

KESALAHAN GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: HAK PEKERJA DAN LIABILITI MAJIKAN

Ahmad Shamsul Abd Aziz & Mumtaj Hassan
Universiti Utara Malaysia



Abstrak

Gangguan seksual adalah gejala sosial yang telah lama berlaku namun sejak akhir-akhir ini sahaja ia hangat diperkatakan di negara kita. Gangguan seksual ini merupakan pembuka tirai kepada kesalahan perlakuan seksual yang lebih berat seperti rogol jika tiada tindakan diambil bagi membendungnya.

Kesedaran orang ramai amat perlu berhubung dengan gangguan seksual ini kerana ia bukan sahaja melibatkan seorang individu malahan ianya juga boleh mengakibatkan terjejasnya produktiviti negara khususnya bagi kejadian yang berlaku di tempat kerja. Pekerja yang menjadi mangsa kejadian ini hendaklah diberikan hak dan perlindungan yang saksama di bawah peruntukan undang-undang. Pihak majikan haruslah memainkan peranan dan tanggungjawab agar kesalahan gangguan seksual di tempat kerja dapat ditangani.

Artikel ini membincangkan kesalahan gangguan seksual di tempat kerja dengan merujuk kepada hak pekerja yang menjadi mangsa kejadian serta liabiliti majikan berkaitan masalah ini. Selain itu, cadangan-cadangan juga turut dikemukakan dalam usaha menanganinya.

PENGENALAN

Isu gangguan seksual di tempat kerja di negara kita semakin mendapat perhatian ekoran beberapa pendedahan dan dakwaan dari pihak mangsa. Hasil dari beberapa pendedahan ini menunjukkan bahawa tahap kesedaran masyarakat terhadap isu ini semakin meningkat. Namun begitu, terdapat juga di kalangan mangsa kejadian ini yang tidak mengetahui akan hak mereka. Golongan yang teraniaya ini seringkali mendiamkan sahaja perkara ini atau mengambil keputusan untuk berhenti kerja lantaran kurangnya pengetahuan mengenai tindakan yang sewajarnya diambil. Selain dari itu, adalah menjadi tanggungjawab pihak majikan untuk menyediakan suasana tempat kerja yang selamat. Kertas kerja ini menengahkan mengenai hak-hak pekerja yang menjadi mangsa gangguan seksual serta liabiliti terhadap majikan berhubung dengan perkara ini.

TAKRIF DAN BENTUK-BENTUK GANGGUAN SEKSUAL

Menurut Kongres Sekerja Malaysia (MTUC) gangguan seksual ditakrifkan sebagai apa juga perlakuan atau pertuturan secara berulang, dilakukan sama ada secara fizikal, gerak isyarat tubuh atau ucapan berunsur seks di tempat kerja.² Gangguan seksual ini sebenarnya merujuk kepada perkara-perkara yang berulang dan komentar mengenai seksual, pemerhatian, cadangan atau sentuhan fizikal yang

² Zaitun Nasir, 1996, Ancaman seks di pejabat, *Dewan Masyarakat*, hlm 38.

tidak diinginkan dan dirasakan boleh diambil tindakan serta menyebabkan mangsa tidak selesa di tempat kerja.³ Namun begitu, menurut Schoop (1997), gangguan seksual tidak ditentukan melalui niat pengganggu atau tingkah laku yang berunsur seksual tetapi melalui kesan ke atas penerima atau mangsanya. Selain dari itu, menurut Zaleha Kamaruddin, gangguan seksual dikatakan berlaku di dalam lima keadaan berikut⁴

a) Gangguan Berasaskan Jantina

Merupakan jenis gangguan seksual yang paling kerap berlaku yang mengandungi kata-kata dan tindakan yang boleh menjatuhkan maruah.

b) Perbuatan Menggodakan

Merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan tidak sesuai seperti menghantar surat berbau seks.

c) Paksaan Seks

Membabitkan tindakan seperti ugutan yang memberi kesan seperti tiada kenaikan pangkat.

d) Rasuah Seks

Melibatkan tawaran aktiviti bersifat seksual sebagai ganjaran.

e) Desakan Seksual

Melibatkan hubungan atau sentuhan secara fizikal seperti meraba serta mengucup.

Di Malaysia, tiada terdapat di dalam sebarang akta atau peruntukan statutori mengenai takrifan gangguan seksual. Namun begitu, terdapat satu definisi dalam Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 (selepas ini disebut Kod Amalan). Perkara 4 Kod Amalan ini memperuntukkan:

Sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tiak diinginkan dan memberi kesan sebagai satu gangguan seksual sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal:

- i) yang atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh mangsa sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaanya; atau
- ii) yang atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima sebagai satu pencabulan maruah atau penghinaan atau ancaman terhadap dirinya tetapi tiada hubungan terus dengan pekerjaannya.

³ Backhouse, 1981, *Sexual harassment on the job*, Prentice-Hall, New York, hlm 32.

⁴ Zaleha Kamaruddin, 1999, *Wanita & Keadilan*, ANZ Charisma, hlm 113.

Perkara 7 Kod Amalan pula menyenaraikan terdapat lima bentuk gangguan seksual yang dikenalpasti setakat hari ini iaitu:

- a) Gangguan lisan – misalnya, pandangan/cadangan yang menghina, kenyataan, bergurau, bunyi dan persoalan;
- b) Gangguan /isyarat bukan lisan – misalnya, pandangan yang membayangkan niat atau keinginan yang tidak baik atau mengerling, memegang atau memakan makanan dengan cara menggoda, isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan keinginan seksual seperti menjilat bibir;
- c) Gangguan visual – misalnya, menunjukkan bahan-bahan lucah;
- d) Gangguan psikologi – misalnya, jempunan sosial berulang kali yang tidak diingini, memujuk rayu supaya keluar bersama atau hubungan fizikal yang intim
- e) Gangguan fizikal – misalnya, tindakan menyentuh, menepuk dan meraba.

Gangguan seksual di tempat kerja atau di tempat kerja secara umumnya boleh dibahagikan kepada dua keadaan iaitu 1) *Quid Quo Pro* dan 2) Suasana yang menimbulkan ancaman. *Quid Quo Pro* atau balas budi berlaku dalam keadaan seseorang yang berjawatan tinggi serta mempunyai kuasa untuk mengawal pekerja (mangsa). Mereka yang berjawatan tinggi menunjukkan kekuasaannya dengan melakukan gangguan seksual terhadap pekerja bawahannya. Seandainya para pekerja ini tidak mematuhi permintaan tersebut, mangsa akan berterusan merasa tertekan sehingga mencari jalan keluar seperti memohon untuk berhenti kerja atau mereka sendiri akan dihentikan perkhidmatannya oleh pengganggu terbabit. (Anne Levy, 1997)

Suasana yang menimbulkan ancaman pula merupakan satu penganiayaan terhadap pekerja. Mangsa diganggu melalui perkataan atau perbuatan seperti perbincangan mengenai aktiviti seksual, mengeluarkan komen terhadap sifat fizikal mangsa, sentuhan yang tidak sepatutnya atau menggunakan isyarat serta penggunaan bahasa bersifat lucah dan seumpamanya.

KESAN-KESAN GANGGUAN SEKSUAL

Menurut *American Psychological Association*(1999)⁵, ramai mangsa melaporkan bahawa mereka mengalami tekanan yang berat selepas menerima gangguan seksual. Ini termasuklah kesan psikologi seperti rasa rendah diri dan sering menyalahkan diri sendiri. Seandainya seseorang itu memendam perasaan terlalu lama, mereka berisiko tinggi mengalami penyakit neurosis termasuk forbia. Kasmini Kasim (1997)⁶ menyatakan bahawa akibat dari tekanan yang dihadapi, mangsa juga berkemungkinan akan mengalami pening kepala dan muntah-muntah serta juga mengalami sindrom

⁵ America Psychological Association. 1999. *Sexual Harassment: Myths and Realities*, Washington.

⁶ Alina Rastam. 1997. Landmark case in sex harassment, *New Straits Times*, 24 Januari, hlm 1.

seperti tidak selera makan dan tidak boleh tidur. Kesan ini secara kebiasaannya akan dialami oleh mangsa akibat dari mangsa terlalu memikirkan perbuatan jijik yang dialaminya. Seandainya mangsa berterusan mendiamkan diri, kesan yang akan dialaminya akan menjadi lebih parah dan memungkinkan pesakit tersebut mengalami sakit mental jika tiada rawatan awal.

Gangguan seksual di tempat kerja juga turut memberi kesan terhadap produktiviti dan ekonomi negara. Ianya akan merugikan pasaran buruh kerana ia boleh menjejaskan kenaikan pangkat kepada mangsa yang sudah berpengalaman kerja kerana kebanyakan mangsa akan bertindak berhenti kerja. Ini juga boleh menyebabkan tukar ganti buruh yang tidak dirancang dan diingini. Selain itu, imej sesuatu syarikat juga akan tercemar apabila isu gangguan seksual diketahui umum. Gangguan seksual jika dibiarkan boleh memberi kesan negatif kepada produktiviti kerana banyak masa dihabiskan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Pengurusan syarikat juga terpaksa menanggung perbelanjaan yang tinggi seperti kemungkinan pembayaran pampasan kepada pekerja (mangsa).⁷ Hal ini jelas akan merugikan ekonomi negara dan adalah amat wajar sekiranya gangguan seksual ini dilihat sebagai satu masalah yang berat dan menjadi tanggungjawab semua untuk mengelakkan kejadian ini dari terus wujud.

PERUNTUKAN UNDANG-UNDANG BERHUBUNG GANGGUAN SEKSUAL

Ketiadaan undang-undang khusus untuk mengawal gangguan seksual serta tiada takrifan undang-undang di dalam mana-mana peruntukan mengenai apakah yang dikatakan sebagai perbuatan gangguan seksual merupakan antara faktor peningkatan jumlah kes. Selain itu, kesukaran pembuktian bagi mensabitkan kes serta perubahan persekitaran yang menerima gurauan sebagai 'asam garam' dalam suasana bekerja menyukarkan persoalan ini ditangani khususnya dalam konteks sosio-budaya masyarakat kini. Tambahan pula, Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja yang diperkenalkan pada September 1999 tiada memberi sebarang implikasi undang-undang dan sekadar merupakan satu garis panduan sahaja. Kod Amalan ini juga tidak memperuntukkan bentuk hukuman yang hendak dikuatkuasakan ke atas pengganggu. Kod Amalan ini menyarankan agar setiap organisasi menyediakan satu mekanisme dalaman untuk menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja. Perlu diberi perhatian bahawa Kod Amalan ini lebih dikhususkan pemakaiannya di sektor swasta manakala bagi sektor awam, di dalam Perintah Am (Bab D), terdapat satu kenyataan menyebut:

“Berkelakuan dengan sedemikian cara hingga menjatuhkan reputasi perkhidmatan awam atau menghilangkan kepercayaan terhadap perkhidmatan awamnya.”

Setakat ini, rujukan dibuat kepada Kanun Keseksaan kerana tidak terdapat undang-undang khusus mengenai gangguan seksual walaupun peruntukan-peruntukan tersebut tidak menyeluruh. Kesalahan gangguan seksual di negara kita juga diletakkan di bawah kesalahan jenayah dan bukannya di bawah kesalahan 'tort'. Dalam erti kata lain, ia lebih menjerus kepada menghukum pesalah tanpa memperuntukkan ganti rugi atau pampasan kepada mangsa. Peruntukan yang terbabit adalah Seksyen 354, 355 dan 509 Kanun Keseksaan. Seksyen 354 memperuntukkan:-

⁷ Gangguan seks tidak mengira status, 1999, *Utusan Malaysia*, 29 Mac, hlm 4.

Barangsiapa menyerang atau menggunakan kekerasan atau menggunakan kekerasan jenayah kepada mana-mana orang dengan maksud hendak mencabul atau dengan mengetahui mungkin bahawa ia akan dengan jalan demikian itu mencabul kehormatan orang itu, hendaklah disiksa dengan penjara selama tempoh yang boleh sampai sepuluh tahun, atau dengan denda, atau dengan sebat, atau dengan mana-mana dua daripada siksaan-siksaan itu.

Sementara itu, Seksyen 355 memperuntukkan:-

Barangsiapa menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah kepada mana-mana orang dengan maksud jalan demikian itu hendak menjatuhkan kehormatan orang itu, kecuali atas bangkitan marah yang besar dan mengejut yang didatangkan oleh orang itu, hendaklah disiksa dengan penjara selama tempoh yang boleh sampai dua tahun, atau denda atau kedua-duanya.

Seksyen 509 memperuntukkan:-

Barangsiapa dengan maksud hendak mengaibkan kehormatan seseorang, menyebut apa-apa perkataan, membuat apa-apa bunyi atau isyarat atau menunjukkan apa-apa benda dengan maksud supaya isyarat atau benda itu dilihat oleh seseorang itu, atau mengganggu kesantunan seseorang itu, hendaklah disiksa dengan penjara selama tempoh yang boleh sampai lima tahun, atau dengan denda atau dengan kedua-duanya.

Peruntukan-peruntukan ini tidak memakai istilah gangguan seksual. Seksyen 509 mengenai perkataan atau isyarat yang dimaksud **mengaibkan kehormatan** seorang perempuan. Peruntukan ini hanya menyebut kaum wanita sebagai mangsa dan didapati keadaan ini perlu dikaji untuk memasukkan kaum lelaki yang juga tidak terkecuali menghadapi gangguan serupa. Seksyen 354 pula dirujuk kepada kes perbuatan fizikal untuk **mencabul kehormatan** sementara Seksyen 355 pula mengenai **menjatuhkan kehormatan** seseorang bukan atas bangkitan marah. Bangkitan marah adalah dalihan pelaku bagi mengelak daripada pertuduhan, tetapi perlu diyakini bahawa bangkitan marah tersebut adalah bersifat besar dan mengejut. Seksyen ini juga merujuk kepada 'mana-mana orang' yang membawa maksud boleh berlaku kepada sesiapa sahaja tanpa mengenal jantina, agama, kaum serta warna kulit.

HAK PEKERJA SEBAGAI MANGSA GANGGUAN SEKSUAL

Undang-undang Pekerjaan dan Perhubungan Perindustrian di negara kita tidak mengandungi peruntukan mengenai gejala ini di tempat kerja selain daripada peruntukan terma dan syarat pekerjaan, kesatuan sekerja, preogratis pengurusan serta perundingan kolektif. Adalah menjadi hak bagi setiap pekerja untuk menikmati suasana tempat kerja yang selamat dan harmoni. Dalam konteks perhubungan perindustrian, Mahkamah Perindustrian juga memiliki bidang kuasa untuk mendengar, membicarakan dan menjatuhkan hukuman kepada pesalah yang sabit kesalahan di samping bidang kuasa sedia ada di Mahkamah Sivil. Walaupun tiada peruntukan undang-undang khusus berhubung perkara ini, mangsa gangguan seksual boleh memohon remedi dari Mahkamah Perindustrian melalui Seksyen 20 Akta Perhubungan Perindustrian (APP) 1967 untuk pemecatan konstruktif. Pemecatan

konstruktif bermakna majikan tidak akan memecat pekerjaanya secara langsung tetapi dengan cara meletakkan pekerja di dalam keadaan yang tertekan.⁸ Kelakuan majikan sedemikian adalah bagi membuatkan pekerja merasakan majikan tidak memerlukannya lagi. Namun begitu, seksyen 20 APP memperuntukkan bahawa sebarang representasi hendaklah dibuat dalam masa 60 hari dan untuk tujuan diambil kerja dalam pekerjaan terdahulu. Persoalan yang timbul di sini ialah mampukah pekerja yang menjadi mangsa mengambil tindakan undang-undang dalam keadaan tertekan kerana mangsa di beri had tempoh untuk sebarang tindakan. Seksyen 20 APP juga digubal untuk menempatkan pekerja yang dipecat (termasuk pemecatan konstruktif) dalam pekerjaan terdahulu. Hal ini juga akan membengkitkan isu sama ada mangsa sanggup untuk bekerja di tempat yang sama dengan pelaku tersebut.

Kes *Jennico Associates Sdn Bhd lawan Lillian de Costa*⁹ menjadi sejarah apabila buat pertama kali di dalam kes-kes gangguan seksual, mahkamah menjadikannya satu kesalahan di tempat kerja. Mahkamah telah mengikat keputusan yang dibuat oleh mahkamah sebelumnya bahawa Lillian telah terpaksa berhenti kerja akibat gangguan seksual yang berlaku terhadap dirinya. Seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perindustrian 1967 menjelaskan bahawa pekerja tidak boleh dipaksa untuk meletakkan jawatan dan sekiranya ia ingkar, majikan akan tetap memecatnya membawa maksud yang serupa di antara pemberhentian secara paksa atau pemecatan. Tiada dinyatakan di dalam sebarang akta bahawa gangguan seksual boleh menjadi penyebab kepada pekerja tersebut diberhentikan kerja secara paksa. Oleh yang demikian, keputusan Mahkamah Perindustrian dalam kes Lillian de Costa jelas menunjukkan bahawa kerana tiada sebarang akta yang berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja, mahkamah terpaksa menggunakan syarat-syarat tersirat di dalam kontrak pekerjaan.

Antara bentuk tindakan yang seharusnya dilakukan oleh mangsa apabila mengalami gangguan seksual adalah¹⁰

- a) Perlu berani mengatakan tidak terhadap perbuatan yang tidak diingini.
- b) Menyimpan setiap rekod perbuatan tersebut berlaku.
- c) Memaklumkan pada seseorang tentang kejadian dengan segera.
- d) Membuat laporan kepada pihak bertanggungjawab seperti polis atau Jabatan Buruh.

Seandainya pekerja diberhentikan kerja hanya kerana membantah tindakan gangguan seksual terhadap dirinya, mangsa boleh mengemukakan aduan bertulis kepada Ketua Pengarah Hubungan Perusahaan bagi mendapatkan semula jawatan tersebut. Aduan hendaklah dibuat dalam masa enam puluh hari dari tarikh pemberhentian. Sekiranya tiada penyelesaian, maka aduan boleh dimaklumkan kepada Menteri Sumber Manusia dan seterusnya dilanjutkan ke Mahkamah Perusahaan untuk diadili. Mahkamah Perusahaan menyenaraikan beberapa panduan berhubung perkara ini.¹¹

⁸ Kamal Halili Hassan. 1980, Hubungan majikan dan pekerja, Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kuala Lumpur, hlm. 98.

⁹ [1996] 2 ILR 1794

¹⁰ Tengku Dato' Omar. 2000, Sexual harassment in the workplace, Leeds Publication, Kuala Lumpur, hlm 104.

¹¹ Khairunnisa Husin. 1997, Mahkamah perusahaan jalan terakhir, *Jelita*, Ogos, hlm 105.

- i) Siasatan dijalankan secepat mungkin selepas penggantungan kerja pekerja terbabit
- ii) Mangsa memberikan butir kesalahan secara bertulis untuk direkod dalam tempoh munasabah
- iii) Mangsa berada bersama-sama semasa siasatan
- iv) Soal siasat terhadap saksi-saksi yang berkaitan dibenarkan mengikut budi bicara pegawai yang menjalankan siasatan itu
- v) Kedua-dua pihak (mangsa dan pengganggu) harus menandatangani keputusan akhir kecuali mangsa menganggap rekod siasatan tidak memuaskan.

Hasil dari siasatan ini, seandainya cukup bagi membuktikan seseorang pekerja itu diberhentikan tanpa sebab munasabah setelah dibicarakan, seorang majikan itu hendaklah membayar gantirugi serta bayaran lain kepadanya.

LIABILITI MAJIKAN

Persekitaran tempat kerja yang sentiasa berubah dan semakin ramai wanita menyertai bidang pekerjaan yang meyoritinya lelaki menyebabkan gangguan seksual dikenal pasti sebagai satu daripada masalah sosial yang perlu ditangani. Mahkamah Perindustrian seringkali menekankan bahawa adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk menyediakan suasana tempat kerja yang selamat termasuklah bebas dari masalah gangguan seksual. Ini kerana, sekiranya majikan tidak memenuhi perkara ini, majikan juga harus bertanggungjawab atas insiden gangguan seksual yang berlaku. Dalam award 378/94, Mahkamah Perindustrian memutuskan bahawa:-

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

Di dalam sebuah organisasi yang mempunyai jumlah pekerja wanita muda yang ramai, masalah gangguan seksual dilihat lebih mudah berlaku.¹² Kebanyakan dari mereka datang dari luar bandar. Mereka lebih rela mendiamkan saja kejadian gangguan yang dihadapi berlandaskan faktor kesempitan hidup dan merasa sukar untuk mendapat kerja di tempat lain. Selain itu, mereka juga tidak mengetahui saluran yang betul untuk melaporkan kejadian tersebut. Majikan seharusnya

¹² M.N.D'Cruz, 1999, *Grievance procedure, misconduct and domestic inquiry*, Leeds Publication, Kuala Lumpur, hlm. 62.

bertanggungjawab untuk memberitahu kepada setiap pekerja bahawa gangguan seksual ini merupakan satu kesalahan baik dari pegawai atasan terhadap pekerja, pekerja terhadap pegawai atasan atau sama taraf jawatan dalam sesebuah organisasi itu. Di dalam kes yang melibatkan gangguan terhadap pekerja warga asing, kebanyakan mangsa dari golongan ini tidak melaporkan kejadian kerana bimbang akan dibuang kerja atau diminta untuk kembali ke tanahair mereka. Mereka lebih rela mendinginkan diri dan berterusan menerima gangguan tersebut.

Peruntukan undang-undang untuk menghalang gangguan seksual di tempat kerja amat perlu supaya majikan dikenakan liabiliti atas sebarang kejadian tersebut. Dalam kes *Fargher lawan City of Boca Raton* dan *Burlington Industries Inc. lawan Ellerth*¹³, Mahkamah Agung Amerika Syarikat telah memutuskan bahawa majikan hendaklah menanggung liabiliti apabila seseorang pekerja telah menjadi mangsa gangguan seksual oleh pekerja lain yang lebih tinggi kedudukannya. Mahkamah Agung menyarankan langkah-langkah yang patut diambil oleh majikan supaya majikan tidak bertanggungjawab untuk gangguan seksual yang dilakukan oleh pekerja mereka, iaitu:

- i) Mengambil langkah-langkah pembaikan dengan serta-merta untuk menghentikan gangguan seksual di tempat kerja;
- ii) Mewujudkan dasar bebas dari gangguan seksual di tempat kerja dan memastikan pekerja patuh kepadanya;
- iii) Mengadakan prosedur aduan dan penyiasatan;
- iv) Memberitahu semua pekerja akan hak mereka untuk aduan jika menjadi mangsa gangguan seksual;
- v) Memastikan prosedur aduan tidak membebankan pekerja sama ada dari segi kos atau risiko pada diri dan kerjayanya.

Kod Amalan yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia merupakan satu garis panduan kepada majikan bagi mewujudkan mekanisma dalaman untuk mengawal gangguan seksual. Walaupun ianya bukan sesuatu yang diwajibkan bagi majikan untuk memakainya, memandangkan tanggungjawab utama majikan adalah menyediakan suasana pekerjaan yang selamat, majikan seharusnya memasukkan peruntukan Kod Amalan tersebut di dalam perjanjian bersama (*collective agreement*). Ini akan memudahkan para pekerja yang menjadi mangsa mengambil tindakan terhadap pengganggu. Sepanjang tahun 2001 sahaja, sebanyak 35 sesi mendidik 10,00 pekerja telah diadakan. Berdasarkan perangkaan, hanya terdapat 4500 atau sekitar 1.125 peratus majikan yang berdaftar dengan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) menerima pakai kod amalan ini daripada jumlah keseluruhan 350,000 hingga 400,000 syarikat. Daripada jumlah itu, 250,000 atau 64 peratus syarikat memiliki jumlah pekerja yang tinggi bilangannya.¹⁴ Antara yang terkandung dalam Kod Amalan adalah pihak pengurusan (majikan) hendaklah menyediakan mekanisma domestik untuk mencegah, menangani dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja di mana disarankan perkara-perkara berikut:

¹³ Salleh Buang, 1999. Kod amalan bukan undang-undang. *Utusan Malaysia*, 7 September, hlm 5.

¹⁴ Minarni Mat Saad, 2001. 4,500 majikan guna pakai Kod Amalan. *Berita Harian*, 26 September, hlm 1.

- a) Satu kenyataan dasar yang melarang gangguan seksual di tempat kerja daripada pihak pengurusan;
- b) Definisi gangguan seksual yang jelas diketahui oleh pihak pengurusan dan pekerja dalam organisasi tersebut;
- c) Pihak pengurusan mengadakan prosedur aduan dan kilanan;
- d) Peraturan disiplin dan hukuman terhadap pengganggu;
- e) Langkah-langkah perlindungan terhadap mangsa gangguan seksual dan pemulihan; dan
- f) Program pencegahan dan pendidikan.

SARANAN DAN KESIMPULAN

Kesalahan gangguan seksual di tempat kerja perlu dipandang serius oleh semua pihak. Untuk menyedarkan orang ramai tentang masalah ini, pendedahan melalui media massa dan ceramah serta seminar perlu diperbanyakkan lagi. Peruntukan undang-undang yang ada berhubung kesalahan gangguan seksual ternyata tidak mencukupi. Hampir kebanyakan negara telah memiliki peruntukan khusus berhubung kesalahan gangguan seksual di tempat kerja. (Lihat Lampiran). Sudah tiba negara kita juga melakukan perkara yang sama. Setiap pekerja perlu sedar tentang hak mereka apabila menerima gangguan seksual.

Gangguan seksual boleh dielakkan melalui pendedahan kepada semua pekerja akan risiko yang akan dihadapi terhadap mangsa dan juga sesebuah organisasi seandainya ia tidak dibendung. Sebagai contohnya, langkah yang diambil oleh Syarikat F&N Holdings Malaysia Berhad seharusnya dicontohi. Syarikat tersebut telah memperkenalkan Kod Amalan Gangguan Seksual F&N yang memberikan garis panduan yang jelas dan praktikal mengenai cara untuk membanteras salah laku seksual untuk rujukan semua kakitangan.¹⁵

Gangguan seksual perlu di lihat sebagai satu kesalahan dan bukannya satu bentuk gurauan. Semua pihak termasuk badan-badan kerajaan serta orang ramai harus berpadu tenaga di dalam memainkan peranan masing-masing untuk merealisasikan kewujudan akta gangguan seksual atau sekurang-kurangnya tambahan terhadap peruntukan yang ada pada hari ini di dalam membanteras gejala ini dari terus berleluasa.

Akhir sekali, majikan memainkan peranan yang amat penting bagi mewujudkan suasana bekerja yang bebas dari gangguan seksual. Liabiliti harus disandarkan kepada majikan yang gagal berbuat demikian. Ini kerana, jika perkara ini tidak dititik beratkan, ia akan membawa kesan negatif terhadap sosio-budaya, ekonomi, produktiviti sesebuah organisasi serta produktiviti negara.

BIBLIOGRAFI

Alina Rastam. 1997. Landmark case in harassment, *New Straits Times*, 24 Januari: 1.

¹⁵ Ibid.

- American Psychological Association.1999. Sexual Harassment: Myth and Realities. Washington
- Backhouse C. 1981. Sexual Harassment On The Job, New York: Prentice-Hall,Inc.
- Gangguan seks tidak mengira status. 1999. *Utusan Malaysia*, 29 Mac: 4.
- Kanun Keseksaan
- Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja
- Khairunnisa Husin. 1997. Mahkamah Perusahaan jalan terakhir, *Jelita*, Ogos : 105
- Minarni Mat Saad. 4500 majikan gunapakai Kod Amalan.2001. *Berita Harian*, 26 September: 1
- M.N.D'Cruz. 1999. A practical guide to grievance procedure, misconduct and domestic inquiry. Kuala Lumpur: Leeds Publications
- Salleh Buang. 1999. Kod Amalan bukan undang-undang. *Utusan Malaysia*, 7 September: 5
- Tengku Dato' Omar. 2000. Sexual harassment in the workplace. Leeds Publication, Kuala Lumpur: 104
- Zaitun Nasir.1996. Ancaman seks di pejabat. *Dewan Masyarakat*, Disember: 23-25
- Zaleha Kamaruddin. 1999. Wanita Dan Keadailan. Kuala Lumpur: ANZ Charisma