

GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG MALAYSIA

Mumtaj Bt Hassan¹
Khuzaimah Mat Salleh²

ABSTRAK

Gangguan seksual merupakan suatu perlakuan negatif yang bertentangan dengan keperibadian terpuji seseorang insan. Gangguan seksual berlaku bukan sahaja di tempat kerja malah di institut pengajian tinggi, sekolah dan di tempat-tempat awam. Gangguan seksual di tempat kerja menimbulkan suasana persekitaran kerja yang serba salah, menakutkan dan lain-lain kesan negatif yang menjejaskan suasana perhubungan yang harmoni. Namun begitu, Malaysia masih belum bersedia untuk menggubal suatu statut yang khusus untuk menangani gangguan seksual. Setakat ini hanya wujud Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 1999. Sehubungan itu, kertas kerja ini akan mengupas isu gangguan seksual dan peruntukan daripada pelbagai statut di Malaysia yang boleh digunakan oleh mangsa dalam menuntut hak di mahkamah.

PENGENALAN

Gangguan seksual seperti perbuatan atau pernyataan yang bersifat seksual boleh memberi kesan negatif ke atas semangat pekerja dan prestasi kerja. Gangguan seksual mencetuskan implikasi negatif kepada mangsa sama ada dari aspek psikologi, fisiologi dan tingkah laku. Gangguan seksual turut menimbulkan suasana persekitaran kerja yang serba salah, menakutkan, berasa terancam dan kesan-kesan negatif lain yang menjejaskan suasana perhubungan yang harmoni di tempat kerja. Ia juga dianggap perbuatan yang tidak bermoral dan melanggar batas-batas perhubungan serta nilai peribadi seseorang. Secara tidak langsung, gangguan seksual juga turut mencemarkan nama baik dan imej sesebuah organisasi

Gangguan seksual di tempat kerja bukan sahaja melibatkan mangsa wanita bahkan juga lelaki. Walaubagaimanapun, pekerja wanita mendominasi perangkaan kes gangguan seksual sebagai mangsa. Kajian yang dijalankan oleh Badriyah (1988) mendapati 80% daripada pekerja wanita mengalami gangguan seksual di tempat kerja. Manakala Nazri & Lee (2005) pula menyatakan gangguan seksual atau gangguan gender berlaku terhadap wanita dalam bentuk lisan tanpa mengira taraf pendidikan, status perkahwinan atau bangsa.

Menurut kes *Meritor Savings Bank v Vision*, 477 US 57 (1986) gangguan seksual dianggap sebagai suatu bentuk diskriminasi seks terhadap kaum wanita dan melanggar Bab VII, *Civil Right Act 1964*. Malah, Perkara 8(2) Perlembagaan Persekutuan

¹ Pensyarah Kanan, Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara Malaysia, (mumtaj@uum.edu.my)

² Pensyarah Kanan, Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara Malaysia, (khuzai@umm.edu.my)

Malaysia turut melarang sebarang amalan diskriminasi ke atas pekerja berdasarkan agama, kaum, keturunan atau tempat lahir atau jantina.

Kod Amalan Pencegahan dan Pembasmian Gangguan Seksual Di Tempat Kerja (Kod Amalan) 1999 telah diperkenalkan oleh Kementerian Sumber Manusia pada bulan Ogos, 1999 bagi menangani gejala gangguan seksual di tempat kerja sektor swasta. Kod Amalan 1999 ini secara amnya mendefinisikan gangguan seksual dan memperkenalkan mekanisme dalaman untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual di tempat kerja.

Manakala bagi kakitangan kerajaan, mereka tertakluk kepada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 22 Tahun 2005 iaitu Garis Panduan Mengendalikan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam (Garis Panduan 2005) yang diwujudkan bagi mengendalikan gangguan seksual di tempat kerja dalam perkhidmatan awam. Matlamat utama garis panduan ini adalah bersifat untuk mendidik, memberi kefahaman dan sebagai tindakan pencegahan bagi mengelakkan perbuatan serta salah laku yang boleh dikategorikan sebagai gangguan seksual. Garispanduan ini bertujuan untuk memelihara perhubungan di tempat kerja agar lebih harmoni, saling hormat menghormati dan meningkatkan nilai budi bahasa serta integriti kakitangan awam. Dalam perkhidmatan awam, gangguan seksual merupakan salah satu perlakuan yang dilarang mengikut Peraturan 4A Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Sekiranya seseorang Pegawai Awam didapati telah melakukan gangguan seksual, mereka boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana telah melanggar Peraturan 4A atau Peraturan 4(2)(d), Peraturan Pegawai Awam.

DEFINISI GANGGUAN SEKSUAL

Perkara 4 Kod Amalan 1999 mendefinisikan gangguan seksual sebagai sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal:

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

Kod Amalan 1999 dan Garis Panduan 2005 menyenaraikan lima perlakuan atau perbuatan yang terjumlah kepada gangguan seksual iaitu gangguan secara lisan, gangguan secara isyarat/bukan lisan, gangguan secara visual, gangguan secara fizikal dan gangguan secara psikologi.

Gangguan secara lisan merangkumi kata-kata, komen, gurauan, usikan bunyi dan soalan-soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual. Manakala contoh gangguan secara isyarat/bukan lisan adalah 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, tingkahlaku mengurag yang berterusan.

Gangguan seksual secara visual adalah seperti menunjukkan bahan-bahan lucah, melukis gambar lucah, menghantar nota, surat, mel elektronik, foto melalui penggunaan peralatan media, peralatan elektronik atau komunikasi kepada pengadu. Sementara gangguan secara fizikal melibatkan sentuhan yang tidak diingini, menepuk, mencubit,

mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium, dan melakukan serangan seksual. Manakala gangguan secara psikologi termasuk perbuatan mengulangi jempukan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan atau mendesak untuk keluar bersama atau bagi memenuhi keinginan seksual.

Berdasarkan Kod Amalan 1999, gangguan seksual di tempat kerja bukan sahaja terhad kepada gangguan seksual di dalam tempat kerja tetapi turut merangkumi gangguan seksual yang berlaku di luar tempat kerja yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan dimana ia adalah termasuk, tetapi tidak terhad kepada:

- (i) majlis sosial berhubung dengan pekerjaan;
- (ii) semasa menjalankan tugas di luar tempat kerja;
- (iii) sesi persidangan atau latihan berkaitan dengan pekerjaan;
- (iv) semasa perjalanan berkaitan dengan tugas;
- (v) melalui telefon; dan
- (vi) melalui media elektronik.

Secara umum, gangguan seksual di tempat kerja boleh dibahagikan kepada dua keadaan iaitu:

- (i) *Quid Quo Pro (this in return for that)* dan (ii) suasana yang menimbulkan ancaman.

Kategori yang pertama adalah lebih khusus berlaku kepada seseorang yang mempunyai kuasa atau dianggap mempunyai kuasa untuk memberi sesuatu ganjaran kepada pengadu seperti peluang peningkatan kerjaya, penilaian prestasi yang baik atau ganjaran-ganjaran yang lain, sekiranya pengadu memberi layanan seksual.

Kategori yang kedua pula merupakan gangguan, diskriminasi atau penganiayaan terhadap pekerja di mana pekerja diganggu melalui perbuatan atau perkataan atau isyarat bersifat lucah, komen terhadap sifat fizikal mangsa. Tindakan seperti ini akan mencetuskan kesan atau emosi negatif seperti takut, tidak selamat, tersinggung atau terhina kepada mangsa.

Selain itu, sesuatu perbuatan seperti gurauan yang hanya sebentar pada keadaan tertentu dan pada kebiasaannya tidak diniatkan untuk mengganggu sebaliknya sekadar untuk menimbulkan kemesraan sesama rakan sekerja. Sebaliknya, jika gangguan tersebut berlaku dengan kerap, disengajakan kerana mempunyai motif tertentu seperti hendak memalukan pekerja tersebut di hadapan pekerja-pekerja lain dan pelaku mengetahui bahawa orang yang diusik tidak menyenangi perbuatan tersebut, maka perbuatan itu boleh dianggap sebagai gangguan seksual. Keadaan ini boleh dirujuk di dalam kes *Tengku Mohd Faizal bin Tengku Mustapha v Hexamatics Sdn. Bhd.* [2013] 4 ILJ 389.

UNDANG-UNDANG BERHUBUNG DENGAN GANGGUAN SEKSUAL

Di Malaysia, tiada statut yang khusus berhubung dengan undang-undang dan kawalan terhadap gangguan seksual di tempat kerja. Bagaimanapun pada 2012, pindaan kepada Akta Kerja 1955 telah dibuat untuk memasukkan beberapa peruntukan berhubung dengan undang-undang gangguan seksual di tempat kerja. Manakala Kod Amalan 1999 yang sedia ada bukanlah undang-undang. Malah, Kod Amalan 1999 tidak memperuntukkan bentuk hukuman yang hendak dikuatkuasakan keatas pelaku. Penerimaan Kod Amalan 1999 oleh sesuatu organisasi adalah secara sukarela. Dalam kes *Fuchs Petrolube (Malaysia) Sdn. Bhd. v Chan Puck Lin Award* 692/2003, Perkara

4(ii), 5(ii) dan 6(ii) Kod Amalan 1999 telah dibawa kepada perhatian mahkamah oleh pihak majikan. Dalam kes tersebut, mahkamah memutuskan bahawa majikan telah membuktikan atas kebarangkalian yang munasabah bahawa gangguan seksual telah berlaku ke atas pelaku yang berkaitan. Dengan itu, pemecatan yang dilakukan oleh majikan terhadap pelaku yang juga pekerjanya adalah sah dan dengan alasan yang munasabah.

Manakala dalam kes *Cheng Beng Kwee v ST Microelectronics Sdn. Bhd.* (dahulunya dikenali sebagai *SGS-Thomson Microelectronics Sdn. Bhd.*) [2012] 1 ILR 473, Mahkamah Perusahaan menyatakan bahawa syarikat dan pekerja sewajarnya mematuhi Kod Amalan 1999 yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia bagi memastikan para pekerja tidak terdedah kepada gangguan seksual. Suasana kerja yang bebas dari gangguan seksual akan mewujudkan tenaga kerja yang cemerlang dan ia dapat menyumbang kepada peningkatan keuntungan syarikat. Mahkamah mengambil perhatian bahawa disebalik keseriusan kesalahan gangguan seksual itu, keterangan yang jelas perlu dikemukakan. Oleh kerana itu, undang-undang menghendaki bahawa tuduhan gangguan seksual hendaklah disokong dengan keterangan sokongan. Sesungguhnya pengamalan Kod Amalan 1999 akan membolehkan tempat kerja bebas daripada aktiviti gangguan seksual.

Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Pekerja di sektor swasta boleh membuat aduan berhubung dengan kes-kes gangguan seksual di bawah seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini adalah kerana majikan mempunyai obligasi tersirat untuk menyediakan tempat kerja yang selamat kepada pekerja-pekerjanya. Sekiranya seseorang pekerja diancam dengan gangguan seksual sama ada daripada rakan kerja, majikan atau pihak ketiga yang berurusan dengan majikan, pekerja boleh mengambil tindakan untuk berhenti daripada berkhidmat dengan majikan tersebut dengan memberi notis pemberhentian. Tindakan pekerja untuk berhenti kerja dianggap sebagai pemecatan konstruktif atau pemecatan daripada pihak majikan. Jika terbukti berlaku gangguan seksual terhadap pekerja, Mahkamah Perusahaan hendaklah memberikan remedi yang sesuai kerana pengembalian ke jawatan asal adalah tidak sesuai bagi pekerja yang menjadi mangsa gangguan seksual di tempat kerja.

Manakala dalam kes *Melewar Corporation Bhd. v Abu Osman* [1994] 2 ILR 807, Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa majikan mempunyai kewajipan untuk menyasat apabila menerima aduan bahawa pekerjanya terlibat dalam gangguan seksual dengan pekerja lain.

Walau bagaimanapun, perbuatan gangguan seksual perlulah disokong dengan keterangan kukuh daripada pengadu dan kredibilitinya tidak dipersoalkan. Kes *Jennico Associates Sdn. Bhd. v Lilian Theresa De Costa & Anor.* [1998] 3 CLJ 583 menyatakan ketiadaan keterangan sokongan tidak secara automatik menyebabkan pihak responden gagal membuktikan pertuduhan salah laku gangguan seksual. Sebaliknya, mahkamah perlu menimbangkan berdasarkan kepada keterangan pengadu yang menjadi mangsa gangguan seksual melalui keterangan sokongan. Sekiranya mahkamah berpendapat bahawa keterangan sokongan tidak diperlukan kerana keterangan pengadu adalah kukuh dan kredibilitinya tidak dipersoalkan, mahkamah boleh memutuskan sama ada terdapat salah laku gangguan seksual hanya berdasarkan kepada keterangan mangsa gangguan seksual tersebut.

Akta Kerja 1955

Akta Kerja (AK) 1955 memberi hak kepada pekerja disektor swasta untuk menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikan tanpa notis sekiranya diancam oleh bahaya di tempat kerja. Menurut seksyen 14(3) AK 1955, kegagalan majikan untuk memenuhi obligasi tersirat untuk menyediakan tempat kerja yang selamat kepada pekerja merupakan suatu pelanggaran kontrak perkhidmatan di antara majikan dan pekerja.

Pindaan kepada AK 1955 pada tahun 2012 telah membawa kepada pengenalan kepada undang-undang gangguan seksual di tempat kerja. Bahagian XV A iaitu seksyen 81A-81G merupakan peruntukan baru dalam AK 1955 yang berkaitan dengan prosedur siasatan terhadap aduan gangguan seksual dan perkara-perkara yang berkaitan dengannya.

Peruntukan seksyen 81B menghendaki majikan untuk menyiasat aduan gangguan seksual dalam cara yang ditetapkan oleh Menteri. Menurut seksyen 81C sekiranya majikan berpuashati bahawa gangguan seksual telah dibuktikan, majikan hendaklah mengambil tindakan disiplin yang termasuk memecat pekerja tanpa notis, menurunkan pangkat atau mengenakan hukuman ringan lain yang disifatkan adil dan patut. Hukuman untuk kesalahan gangguan seksual dalam seksyen 81C adalah sama dengan hukuman untuk salah laku yang lain di bawah AK 1955, seperti mana yang diperuntukan dalam seksyen 14 AK 1955.

Selain daripada itu, seksyen 81D(3) menghendaki Ketua Pengarah menyiasat aduan gangguan seksual itu sendiri sekiranya pelaku gangguan seksual adalah tuan punya tunggal, dan memaklumkan kepada pengadu keputusan dengan seberapa segera yang praktik. Peruntukan ini bertujuan untuk melindungi pengadu kerana majikannya adalah pelaku gangguan seksual.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

Antara objektif Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 ialah memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja dan menggalakkan suatu persekitaran pekerjaan yang disesuaikan dengan keperluan psikologi pekerja. Manakala seksyen 15 AKKP 1994 mewajibkan setiap majikan untuk memastikan, setakat yang praktik, keselamatan, kesihatan dan kebajikan semasa bekerja semua pekerjanya. Selain itu, seksyen 16 AKKP 1994 juga mewajibkan majikan menyediakan pernyataan bertulis mengenai dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan, organisasi dan rancangan untuk melaksanakan dasar itu. Dengan itu, majikan hendaklah memastikan pernyataan bertulis berkenaan termasuk langkah-langkah berhubung dengan menghindar dan membasmi gangguan seksual supaya pekerja dapat bekerja dalam zon yang selesa dan selamat. Kegagalan majikan untuk mematuhi seksyen 15 dan 16 AKKP 1994 adalah satu kesalahan dan apabila disabitkan boleh didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

Walau bagaimanapun, AKKP 1994 hanya terpakai bagi industri-industri yang dinyatakan dalam Jadual Pertama, yang merangkumi sepuluh industri sahaja, iaitu pengilangan, perlombongan dan penguarian, pembinaan, pertanian, perhutanan dan perikanan, kemudahan elektrik, gas, air dan perkhidmatan kebersihan, pengangkutan, penyimpanan dan komunikasi, perdagangan borong dan runcit, hotel dan restoran, kewangan, insurans, harta tanah dan perkhidmatan perniagaan, perkhidmatan awam dan pihak berkuasa kanun.

Penguatkuasaan AKKP 1994 perlu diperluaskan kepada semua industri dalam sektor awam dan swasta supaya ia dapat membantu majikan untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja dan menggalakkan suatu persekitaran pekerjaan yang selamat dan bebas daripada gangguan seksual.

Peraturan Perkhidmatan Awam

Garis panduan 2005 terpakai kepada semua perkhidmatan negeri, pihak berkuasa berkanun dan pihak berkuasa tempatan. Peraturan 4A Peraturan Pegawai Awam melarang seseorang Pegawai Awam daripada melakukan sebarang perlakuan yang terjumlah kepada gangguan seksual seperti yang dinyatakan dalam Garis Panduan tersebut. Pengadu boleh membuat aduan rasmi kepada pihak berkuasa tatatertib mengenai kejadian gangguan seksual supaya tindakan tatatertib dapat diambil terhadap pelakunya.

Pegawai awam yang didapati bersalah melakukan gangguan seksual boleh dikenakan tindakan tatatertib kerana melanggar Peraturan 4A atau Peraturan 4(2)(d), Peraturan Pegawai Awam di mana hukumannya adalah amaran, denda, pelucutan hak emolumen, penangguhan pergerakan gaji, penurunan gaji, penurunan pangkat atau penamatan perkhidmatan.

Kanun Keseksaan

Menurut Kanun Keseksaan, gangguan seksual tidak menjadi jenayah dengan sendirinya. Bagaimanapun, terdapat beberapa peruntukan yang relevan dengan perbuatan gangguan seksual iaitu seksyen 351 untuk serangan, seksyen 354 untuk menyerang atau menggunakan kekerasan untuk mencabul kehormatan, seksyen 355 untuk menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah untuk menjatuhkan kehormatan, seksyen 357 untuk rogol, seksyen 377D untuk mencabul kehormatan, seksyen 503 untuk intimidasi jenayah, dan seksyen 509 untuk kesalahan menggunakan perkataan atau isyarat bagi mengaibkan kehormatan seorang wanita.

Namun begitu peruntukan-peruntukan tersebut lebih cenderung kepada gangguan seksual berbentuk serangan dan menggunakan kekerasan dengan niat untuk mencabul kehormatan atau merogol kecuali seksyen 509. Peruntukan-peruntukan tersebut jelas dikhususkan kepada wanita sahaja; tidak meliputi kes di mana mangsa gangguan seksual adalah lelaki. Selain itu, bentuk hukuman yang diperuntukkan lebih menjurus kepada menghukum pesalah dan tidak memberikan pembelaan atau remedi kepada pekerja.

Akta Pencegahan Rasuah 1997

Perbuatan gangguan seksual boleh terjumlah kepada kesalahan jenayah, seperti mencabul kehormatan di bawah seksyen 354 Kanun Keseksaan, di mana pelaku bertujuan meminta layanan seksual sebagai suapan di bawah Akta Pencegahan Rasuah 1997. Bila keadaan seumpama ini berlaku mangsa hendaklah terus membuat laporan kepada polis atau agensi yang bertanggungjawab. Manakala, menurut Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009, penerimaan dan pemberian suapan sebagai upah atau dorongan untuk seseorang individu kerana melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan yang berkaitan dengan tugas rasmi adalah suatu kesalahan.

Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009 menggariskan kesalahan rasuah, antaranya:

- i. meminta/menerima rasuah [seksyen 16 & 17(a)]
- ii. menawar/memberi suapan [seksyen 17(b)]
- iii. menggunakan jawatan/kedudukan untuk suapan pegawai badan awam [seksyen 23]

Berdasarkan seksyen 24 Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009, hukuman yang dikenakan terhadap kesalahan-kesalahan rasuah tersebut adalah penjara tidak melebihi 20 tahun dan denda tidak kurang lima (5) kali ganda suapan atau RM10, 000, mana yang lebih tinggi.

Tindakan Tort

Mangsa gangguan seksual juga boleh mengambil tindakan sivil berdasarkan undang-undang tort terhadap majikannya kerana gagal menyediakan tempat kerja yang selamat. Dalam kes *Beth Ann Fargher v City of Boca Raton*, [1998] 524 US 775, Mahkamah Agung Amerika Syarikat telah memutuskan bahawa majikan hendaklah menanggung liabiliti apabila seseorang pekerja menjadi mangsa gangguan seksual oleh rakan kerja yang lebih kanan. Mahkamah juga menyarankan supaya majikan mengambil langkah-langkah berikut:

- a. Mengambil langkah-langkah pembaikan dengan serta-merta untuk menghentikan gangguan seksual di tempat kerja;
- b. Mewujudkan dasar bebas daripada gangguan seksual di tempat kerja dan memastikan pekerja mematuhi dasar tersebut;
- c. Mengadakan prosedur aduan dan penyiasatan;
- d. Menghebahkan hak pekerja untuk membuat aduan dan memastikan prosedur aduan tidak membebankan pekerja sama ada kos atau risiko pada diri dan kerjayanya.

CADANGAN DAN KESIMPULAN

Gangguan seksual di tempat kerja hendaklah ditangani oleh semua pihak merangkumi majikan, pekerja, kesatuan pekerja dan kerajaan bagi memartabatkan nilai sosial masyarakat Malaysia. Masyarakat yang maju bukan sahaja dinilai dari aspek ekonomi dan material tetapi yang paling penting ialah nilai-nilai moral yang baik. Sementara itu, para pekerja perlulah berani untuk tampil ke hadapan untuk menuntut hak mereka sekiranya ada cubaan atau gangguan seksual ke atas mereka. Perbuatan berdiam diri atau melengah-lengahkan aduan ke atas pelaku akan menjejaskan kredibiliti mangsa dan keterangan di mahkamah. Pada masa yang sama suatu undang-undang yang khusus berhubung dengan gangguan seksual perlu diadakan. Undang-undang yang ada perlu diperbaiki lagi dan disatukan dalam suatu statut yang khusus. Hak-hak mangsa gangguan seksual hendaklah jelas dan remedi-remedi kepada mangsa juga perlu diperuntukan. Melalui usaha ini, diharapkan dapat memelihara perhubungan di tempat kerja agar lebih harmoni, saling hormat menghormati dan meningkatkan nilai budi bahasa serta integriti pekerja dan majikan agar nilai moral dan etika kehidupan terpuji manusia utuh terpelihara.

RUJUKAN

Akta Kerja 1955
Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
Akta Pencegahan Rasuah 1997
Akta Perhubungan Perusahaan 1967

- Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009
- 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.
- Beth Ann Fargher v City of Boca Raton*, [1998] 524 US 775
- Cheng Beng Kwee v ST Microelectronics Sdn. Bhd. (dahulunya dikenali sebagai SGS-Thomson Microelectronics Sdn. Bhd.)* [2012] 1 ILR 473
- Fitzgerald & Shullman. (1993). *Sexual harassment: a research analysis and agenda for the 1990's*. Journal of Vocational Education, 42
- Fuchs Petrolube (Malaysia) Sdn. Bhd. v Chan Puck Lin* Award 692/2003
- Jennico Associates Sdn. Bhd. v Lilian Theresa De Costa & Anor.* [1998] 3 CLJ 583
- Kanun Keseksaan
- Kod Amalan Pencegahan dan Pembasmian Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 1999*. Kementerian Sumber Manusia.
- Mohd Nazri Ismail & Lee Kum Chee. "An empirical investigation of sexual harassment incidents in Malaysian workplace" The Journal of American Academy of Business, Cambridge Vol. 7 No:1, September 200
- Mumtaj Hassan & Ahmad Shamsul Abd Aziz. (2001). *Menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja: peranan siapa?* Kertas Kerja Seminar Undang-Undang Dan Kerja Sosial. Pusat Konvokesyen, Universiti Utara Malaysia, Sintok
- _____ (2002) *Kesalahan gangguan seksual di tempat kerja: hak pekerja dan liabiliti majikan*. Proceedings of National Human Resource Management Conference A New Paradigm In Managing Human Resources Issues, Strategies And Challenges, Pulau Pinang, 19-20 January 2002. Universiti Utara Malaysia, Sintok
- _____ & Yusramizza Md. Isa @Yussuf. (2008). *Gangguan seksual di tempat kerja: penyelesaian pragmatik menurut kod amalan dan perspektif Islam*. Pentadbiran, Undang-undang dan Pembangunan Negara, Selangor: Prentice Hall
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 22 Tahun 2005 *Garispanduan Mengendalikan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam*. Dalam Perkhidmatan Awam Malaysia
- Porcelli v Strathclyde Regional Council* [1986] ICR
- Sabitha, M. (1998, Oktober 8). *Lelaki juga alami gangguan seks*. Utusan Malaysia.
- Tengku Dato Omar. (2000). *Sexual harassment in the workplace*. Kuala Lumpur: Leeds Publication
- Tengku Mohd Faizal bin Tengku Mustapha v Hexamatics Sdn. Bhd.* [2013] 4 ILJ 389