diterima daripada mangsa kejadian haruslah disifatkan sebagai sulit bagi menjaga maruah dan kehormatannya. Ini terutama sekali ketika membuat aduan dan pada masa penyiasatan terhadap aduan dijalankan (Perkara 23 Kod Amalan). Sekiranya mangsa menanggung kerugian seperti turun pangkat atau tidak dinaikkan pangkat seperti dalam Perkara 24 Kod Amalan atau penafian sebarang faedah yang berhak diterima, maka mangsa haruslah diberikan semula haknya. Ganti rugi juga harus diberikan kepada orang yang dituduh jika setiap tuduhan yang dikenakan didapati tidak berasas sama sekali. Ini bagi mengutamakan prinsip keadilan asasi. Dengan ini juga dapat mengelakkan kewujudan tuduhan yang tidak berasas yang mungkin mereka yang membuat laporan tersebut mempunyai niat yang tidak baik terhadap orang yang dituduh. Ganti rugi yang dimaksudkan ini seharusnya diberikan kepada orang yang dituduh terutama sekali jika sekiranya orang tersebut mengalami kerugian dari segi material dan sebagainya (Perkara 26 Kod Amalan).

Program Promosi dan Pendidikan

Pencegahan ialah cara yang paling berkesan yang boleh digunakan oleh majikan untuk membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Tindakan yang boleh diambil menurut Perkara 27 Kod Amalan ialah:

- (i) Hebahan maklumat;
- (ii) Pendidikan; dan
- (iii) Latihan

Peranan dan penglibatan kesatuan sekerja amat penting dalam menangani masalah gangguan seksual. Ini boleh dilakukan melalui meningkatkan kesedaran dan kepekaan ahli terhadap isu ini dan memastikan tingkah laku ahlinya tidak menimbulkan masalah gangguan seksual (Perkara 33 Kod Amalan). Kesatuan sekerja juga seharusnya bekerjasama dengan majikan dalam melaksanakan program promosi dan pendidikan bagi mewujudkan budaya kerja yang sihat dan selamat (Perkara 34 Kod Amalan).

Dalam membincangkan mengenai gangguan seksual di tempat kerja, Mahkamah Perindustrian sering kali menekankan bahawa menjadi tanggungjawab majikan untuk menyediakan suasana yang selamat termasuklah bebas daripada masalah gangguan seksual. Keputusan Mahkamah Perindustrian melalui award 378/94 menyatakan:

“Dalam undang-undang, seorang majikan dipertanggungjawabkan secara kontrak, sama ada wanita atau sebaliknya, untuk memastikan bahawasanya dia menyediakan suasana bekerja yang selamat dan kondusif. Dalam permasalahan gangguan seksual di tempat kerja, tidaklah boleh menyalahkan majikan sepenuhnya yang dia melanggar terma-terma penting dalam sebuah kontrak pekerjaan yang wujud antara majikan dan pekerja sekiranya dia gagal untuk mengambil langkah-langkah untuk menghalang tindakan gangguan seksual di mana dibawa ke pengetahuannya. Pelanggaran tersebut menjadi asas kepada pekerja yang menjadi mangsa untuk meninggalkan pekerjaannya. Majikan pula boleh melakukan pemecatan konstruktif kepada pekerjanya. Dalam hal ini, mangsa boleh membuat aduan mengenai pemecatannya dan boleh memohon remedi di sisi undang-undang.”

Secara kesimpulan, salah satu daripada pendekatan yang boleh diambil dalam mengatasi gangguan seksual adalah dengan meningkatkan kefahaman terhadap kod amalan yang sedia ada agar mangsa berasa lebih yakin dalam membuat aduan terhadap gangguan seksual di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan perbincangan mengenai undang-undang di atas, kita dapat melihat bahawa tidak ada satu pun akta yang menyebut gangguan seksual secara langsung. Apa yang dibekalkan oleh akta sedia memerlukan tafsiran dalam bentuk gangguan seksual dengan menggunakan budi bicara individu yang hendak mengendalikan kes tersebut. Ini akan menimbulkan masalah kerana banyak kajian (Gruber, 1992; MacKinnon 1979; Sabitha, 1999a,b,c,d; 2000a,b,c,d; 2001 a,b; 2002a,b,c) menunjukkan bahawa gangguan seksual boleh ditafsirkan dalam cara yang berbeza oleh individu yang berlainan. Oleh itu, tanpa adanya undang-undang yang khusus mengenai gangguan seksual, maka kejayaan sesuatu kes gangguan seksual yang dihadapi di mahkamah bergantung kepada kebijaksanaan pembela dalam mengaitkan tingkah laku seksual yang berlaku itu selaras

dengan apa yang dimaktubkan dalam akta tersebut. Namun walau selengkap mana pun undang-undang dibangunkan mengenai gangguan seksual, gejala ini tidak akan dapat diatasi tanpa ada kerjasama dan sokongan yang sepadu daripada sokongan organisasi, keluarga dan masyarakat.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Rahim, Rashid. (2003). *Gangguan seksual: Pengurusan tingkah laku dan perkembangan gender dalam organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.
- Akta Perhubungan Perusahaan 1967.*
- Akta Pekerjaan 1955.*
- Ahmad Fawzi, Mustaffa. (1999, Ogos 14). Ramai pekerja wanita alami gangguan seksual. *Berita Harian*, ms. 8.
- Amree, Ahmad. (2001, April 16). Mangsa gangguan seksual diarah tukar ke Jempol. *Utusan Malaysia*, ms. 1.
- Badriyah, Salleh. (1988). Kajian Jangka Pendek Universiti Sains Malaysia Pulau Pinang 1986-1988: *Kejadian gangguan seksual di dalam kampus USM*. Anjuran Persatuan Kakitangan Islam, Universiti Sains Malaysia dan Pusat Islam Universiti Sains Malaysia.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Benson, D. J., & Thompson, G. E. (1982). Sexual harassment on a university campus: The confluence of anchorite relations, sexual interest and gender stratification. *Social Problems*, 29, 236-251.
- Coles, F. S. (1986). Forced to quit: Sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles*, 14, 81-95.
- Conte, A. (1990). *Sexual harassment in the workplace: Law and practice*. (Edisi ke-2). New York: Wiley Law Publications. John Wiley and Sons, Inc.
- Crull, P. (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counseling. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52, 539-544.
- Echiejile, I. (1993). Dealing with sexual harassment at work. *Employee Counselling Today*, 5(4), 21-29.

Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. (1997). *But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of workplace victimization of women. Dalam W.O' Donohue (Pnyt.), Sexual harassment theory, research, and treatment (ms. 5-28). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.*

Garvey, S. M. (1986). Labor relations: The high cost of sexual harassment suits. *Personnel Journal*, Januari, 75-84.

Gosselin, H. L. (1986). Sexual harassment on the job. Psychological, social and economic repercussions. *Canadian Mental Health*, 32, 21-24.

Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1982). Women's responses to sexual harassment: An analysis of socio-cultural, organization and personal resource models. *Social Science Quarterly*, 67, 815-826.

Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447-464.

Gutek, B. (1985). *Sex and the workplace. Impact of sexual behaviour and harassment on women, men and organisation.* San Francisco: Jossey- Bass.

Hamilton, J. A., Alagna, S. W, King, L. S., & Llyord, C. (1987). The emotional consequences of gender-based abuse in the work place. *New counseling programs for sex discrimination women and therapy*, 6, 155-182.

Harris, R. J., & Firestone, J. M. (1997). Subtle sexism in the U.S. Military: Individual responses to sexual harassment. Dalam N.V., Benokritis (Pnyt.), *Subtle sexism: Current practice and prospects for change (ms.154-171).* Thousands Oaks: CA: Sage.

Husbands, R. (1992). Sexual harassment in employment: An international perspective. *International Labour Organisation*, 12, 532-539.

Jensen, I. W., & Gutek, B. A. (1982). Attributions and assignment of responsibility in sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 38, 121-136.

Khairunnisa, Hussin. (1997a, Ogos). Gangguan seksual. *Jelita*, ms. 88-108.

Khairunnisa, Hussin. (1997b, Ogos). Pertubuhan wanita sedia membantu. *Jelita*, ms.102-103.

Khairunnisa, Hussin. (1997c, Ogos). Kejayaan De Costa kemenangan wanita. *Jelita*, ms. 104.

- Khairunnisa, Hussin. (1997d, Ogos). Mahkamah perusahaan jalan terakhir. *Jelita*, ms 105.
- Khairunnisa, Hussin. (1997e, Ogos). Bertindak demi maruah. *Jelita*, ms. 97-98.
- Mat Lazim, Salleh. (1999, April, 24). Gangguan seks jejas produktiviti. *Berita Harian*. m.s. 3.
- Koen, Jr. C. M. (1990). Sexual harassment cases stem from a hostile work environment. *Personnel Journal*, Ogos, 9, 88-89.
- Lindsey, K. (1977). *Sexual harassment on the job*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Livingston, J. A. (1982). Responses to sexual harassment on the job: Legal, organizational, and individual action. *Journal of Social Issues*, 38,5-22.
- Loy, P. H., & Stewart, L. P. (1984). The extend and effect of sexual harassment of working women. *Sociological Focus*, 17, 31-34.
- Luther, H., & Townsend, A. (1995). Man handling. *National Review*, 47(2), 58-60.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Mazlinda, Mohamed Isa. (1999/2000). *Gangguan seksual di tempat kerja: Persepsi pekerja industri di kawasan perindustrian Bangi*. Tesis sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Philips, C. M. (1994). Sexual harassment behaviors and work related perceptions and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 295-309.
- Nor Affizar, Ibrahim. (2001, Mei 19). Hentikan gangguan seksual. *Berita Harian* (bahagian Wanita dan Keluarga), ms. 1.
- O'Farrell, B., & Harlan, S. L. (1982). Craftworkers and clerks: The effect of male coworker hostility on women's satisfaction with nontraditional jobs. *Social Problems*, 29, 252-264.
- Paludi, M. A., & Barickman, R. B. (1991). *Academic and workplace sexual harassment: A resource manual*. Albany: SUNY Press.
- Ramlah, Z. (1999, Ogos 17). Seks dalam pejabat. *Harian Metro* (Edisi Utara), ms 1.

- Sabitha, M. (1998, Oktober 8). Lelaki juga alami gangguan seks. *Utusan Malaysia*, ms.9.
- Sabitha, M. (1999a). *The perception and incidences of Towards Sexual Harassment Among Public Sector Administrators*. Laporan kajian tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia.
- Sabitha, M. (1999b). Persepsi terhadap gangguan seksual di tempat kerja di kalangan pentadbir di sektor awam. *Seminar Penyelidikan UUM Ke-5*, Pusat Penyelidikan dan Perundingan, 28-30 September.
- Sabitha, M. (1999c). Perception and prevalence of sexual harassment among Malaysian public administrators. *Third conference of the Asian Association of Social Psychology*, Ogos, Taipei.
- Sabitha, M. (2000a). Sexual harassment of women in non-traditional job. Some policy implications. Kertas kerja dibentangkan di *Seminar Kebangsaan Kerja Sosial: Ke Arah Kecemerlangan*. Anjuran Sekolah Pembangunan Sosial, Universiti Utara Malaysia, Sintok, 27-28 Januari.
- Sabitha, M. (2000b). Sexual harassment at workplace: A Malaysian case. *Bengkel Gangguan Seksual di Tempat Kerja*. Anjuran Kementerian Sumber Manusia, Malaysia, 9 Mac, 2000.
- Sabitha, M. (2000c). Persepsi gangguan seksual antara lelaki dan wanita di tempat kerja. Kertas kerja yang dibentangkan di *Seminar Kebangsaan Wanita Malaysia pada Alaf Baru*, 16-17 September, anjuran SAMA dan Jabatan Sains Politik, UKM.
- Sabitha, M. (2000d). The perception, incidence and mangement of sexual harassment at workplace: a Malaysian case. *Malaysian Mangement Journal*, Jun/Disember, 4 (1/2), 1-17.
- Sabitha, M. (2001a). Gangguan seksual di institusi pengajian tinggi. *Jurnal Pemikir*, Januari-Mac, 23, 241-266.
- Sabitha, M. (2001b). Perception of sexual harassment between men and women at workplace. Poster dibentangkan di *VIIth European Psychology Congress*, 1-6 Julai, London, United Kingdom.
- Sabitha, M. (2002a). The role of gender and attitudes towards women inthe perception of sexual harassment : A Malaysian perspective. Kertas kerja dibentangkan di *Hawaii International Conference on Social Science*, 11-15hb. Jun, Hawaii, USA.

- Sabitha, M. (2002b). *Sexual harassment: Is it a crime of perception?* Kertas Kerja dibentangkan di Program Minggu Kerjaya dan Pendidikan ke 13 Universiti Utara Malaysia, 25hb. Jun, Sintok, Kedah.
- Sabitha, M (2002c). Women, work and sexual harassment: a Malaysian perspective. Kertas Kerja dibentangkan di *National Seminar On Womens Day*, Universiti Utara Malaysia, 17hb. Ogos, Sintok, Kedah.
- Safran, C. (1976). What men do to women on the job. A shocking look at sexual harassment. *Redbook*, 149, 217-224.
- Salisbury, J., Ginoria, A. B., Remick, H., & Stringer, D. M. (1986). Counseling victims of sexual harassment. *Psychotherapy*, 23, 316-324.
- Siddique, Asif. (1998). Sexual harassment law in America: Thirty years of evolution. *Asian Journal of Womens Studies*, 4(2), ms 81-102.
- Standaroff, R. (1992) Sexual harassment – The inside story. *Working Women*, Jun, 47-51.
- Stockdale, M. S. (1996). *Sexual harassment in the workplace: Persepectives frontiers and response strategies*. Women and work series (Jilid 5). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sullivan, G. A. (1992). Employer liability for sexual harassment extends to schools and universities. *Labor Law Journal*, Julai, 456-461.