



MENANGANI MASALAH GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: PERANAN SIAPA?

*Mumtaj Hassan
Ahmad Shamsul Abd Aziz¹*

Pendahuluan

Di Malaysia gejala gangguan seksual adalah menjadi isu baru dan semakin mendapat perhatian ekoran pendedahan daripada pihak mangsa. Pelbagai reaksi yang timbul apabila mangsa sendiri yang membuat aduan dan pendedahan. Lantaran itu timbul persoalan adakah telah memadai hanya pihak mangsa sahaja memainkan peranan untuk menangani masalah gangguan seksual? Bagaimana pula peranan pihak-pihak lain yang amat berkait rapat dengan masalah gangguan seksual seperti pihak polis, mahkamah, majikan dan seumpamanya. Kertas kerja ini menetengahkan peranan pihak-pihak tertentu dalam menangani masalah gangguan seksual khususnya di tempat kerja serta saranan-saranan dalam usaha menanganinya.

Takrif Gangguan Seksual

Pengertian mengenai gangguan seksual masih kurang difahami oleh orang ramai. Ada orang yang melakukan gangguan seksual tetapi mengatakan tidak berniat untuk melakukan sesuatu yang tidak baik ke atas mangsanya. Gangguan seksual tidak ditentukan melalui niat pengganggu atau tingkah laku yang berunsur seksual tetapi melalui kesan ke atas penerima atau mangsanya.

Di Malaysia tidak terdapat peruntukan statutori mengenai takrif gangguan seksual, tetapi satu definisi mengenainya terdapat dalam Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 di mana Perkara 4 memperuntukkan:

Sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai satu gangguan 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.

Gangguan seksual di tempat kerja secara umumnya boleh dibahagikan kepada dua keadaan, iaitu:

- i) Quid Quo Pro; dan
- ii) Suasana yang menimbulkan ancaman.

Quid Quo Pro adalah satu keadaan di mana seseorang yang berjawatan tinggi lagi mempunyai kuasa untuk mengawal pekerja (mangsa) melakukan perbuatan atau gangguan seksual terhadap pekerja bawahannya. Dalam hal ini pekerja bawahan hendaklah akur dengan kehendak pengganggu kerana mangsa akan merasa tertekan jika tidak patuh terhadap kehendak pengganggu sehingga mangsa sendiri akan mencari jalan keluar seperti memohon untuk berhenti kerja atau mangsa akan dihentikan perkhidmatannya oleh pengganggu.

Suasana yang menimbulkan ancaman adalah keadaan di mana gangguan seksual dilakukan terhadap mangsa seperti sentuhan yang tidak sepatutnya, penggunaan bahasa lucah atau isyarat lucah dan seumpamanya.

Kesan-Kesan Gangguan Seksual

Mangsa gangguan seksual biasanya akan mengalami kesan psikologi di mana mangsa akan berasa rendah diri, menyimpan dendam dan tercemar maruah² atau nama baiknya. Mangsa juga berisiko tinggi untuk mengalami penyakit neurosis seperti pening kepala, muntah-muntah, sindrom tidak boleh tidur atau tidak selera makan serta tekanan perasaan.

Gangguan seksual di tempat kerja turut memberi kesan terhadap produktiviti dan ekonomi negara. Mangsa akan menghadapi kesukaran untuk kenaikan pangkat walaupun berpengalaman kerja. Ini adalah disebabkan mangsa pada kebiasaannya akan berhenti kerja. Ia juga akan menjejaskan dasar kerajaan di tempat kerja selain daripada tukar ganti pekerja yang tidak dirancang atau diingini. Produktiviti organisasi akan turut terjejas kerana ia akan melibatkan imej organisasi apabila ia diketahui umum. Ada kalanya organisasi terpaksa membayar ganti rugi kepada mangsa jika mahkamah memutuskan bahawa mangsa dihentikan secara konstruktif oleh majikan.

Peranan Sistem Perundangan

Jarang kita mendengar mengenai kes gangguan seksual di tempat kerja dibicarakan dan mendapat liputan media-massa. Menurut Pengarah Jabatan Perusahaan, jabatannya hanya mengendalikan kurang daripada lima kes sepanjang tahun 1991-1996 dan kebanyakannya

dibicarakan di luar mahkamah.³ Sementara itu menurut Kementerian Sumber Manusia, sebanyak seratus lapan puluh kes telah dilaporkan oleh mangsa-mangsa gangguan seksual sejak Mac 1977-Mac 1999. Sebanyak sepuluh kes pula dilaporkan kepada Jabatan Buruh dari tahun 1998 hingga Jun 1999. Persatuan Pengerakan Wanita (AWAM) pula telah menerima tiga ratus lima puluh kes mengenai gangguan seksual untuk tahun 2000.⁴ Angka-angka mengenai kes gangguan seksual menunjukkan bahawa kurang kesedaran mangsa untuk melaporkan, selain daripada menjaga maruah serta pekerjaan dan tidak kurang yang memandang gangguan seksual sebagai tidak serius.

Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 diwujudkan untuk memenuhi permintaan dan tekanan daripada pelbagai pihak khususnya Pertubuhan Bukan Kerajaan supaya satu peruntukan mengenai kesalahan gangguan seksual perlu diadakan. Kod Amalan adalah merupakan satu garis panduan sahaja dan ia tidak mempunyai sebarang ikatan undang-undang. Malah ia tidak memperuntukkan bentuk hukuman yang hendak dikuatkuasakan ke atas pengganggu. Kod ini menyarankan agar setiap organisasi menyediakan satu mekanisme dalaman untuk menangani gejala gangguan seksual di tempat kerja.

Pada masa kini rujukan terpaksa dibuat kepada Kanun Keseksaan kerana tidak ada undang-undang khusus mengenai gangguan seksual walaupun peruntukan-peruntukan yang terdapat dalam Kanun itu tidak menyeluruh bagi tujuan tersebut. Seksyen-seksyen yang dimaksudkan adalah Seksyen 354, 355 dan 509 Kanun Keseksaan. Seksyen 354 memperuntukkan:

Barang siapa 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 diseksa dengan penjara selama tempoh...

Sementara itu seksyen 355 memperuntukkan:-

Barang siapa menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah kepada mana-mana orang dengan maksud dengan jalan demikian itu hendak menjatuhkan kehormatan orang itu, ...

Seksyen 509 pula memperuntukkan:-

Barang siapa dengan maksud hendak mengaibkan kehormatan seseorang perempuan, menyebut apa-apa perkataan, membuat apa-apa bunyi atau isyarat atau menunjukkan apa-apa benda dengan maksud supaya perkataan atau bunyi itu didengar atau isyarat atau bunyi itu dilihat oleh perempuan itu, atau mengganggu kesantunan perempuan itu hendaklah diseksa dengan penjara selama tempoh ...

Peruntukan-peruntukan tersebut lebih cenderung kepada gangguan seksual berbentuk serangan dan menggunakan kekerasan dengan niat untuk mencabul kehormatan atau merogol kecuali seksyen 509. Selain dari itu, bentuk hukuman yang diperuntukan dalam seksyen-seksyen tersebut adalah lebih menjurus kepada menghukum pesalah dan tidak memberi sebarang pembelaan kepada mangsa. Peruntukan-peruntukan tersebut ternyata dikhususkan kepada wanita sahaja, bagaimana pula dengan kaum lelaki yang menjadi mangsa gangguan seksual.⁵

Undang-undang Pekerjaan dan Perhubungan Perindustrian di negara kita tidak mengandungi peruntukan mengenai isu gangguan seksual di tempat kerja selain daripada peruntukan terma dan syarat pekerjaan, prerogatif pengurusan, kesatuan sekerja, perundingan kolektif dan sebagainya. Undang-undang hendaklah memainkan peranannya dalam menjaga kebajikan pekerja dengan melihat kepada isu gangguan seksual di tempat kerja sebagai salah satu hak pekerja untuk mendapat suasana tempat kerja yang harmoni dan selamat.

Walau bagaimanapun, satu alternatif yang ada untuk mangsa gangguan seksual di tempat kerja ialah dengan memohon remedi dari Mahkamah Perindustrian melalui seksyen 20 Akta Perhubungan Perindustrian 1967 untuk pemecatan konstruktif kerana terpaksa berhenti kerja akibat daripada gangguan seksual oleh majikannya. Malangnya undang-undang berhubung dengan pemecatan konstruktif tidak terpakai untuk gangguan seksual yang dilakukan oleh rakan sekerja. Dalam award 378/94, Mahkamah Perindustrian memutuskan bahawa:-

Dalam undang-undang, seorang majikan dipertanggungjawabkan secara kontrak sama ada wanita atau sebaliknya untuk memastikan bahawa dia hendaklah menyediakan suasana kerja yang selamat dan kondusif ... Pelanggaran tersebut menjadi asas kepada pekerja yang menjadi mangsa untuk meninggalkan pekerjaannya ... mangsa boleh membuat aduan mengenai pemecatannya dan memohon remedi undang-undang.

Peranan Majikan

Kod Amalan Gangguan Seksual menyediakan garis panduan kepada majikan bagi mewujudkan mekanisma dalaman untuk menghalang gejala gangguan seksual di tempat kerja. Di samping itu Kementerian Sumber Manusia juga turut mengadakan kempen kesedaran, di mana untuk tahun 2001 sahaja sebanyak 35 sesi mendidik 10,000 pekerja telah diadakan. Berdasarkan kepada perangkaan hanya 4,500 atau 1.125 peratus⁶ majikan yang berdaftar dengan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) menerima pakai Kod Amalan itu. Ini adalah kerana Kod Amalan tidak mempunyai kuasa undang-undang dan hanya menggalakkan majikan menggunakannya secara sukarela. Menurut Kod Amalan, pihak pengurusan hendaklah menyediakan mekanisme domestik untuk mencegah, menangani dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja di mana perkara-perkara berikut disarankan:

- i) Satu kenyataan dasar yang melarang gangguan seksual di tempat kerja daripada pihak pengurusan;
- ii) Definisi gangguan seksual yang jelas diketahui oleh pihak pengurusan dan pekerja dalam organisasi tersebut;

- (v) Pihak pengurusan mengadakan prosedur aduan dan kilanan;
- (vi) Peraturan disiplin dan hukuman pengganggu;
- (vii) Langkah-langkah perlindungan terhadap mangsa gangguan seksual dan pemulihan; dan
- (viii) Program pencegahan dan pendidikan.

Satu undang-undang menghalang gangguan seksual amat perlu supaya majikan dikenakan liabiliti untuk gangguan seksual di tempat kerja. Dalam kes *Fargher lwn City of Boca Raton dan Burlington Industries Inc. lwn Ellerth*, Mahkamah Agung Amerika Syarikat⁷ telah memutuskan bahawa majikan hendaklah menanggung liabiliti apabila seseorang pekerja telah menjadi mangsa gangguan seksual oleh pekerja lain yang lebih kanan kepadanya. 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 daripada 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.

Peranan Polis

Pihak berkuasa khususnya polis hendaklah menerima aduan daripada mangsa gangguan seksual dan mengambil tindakan wajar menurut Kanun Keseksaan. Mangsa juga hendaklah berani membuat aduan disebalik sebarang teguran atau kata-kata pihak polis seperti permintaan polis untuk menarik balik aduan atau memfitnah simangsa dengan beberapa gelaran yang tidak baik.

Sebagai contoh aduan seorang operator mesin dan pemprosesan data di Pejabat Tanah dan Daerah Seremban yang mendakwa mengalami gangguan seksual secara fizikal dan lisan daripada dua orang pegawai atasannya, tidak mendapat perhatian sewajarnya daripada pihak polis di mana:

- i) Beliau diberitahu oleh seorang pegawai polis yang bertugas bahawa salinan laporan akan siap hari yang dinyatakan;
- ii) Pada tarikh itu salinan itu belum siap dengan alasan pegawai belum menandatangani dan disuruh datang kemudian;
- iii) Beliau terpaksa membuat aduan kedua dan pada ketika itu dua orang pegawai meminta mangsa untuk menarik balik laporan demi menjaga imej pasukan polis.

Sepatutnya sebagai pegawai polis, mereka hendaklah memberi bantuan kepada mangsa dengan kadar segera kerana mangsa pada ketika itu biasanya akan mengalami tekanan psikologi. Mangsa amat mudah putus asa sekiranya terpaksa melalui rintangan pada peringkat awal dalam proses mengambil tindakan undang-undang terhadap pengganggunya.

Peranan Kesatuan Sekerja

Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja di sektor Perkhidmatan Awam (CUEPACS) mendedahkan bahawa gejala gangguan seksual di sektor awam berada pada tahap serius. Masalah gangguan seksual hendaklah dipandang serius oleh kerajaan memandangkan 70% daripada kakitangan awam di negara ini terdiri daripada kaum wanita. Sehubungan dengan itu Presiden CUEPACS, N. Siva Subramaniam mencadangkan agar satu unit hal ehwal wanita ditubuhkan di Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) bagi mengawasi kes-kes gangguan seksual di kalangan kakitangan awam wanita.⁹

Selain daripada itu kesatuan sekerja mempunyai peranan yang besar untuk membantu majikan dan pekerja dalam mewujudkan suasana kerja yang bebas daripada gangguan seksual di tempat kerja. Kesatuan sekerja hendaklah bekerjasama dengan majikan dalam menjalankan program-program promosi dan pendidikan untuk menangani dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja. Kesatuan sekerja hendaklah membantu majikan dalam pelaksanaan mekanisma domestik Kod Amalan dan mewujudkan budaya kerja yang sihat supaya setiap pekerja tanpa mengira status dan pangkat dihormati maruah dan bebas daripada gangguan seksual.

Di samping itu kesatuan sekerja hendaklah membincangkan Kod Amalan dalam perjanjian kolektif dengan mengadakan fasal-fasal tertentu tentang gangguan seksual serta bentuk-bentuk tindakan disiplin terhadap pengganggunya tanpa mengira status pekerjaan.

Peranan Persatuan Sosial

Di Malaysia terdapat banyak persatuan atau pertubuhan sosial yang khusus untuk kaum wanita. Antaranya ialah Pusat Krisis Wanita (WCC), Pembangunan Wanita Bersama, All Women Action Society, Pertubuhan Bantuan Wanita, Sisters in Islam, Persatuan Sahabat Wanita Selangor dan Women Candidacy. Objektif utama persatuan ini adalah untuk memperjuangkan hak wanita dan memberi perlindungan yang wajar kepada mereka serta mencapai matlamat khusus seperti yang dirancangkan oleh pertubuhan masing-masing. JAG pula adalah gabungan badan-badan bukan kerajaan wanita yang bergerak aktif membela nasib kaum wanita. Pertubuhan ini telah bertungkus lumus menyiapkan satu cadangan rang undang-undang gangguan seksual. Memorandum cadangan itu telah diserahkan secara rasmi kepada Timbalan Menteri Sumber Manusia, Dr. Abdul Latiff Ahmad pada 30 Mac lalu.¹⁰

Sebenarnya undang-undang gangguan seksual amat perlu untuk menghukum pengganggu, menghalang gangguan tidak sopan serta mengenakan liabiliti terhadap majikan untuk mengambil langkah yang sesuai bagi menghalang gangguan seksual di tempat kerja. Undang-undang gangguan seksual akan mengukuhkan undang-undang negara dan perlaksanaannya akan membasmi gejala sosial tersebut.

Pertubuhan-pertubuhan sosial juga hendaklah bertindak lebih agresif dengan mengadakan ceramah dan bengkel untuk memupuk kesedaran masyarakat mengenai gangguan seksual dan menghapuskan sikap berdiam diri di kalangan mangsanya serta memperjuangkan hak untuk suasana tempat kerja yang harmoni. Misalnya Tenaganita Sdn. Bhd., menyediakan khidmat kaunseling kepada mangsa melalui kaunselor bertauliah. Tenaganita juga memberi sokongan moral dan nasihat undang-undang disamping membantu mangsa mengumpulkan maklumat.

Selain daripada mendapatkan khidmat nasihat dari pertubuhan-pertubuhan sosial, mangsa juga hendaklah bercekal hati untuk meneruskan perjuangan sehingga akhir kerana ada kalanya simangsa merasa malu untuk menghadiri perbincangan yang sering kali memberi tanggapan kepada orang ramai bahawa mangsa yang menjadi punca kepada gangguan seksual.

Peranan Mangsa

Berat mata memandang berat lagi bahu yang memikul. Itulah hakikat yang dialami oleh mangsa gangguan seksual. Bantuan hendaklah diberikan kepada mangsa daripada membiarkan mangsa menanggung sendirian. Orang ramai tidak sepatutnya menyalahkan mangsa serta menuduh sebagai menggatal atau menggoda atau sebagainya.

Gangguan seksual hendaklah dipandang sebagai kesalahan serius dan gejala sosial yang memberi kesan pada produktiviti organisasi dan maruah negara, selain daripada merupakan masalah perseorangan.

Selain daripada pelbagai usaha dan tindakan di pihak majikan mahupun kerajaan untuk menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja, simangsa hendaklah bangun untuk menentang gangguan seksual daripada pengganggunya. Dr. Cecilia Ng Choon Sim, sukarelawan Persatuan Pengerakan Wanita, mengesyorkan beberapa langkah¹¹ yang perlu diambil oleh si mangsa iaitu:

- i) Percaya kepada diri sendiri bahawa gangguan seksual bukan disebabkan oleh kesalahan diri;
- ii) Berani menyuarakan rasa ketidakpuasan dan serius menyatakan rasa tidak puas hati kepada pihak-pihak yang melakukan gangguan seksual;
- iii) Dapatkan sokongan daripada ahli-ahli keluarga dan kawan-kawan sekerja;
- iv) Catatkan setiap yang dianggap gangguan seksual sebagai bukti.
- v) Membuat laporan kepada pihak berkuasa.

Kes gangguan seksual adalah lebih mudah dibuktikan jika terdapat saksi yang melihat kejadian tersebut dan memberi keterangan. Selain dari itu tindakan untuk mendakwa boleh dilakukan dengan lebih mudah sekiranya terdapat lebih daripada seorang yang menjadi mangsa perbuatan pengganggu yang sama.¹²

Saranan dan Kesimpulan

Gejala gangguan seksual hendaklah dipandang serius oleh semua pihak dan mereka seharusnya memainkan peranan dalam menangani gejala tersebut. Pihak kerajaan, badan bukan kerajaan, majikan, polis dan sistem perundangan hendaklah memainkan peranannya dalam membantu menangani masalah gangguan seksual kerana ia bukanlah masalah individu mangsa tetapi suatu gejala yang menjejaskan ekonomi dan maruah negara.

Satu undang-undang yang komprehensif hendaklah segera digubal dan dilaksanakan supaya pekerja wanita dapat bekerja dalam suasana harmoni dan selamat. Sementara itu pengganggu hendaklah mendapat hukuman setimpal dengan perbuatannya. Para majikan juga akan berhati-hati jika undang-undang mengenakan liabiliti ke atas mereka dan bukan sekadar garis panduan kepada majikan. Selain itu, satu tribunal yang dianggotai oleh pakar perundangan hendaklah ditubuhkan bagi mengendalikan aduan mengenai gangguan seksual dengan segera.

Akhir sekali peranan mangsa adalah penting kerana tanpa aduan dan tindakannya, mangsa dikira bersubahat dengan pengganggunya. Mangsa hendaklah membantu dirinya dan negara dalam menangani gejala sosial ini dan tidak harus memandang ia sebagai asam garam kehidupan seorang wanita. Mangsa hendaklah cekal hati untuk meneruskan perjuangannya sehingga akhir kerana sikap memencilkan isu gangguan seksual secara tidak langsung akan menafikan hak wanita untuk berada di tempat kerja yang selamat.

Nota Akhir

- ¹ Pensyarah Sekolah Pengurusan, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- ² Produktivi mangsa terjejas, utusan online: [wysiwyg://20/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm)
- ³ Khairunnisa Husin, Mahkamah Perusahaan jalan terakhir, Jelita, Ogos 1997, hlm 105.
- ⁴ Produktivi mangsa terjejas, utusan online: [wysiwyg://20/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm)
- ⁵ Produktivi mangsa terjejas, utusan online: [wysiwyg://20/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm)
- ⁶ Memo antigangguan seksual, utusan online: [wysiwyg://17/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_0.3.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_0.3.htm)
- ⁷ Salleh Buang. 1999. Kod Amalan Bukan Undang-undang *Utusan Malaysia* 7 September.
- ⁸ Rubiyah dakwa alami gangguan seksual dua pegawai, utusan online: [wysiwyg://29/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=muka_hadapan&pg=mh_02.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=muka_hadapan&pg=mh_02.htm)
- ⁹ CUEPACS: Gangguan seksual didakwa serius, utusan online: [wysiwyg://26/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_0.4.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_0.4.htm)
- ¹⁰ Memo antigangguan seksual, utusan online: [wysiwyg://17/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_0.3.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_0.3.htm)
- ¹¹ Produktivi mangsa terjejas, utusan online: [wysiwyg://20/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm](http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm)
- ¹² Ahmad Shamsul Abdul Aziz. (2000), Disertasi Sarjana Undang-Undang.

Rujukan

Kanun Keseksaan.

Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (1999).

Khairunnisa Husin (1997, Ogos). Mahkamah Perusahaan jalan terakhir. *Jelita*, 105.

Sabitha Marican (1999). Gangguan seksual di tempat kerja. *Pemikir*, April-Jun.

Salleh Buang (1999, 7 September). Kod amalan bukan undang-undang. *Utusan Malaysia*.

Zaleha Kamaruddin (1999). *Wanita & Keadilan*. Kuala Lumpur: ANZ Charisma.

CUEPACS: Gangguan seksual didakwa serius, utusan online: wysiwyg://26/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=dalam_negeri&pg=dn_0.4.htm.

Memo antigangguan seksual, utusan online: wysiwyg://17/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_0.3.htm.

Produktivi mangsa terjejas, utusan online: wysiwyg://20/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=keluarga&pg=ke_04.htm.

Rubiyah dakwa alami gangguan seksual dua pegawai, utusan online: wysiwyg://29/http://www.utusan.com.my/utusan_malaysia&sec=muka_hadapan&pg=mh_02.htm.