



# 15

## GANGGUAN SEKSUAL DI MALAYSIA

*Mahmood Nazar Mohamed, Sabitha Marican,  
Zakiyah Jamaluddin, Ahmad Shamsul Abdul Aziz,  
Khadijah Mohamed, Rusli Ahmad*

### PENGENALAN

Walaupun ramai yang pernah mengalami gangguan seksual, tetapi mereka tidak menyedarinya. Ini kerana ramai di kalangan kita tidak mengetahui dengan jelas mengenai makna atau takrifan gangguan seksual. Jelasnya, jika mengalami gangguan seksual, ia akan membuatkan mangsa merasa marah, sedih, takut dan tidak berupaya bertindak kerana ia berlaku di luar kawalan (Khairun-nisa, 1997).

Berdasarkan pernyataan tersebut, gangguan seksual boleh ditakrifkan sebagai kelakuan, perbuatan atau pertuturan yang berunsur seks yang disengajakan dan berulang-ulang, tidak diingini dan orang yang diganggu tidak mengundang, tidak suka dan tidak melayan kelakuan itu. Bentuk gangguan seksual seperti menyentuh, menepuk, mencubit, meraba, pertuturan sumbang, merenung, bersiul, penghinaan atau persenda berkaitan seks, mencadang bahawa layanan seks akan dibalas dengan ganjaran serta mempamer atau mengedar alat/bahan lucah (Khairun-nisa, 1997).

Gangguan seksual berlaku kerana dua sebab iaitu *Quid Pro Quo* dan persekitaran yang tidak selesa. *Quid Pro Quo*

melibatkan situasi di mana pengganggu akan menggunakan kekerasan atau mengugut mangsa jika tidak mengikut kehendaknya (Sabitha, 1998).

Manakala persekitaran yang tidak selesa pula melibatkan situasi seperti menggesel, mencubit, paparan gambar berunsur seks, mengeluarkan kata-kata berunsur lucah dan sebagainya (Sabitha, 1998).

Berdasarkan kepada perkara lima (5) dalam buku garis panduan (Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja), gangguan seksual dibahagikan kepada dua kategori. Pertama, gangguan seksual berbentuk ugutan (*sexual coercion*). Kedua ialah gangguan seksual yang berbentuk ancaman terhadap ketenteraman peribadi (*sexual annoyance*).

Gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, seseorang pegawai atasan yang mempunyai kuasa menentukan gaji dan pangkat, cuba mengugut pekerja bawahan memberi layanan seksual kepadanya. Jika pekerja bawahan tersebut tunduk kepada kehendak seksual pegawai atasan tersebut, faedah yang berkaitan dengan pekerjaan akan diperoleh. Sebaliknya pula jika pekerja bawahan berkeinginan menolaknya, faedah itu akan di-nafikan (Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja, 1999).

Seterusnya bentuk-bentuk gangguan seksual diperuntukkan di bawah perkara 8 yang membahagikan tingkah laku seksual kepada lima jenis. Pertamanya gangguan seksual secara lisan. Contohnya seperti kata-kata, komen, gurauan, usikan bunyi dan soalan-soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual. Keduanya, gangguan secara isyarat atau bukan lisan. Contohnya pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan; menjilat bibir atau memegang atau memakan makanan dengan cara menggoda; isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks dan tingkah laku mengurat yang berterusan.

Ketiganya, gangguan seksual berbentuk visual yang meliputi keadaan menunjukkan bahan-bahan lucah, melukis gambar

lucah, menulis surat berunsur seksual dan mendedahkan bahagian badan yang sulit yang tidak sepatutnya didedahkan. Gangguan seksual keempat ialah gangguan seksual secara psikologi seperti mengulangi jemputan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan. Akhir sekali bentuk gangguan seksual secara fizikal iaitu melibatkan sentuhan yang tidak diinginkan, menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan serangan seksual (Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja, 1999).

### Keadaan Suasana Masa Kini

Pengakuan lima orang mangsa gangguan seksual dalam *Utusan Malaysia*, 30 Mac, 1999 mengejutkan sesetengah pihak tentang realiti masalah gangguan seksual di tempat kerja di Malaysia. Mengikut pengakuan salah seorang daripada mangsa, seorang setiausaha di sebuah syarikat pengeluaran cip komputer dikatakan menjadi mangsa gangguan seksual pada hari pertama bertugas (dua tahun yang lalu). Pada hari pertama melaporkan diri, mangsa melaporkan ketuanya memberitahu bahawa beliau tidak akan dipecat malah akan dinaikkan pangkat dan memperoleh pelbagai elaun jika dia bekerja dengan baik dan menurut segala arahan ketuanya. Berdasarkan daripada keterangan mangsa, beliau menjadi mangsa gangguan seksual ketuanya yang bercakap kotor, meraba punggung, memegang payudara, memegang tangan dan mencium beliau. Mangsa dikatakan merasa tertekan setiap kali masuk ke pejabat dan seterusnya bertindak melarikan diri apabila ketuanya cuba membuka butang bajunya semasa perjalanan dengan kereta pulang ke rumah (*Utusan Malaysia*, 30 Mac 1999).

Kejadian terbaru ialah yang menimpa Rubiyah Togi, seorang operator mesin dan pemprosesan data di Pejabat Tanah dan Daerah Seremban yang mendakwa beliau telah menerima gangguan seksual secara lisan dan fizikal. Beliau telah diperdengarkan bebe-rapa perkataan dan ditunjukkan beberapa perbuatan lucah di pejabatnya oleh dua orang pegawai atasannya. Sikapnya yang berdiam diri telah menyebabkan

beliau dianggap tidak bermoral dan diberi beberapa gelaran yang tidak sesuai. Beliau telah membuat laporan polis malangnya beliau telah diarahkan bertukar tempat kerja ke daerah Jempol serta-merta. Sebaliknya, dua orang pegawai atasannya tidak dikenakan sebarang tindakan. (*Utusan Malaysia*, 21 Mac 2001).

Selain daripada tempat kerja, gangguan seksual turut berlaku di sekolah dan di institusi pengajian tinggi. Zalina Yahaya (1995) melaporkan bahawa beberapa guru yang ditemui mengakui ia bukanlah perkara baru dalam alam persekolahan, misalnya kes seorang guru agama yang mencubit kemaluan penuntutnya (Rohana, 1996). *Berita Harian* (3 April 1998) turut melaporkan kes seorang guru Sekolah Sri Kuala Lumpur yang mencabul kehormatan anak muridnya. Begitu juga dengan kes seorang pengetua sekolah di Semporna, Sabah yang menggunakan bahasa lucah di hadapan para pelajar (*Berita Harian*, 12 Januari 2001).

Kajian oleh Badriyah (1988) di institusi pengajian tinggi mendapati 80% responden pernah mengalami gangguan seksual. Sementara kajian Sabitha (2001) mendapati bahawa daripada 108 orang pelajar yang menjadi responden, 80% (87 orang) pernah mengalami gangguan seksual. Daripada jumlah tersebut, 42 ialah penuntut lelaki dan 45 penuntut perempuan yang melibatkan semua bangsa.

Gangguan seksual boleh berlaku di mana-mana sahaja, misalnya dua aduan yang dikemukakan oleh pelatih memandu yang mendakwa menerima gangguan seksual daripada pengajar di salah sebuah institut latihan memandu di Kuala Terengganu (*Berita Harian*, 12 Februari 2001).

Kejadian gangguan seksual seumpama ini bukanlah merupakan fenomena baru yang berlaku dalam masyarakat dan di tempat kerja di Malaysia. Mengikut perangkaan yang diberikan oleh Menteri Sumber Manusia pada ketika itu, sejak Mac 1997 hingga Mac 1999 sebanyak 188 kes telah dilaporkan oleh mangsa-mangsa gangguan seksual. Daripada jumlah itu, 110 kes diterima oleh Kementerian Sumber Manusia, 72 kes diterima oleh Pertubuhan Pergerakan Wanita (AWAM) dan enam kes lagi diterima oleh Persekutuan Majikan-majikan Malaysia (MEF) (Ahmad Shamsul, 2000).

Mengikuti perangkaan yang diberikan oleh Pusat Krisis Wanita (WCC) di Pulau Pinang, dalam jangka masa 10 tahun (1986-1996) WCC menerima 15 kes pengaduan mangsa gangguan seksual yang kebanyakannya diselesaikan di luar mahkamah ataupun mangsa bertindak berhenti kerja. Bagi tahun 1986, 1991 dan 1994, WCC menerima dua kes pengaduan pada tiap-tiap tahun berkenaan. Manakala bagi tahun 1987, 1988, 1993, 1995 dan 1996, WCC menerima satu kes pengaduan bagi tiap-tiap tahun berkenaan dan seterusnya pada tahun 1989, WCC menerima pengaduan terbanyak iaitu empat kes. Menurut Ketua Pengarah Jabatan Perhubungan Perusahaan, Encik Ismail Abdul Rahim, sepanjang tahun 1991-1996 jabatan itu mengendalikan dalam lingkungan lima kes gangguan seksual. Salah satu kes yang terbesar dan berjaya diselesaikan melibatkan kes Lilian Therera de Costa yang dipaksa berhenti kerja oleh majikannya kerana tidak mahu memberi kerjasama berbentuk seks (Khairunnisa, 1997).

Selain itu, Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) juga mendedahkan bahawa gangguan seksual di sektor awam kini berada pada tahap serius. Menurut Presidennya, N. Siva Subramaniam, terdapat ketua jabatan yang menawarkan gaji melintang atau menegak jika kakitangan wanita melayan kemahuan seksualnya. Ada juga yang memanggil kakitangan wanita datang ke pejabat pada waktu malam atau cuti dengan alasan untuk menyelesaikan sesuatu tugasan, atau memanggil kakitangan wanita masuk ke pejabat dan memaksa melakukan perbuatan sumbang (*Utusan Malaysia*, 22 Mac 2001).

Walaupun dilihat daripada bilangan kes yang dicatatkan kecil tetapi ini tidak bermakna bahawa gangguan seksual tidak berlaku secara serius di tempat kerja di Malaysia. Ini diakui sendiri oleh Menteri Sumber Manusia, Datuk Lim Ah Lek yang berkata " Kes gangguan seks yang berlaku di tempat kerja dipercayai tidak dilaporkan oleh mangsa kerana perasaan malu atau takut pekerjaan mereka terjejas, jumlah mereka yang pernah mengalaminya tetapi tidak berani melaporkannya adalah lebih banyak" (*Utusan Malaysia*, 1998).

Ini bertepatan dengan kajian oleh Sabitha (1999a;1999b) terhadap pentadbir wanita yang mendapati bahawa hanya 1.3%

mangsa menyedari bahawa mereka telah diganggu dan berhak untuk melaporkannya. Sementara 5.6% mangsa berkeyakinan bahawa pihak organisasi akan melindungi mereka sekiranya laporan dibuat.

Sebahagian besar daripada penerima gangguan seksual adalah perempuan. Ini disahkan oleh Kementerian Sumber Manusia yang menyatakan bahawa sebahagian besar daripada kes-kes yang dilaporkan membabitkan pegawai tinggi sebagai pihak yang mengganggu menuntut hubungan fizikal daripada rakan-rakan sekerja wanita (Ahmad Shamsul, 2000).

Di samping itu, banyak daripada kajian-kajian yang dilakukan di negara Barat mengesahkan bahawa wanita menjadi mangsa utama gangguan seksual. Umpamanya kajian yang dilakukan oleh Lee & Happner, (1991) telah menganggarkan di antara 42% hingga 90% daripada wanita bekerja menghadapi gangguan seksual. Selain itu, kajian Fitzgerald *et. al.* (1988) mendapati lebih separuh daripada responden wanita yang bekerja dalam kajiannya pernah disentuh oleh teman lelaki dengan cara yang tidak menyenangkan (Sabitha, 1998).

Walaupun banyak kajian, penulisan atau paparan yang mengatakan wanita merupakan mangsa utama gangguan seksual, tidak pula boleh dikatakan bahawa kaum lelaki tidak pernah menerima gangguan seksual. Ini dibuktikan dengan paparan pengakuan seorang lelaki, sebagai mangsa seks dalam *Utusan Malaysia* 30 Mac 1999. Dapatan kajian Sabitha (1999) juga menunjukkan bahawa 44% daripada lelaki pernah menerima gangguan seksual telah menyokong lagi hujah ini.

### **Perundangan, Peraturan atau Garis Panduan**

Terdapat dua Kanun Keseksaan yang paling hampir dalam memberikan perlindungan kepada gangguan seksual. Bagaimanapun, kedua-dua kanun tertakluk kepada gangguan seksual berbentuk fizikal iaitu serangan atau gangguan menggunakan kekerasan dengan niat mencabul kehormatan dan merogol. Manakala Mahkamah Perusahaan pula hanya boleh bertindak bagi membela mangsa gangguan seksual yang diberhentikan kerja oleh majikan tanpa sebab atau akibat

gangguan seksual (Khairunnisa, 1997).

Gangguan seksual di Malaysia tidak ditakrifkan dengan jelas oleh mana-mana peruntukan undang-undang. Cuma satu takrifan khusus dimuatkan dalam sebuah buku garis panduan (Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja) yang dilancarkan oleh Y.B. Dato' Lim Ah Lek, Menteri Sumber Manusia, Malaysia. Penyediaan dan pengenalan Kod Amalan ini diilhamkan di atas keprihatinan kementerian kepada pekerja-pekerja yang telah menjadi mangsa gangguan seksual dan hasrat serta komitmen untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Kod Amalan ini telah disediakan dan dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia serta digubal oleh Ketua Pengarah Buruh, Y.M. Tengku Dato' Omar bin Tengku Bot.

Berdasarkan daripada kod amalan ini, garis panduan diberikan terhadap makna gangguan seksual, bentuk gangguan seksual, mekanisme dalaman bagi menangani gangguan seksual, kenyataan dasar melarang gangguan seksual, prosedur aduan, peraturan disiplin dan hukuman, langkah-langkah perlindungan pemulihan kepada mangsa, peranan dan penglibatan kesatuan sekerja.

Kod amalan gangguan seksual memperuntukkan Perkara 4, 5, 6 dan 7 dalam menerangkan makna gangguan seksual. Di bawah Perkara 4 Kod Amalan, gangguan seksual bermakna sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal. Berdasarkan definisi Perkara 4 di atas, Perkara 5 dalam Kod Amalan pula membahagikan gangguan seksual kepada dua kategori. Pertamanya, gangguan seksual berbentuk ugutan (*sexual coercion*). Keduanya, gangguan seksual berbentuk ancaman terhadap ketenteraman peribadi (*sexual annoyance*). Gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, seseorang pegawai atasan yang mempunyai kuasa menentukan gaji dan pangkat cuba mengugut pekerja bawahan memberi layanan seksual kepadanya. Jika pekerja bawahan tersebut tunduk kepada kehendak seksual pegawai atasan tersebut, faedah yang

berkaitan dengan pekerjaan akan diperoleh. Sebaliknya jika pekerja bawahan berkenaan menolak, faedah itu akan dinafikan.

Gangguan seksual berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi ialah tingkah laku seksual yang dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan, tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah-faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun tingkah laku itu menimbulkan suasana kerja tidak tenteram kepada mangsa yang terpaksa dialaminya untuk terus bekerja. Gangguan seksual antara rakan sekerja termasuk di bawah kategori ini. Begitu juga gangguan oleh pelanggan syarikat terhadap pekerja juga termasuk dalam kategori yang sama.

Perkara 6, dalam konteks Kod Amalan mentakrifkan gangguan seksual di tempat kerja juga termasuk gangguan seksual yang berlaku di luar tempat kerja yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Situasi gangguan seksual seperti ini boleh berlaku termasuklah majlis sosial berhubung dengan pekerjaan; semasa menjalankan tugas di luar tempat kerja; sesi persidangan atau latihan berkaitan dengan pekerjaan; semasa perjalanan berkaitan dengan tugas; melalui telefon; dan melalui media elektronik.

Sementara itu, Perkara 7 dalam Kod Amalan menekankan bahawa gangguan seksual bermakna tingkah laku seksual yang tidak diingini dan tidak disenangi oleh mangsa. Ia juga satu kelakuan seksual yang dilakukan ke atas penerima tanpa diminta atau dibalas balik oleh penerima. Bentuk-bentuk gangguan seksual diperuntukkan di bawah Perkara 8 dalam Kod Amalan gangguan seksual merangkumi pelbagai tingkah laku seksual yang boleh dibahagikan kepada lima jenis iaitu:

1. Gangguan secara lisan—contohnya kata-kata, komen, gurauan, usikan bunyi dan soalan-soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual.
2. Gangguan secara isyarat/bukan lisan—contohnya pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan, menjilat bibir atau memegang atau memakan makanan dengan cara menggoda, isyarat tangan atau bahasa



isyarat yang membayangkan perlakuan seks, tingkah laku mengurag yang berterusan.

3. Gangguan visual—contohnya menunjukkan bahan-bahan lucu, melukis gambar lucu, menulis surat berunsur seksual, dan mendedahkan bahagian badan yang sulit yang tidak sepatutnya didedah.
4. Gangguan psikologi—contohnya mengulangi jemputan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan.
5. Gangguan fizikal—contohnya sentuhan yang tidak diingini, menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan serangan seksual.

Kandungan mekanisme dalaman bagi menangani gangguan seksual di tempat kerja dimasukkan di bawah Perkara 9, iaitu mekanisme dalaman yang komprehensif digalakkan untuk ditubuhkan di peringkat organisasi bagi mencegah, menangani dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja hendaklah sekurang-kurangnya mengandungi perkara-perkara berikut:

- (a) satu kenyataan dasar yang melarang gangguan seksual dalam organisasi;
- (b) definisi gangguan seksual yang jelas;
- (c) prosedur membuat aduan;
- (d) peraturan disiplin dan hukuman terhadap pesalah dan juga terhadap mereka yang membuat aduan palsu;
- (e) langkah-langkah perlindungan dan pemulihan kepada mangsa;
- (f) program promosi dan pendidikan bagi memberi penerangan tentang dasar syarikat terhadap gangguan seksual serta meningkatkan kesedaran tentang gangguan seksual dan akibat buruknya kepada pekerja, penyelia dan pengurus syarikat.

Seterusnya dalam Perkara 10, 11 dan 12 Kod Amalan memperuntukkan kenyataan dasar melarang gangguan seksual. Kenyataan dasar tentang gangguan seksual merupakan satu mesej daripada pengurusan kepada pekerja secara bertulis yang

menjelaskan tentang dasar, falsafah dan komitmen syarikat untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual bagi mewujudkan satu suasana kerja yang positif dan kondusif dalam sesebuah organisasi (Perkara 10). Kenyataan dasar hendaklah dikeluarkan oleh pihak pengurusan tertinggi bagi memastikan penerimaan dan pematuhannya oleh pekerja, penyelia dan pengurus seluruh organisasi (Perkara 11). Seterusnya Perkara 12 menerangkan kenyataan dasar itu juga hendaklah sekurang-kurangnya mengandungi perkara-perkara seperti berikut:

- (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 menunjukkan kepimpinan melalui teladan.

Definisi yang jelas tentang gangguan seksual diperuntukkan di bawah Perkara 13 dan 14 dalam Kod Amalan gangguan seksual. Sementara itu prosedur aduan dimasukkan dalam Perkara 15, 16, 17 dan 18. Seterusnya garis panduan tentang peraturan disiplin dan hukuman dimuatkan dalam Perkara 19, 20, 21 dan 22. Garis panduan tentang langkah-langkah perlindungan pemulihan kepada mangsa juga dicatatkan dalam Perkara 23, 24, 25 dan 26. Program promosi dan pendidikan turut dirangka dalam Kod Amalan ini dan dihuraikan dalam Perkara 27, 28, 29 dan 30. Akhir sekali peranan dan penglibatan kesatuan sekerja juga dititik-beratkan dalam Kod Amalan ini yang diperuntukkan di bawah Perkara 31, 32, 33 dan 34 (Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja, 1999).

## PENUTUP

Perbincangan di atas membuktikan kes gangguan seksual bukanlah

satu perkara yang mudah. Disebabkan kejadian yang berlaku kebiasaannya bukan di khalayak ramai, maka amat sukar untuk mendapatkan saksi ataupun bukti. Tambahan pula, tiada peruntukan undang-undang atau peraturan khas membentuk kes untuk dibawa ke mahkamah menyebabkan mangsa gangguan seksual sukar untuk dibela.

Justeru, pendekatan atau langkah-langkah pencegahan adalah penting. Bagi mengatasi masalah ini, mangsa gangguan seksual hendaklah berani sama ada berani untuk tampil ke hadapan membuat pendedahan atau berani bersemuka dengan pengganggu supaya beliau memberhentikan perbuatannya.

Di samping itu, kesedaran atau pengetahuan masyarakat terhadap gangguan seksual hendaklah ada supaya mereka dapat membezakan yang mana dianggap sebagai gangguan seksual atau bukan. Seterusnya majikan haruslah mengadakan satu prosedur yang ketat tentang gangguan seksual sebagai kawalan di tempat kerja.

## RUJUKAN

- Ahmad Shamsul Abdul Aziz, (2000). *Jenayah Gangguan Seksual Di Malaysia Permasalahan dan Penyelesaiannya Menurut Perspektif Undang-undang*. Universiti Kebangsaan Malaysia; Bangi.
- Badriyah Salleh (1988). "Kejadian Gangguan Seksual di dalam Kampus USM". Kajian Jangka Pendek Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang, 1986-1988, anjuran Persatuan Kakitangan Islam, Universiti Sains Malaysia dan Pusat Islam, Universiti Sains Malaysia.
- Berita Harian* (3 April 1998) "Tiada arahan beri penjelasan".
- Berita Harian* (12 Januari 2001) "Jabatan Pendidikan diminta adil"
- Berita Harian* (12 Februari 2001) "Gangguan seks: JPJ tunggu laporan sekolah memandu".  
<http://www.jaring.com.my/ksm/bmver/kod.htm>
- "Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja" (1999). Kementerian Sumber Manusia Malaysia.

- Khairunnisa Husin (1997). "Sedia Garis Panduan" dlm. *Jelita*, Ogos: 100.
- Khairunnisa Husin (1997). "Pertubuhan Wanita Sedia Membantu" dlm. *Jelita*, Ogos: 102.
- Rohana Ariffin, (1996). "Gangguan Seksual di Tempat Kerja dan Penyediaan kepada Latihan Sumber Manusia" dlm. *Seminar Kebangsaan Persatuan Psikologi Malaysia*, 27-29 Mei.
- Sabitha, M. (1998a). "Lelaki juga alami gangguan seksual" dlm. *Utusan Malaysia* Okt., 8, ms. 9.
- Sabitha, M. (1998b). "Have you been sexually harassed?" dlm. *Malaysian Management Institute Bulletin*, Dec. 2.
- Sabitha, M. (1999a). "The perception of sexual harassment at workplace among public sector administrators" dlm. Laporan Penyelidikan Tidak Diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Sabitha, M. (1999b). "Sexual Harassment of Women in Non-Tradisional Job. Some Policy Implications" dlm. kertas kerja *Seminar Kebangsaan Kerja Sosial*, Universiti Utara Malaysia, Sintok, 27-28 Januari.
- Sabitha, M. (1999c). "Perception of Public Sector Administrators Towards Sexual Harassment at Workplace" dlm. kertas kerja dibentangkan kepada Menteri, Kementerian Perpaduan Negara dan Pembangunan Masyarakat, 3 Februari.
- Sabitha, M. (1999d). "Perception and prevalence of Sexual Harassment among Public Administrators" dlm. kertas kerja dibentangkan di The Third Conference of Asian Social Psychology, Taipei, Taiwan, 5-8 August.
- Sabitha, M. (1999e). "Punca gangguan seksual" dlm. *Utusan Malaysia*, Sept., 2, ms. 6.
- Sabitha, M. (1999f). "Persepsi terhadap gangguan seksual di tempat kerja di kalangan pentadbir di sektor awam" dlm. kertas kerja *Seminar Penyelidikan Universiti Utara Malaysia ke-5*, Sintok, 28-30 September.
- Sabitha, M. (1999g). "Gangguan seksual di tempat kerja" dlm. *Pemikir*, Apr.-Jun.
- Sabitha, M. (2000a). "Sexual Harassment at the Workplace" dlm. kertas kerja *Bengkel Gangguan Seksual di Tempat Kerja*, anjuran Kementerian Sumber Manusia, Ipoh, Perak, 9 Mac.

- Sabitha, M. (2000b). "Persepsi gangguan seksual antara laki-laki dan wanita di tempat kerja" dlm. kertas kerja *Seminar Kebangsaan Wanita Malaysia dalam Alaf Baru*, Petaling Jaya, 16-17 September.
- Sabitha, M. (2001) "Gangguan Seksual di Institusi Pengajian Tinggi" dlm. *Pemikir*, Januari-Mac: 241-266.
- Utusan Malaysia* (30 Mac 1999), "Pengakuan Lima Mangsa Gangguan Seks".
- Utusan Malaysia* (30 Oktober 1998), "Banyak Kes Gangguan Seks Tidak Dilaporkan."
- Zalina Yahaya (1995) "Gangguan Seksual di Sekolah" dlm. *Berita Harian*, 4 April.