

# Miang

# atau suka-suka?

## Gangguan seksual boleh dicegah jika wanita lebih berani

NOR, 32, (bukan nama sebenar), setiausaha kepada seorang pengurus kanan sebuah syarikat. Cantik dan menarik perwatakannya, Nor sering diganggu majikannya. Tangannya dipegang, bahu diusap belum lagi mengambil kira kata-kata berbau lucah daripada majikannya. Malah, dia pernah beberapa kali cuba dicitum.

Bukan setakat itu, majikannya juga sering menghantar teks pesanan ringkas (SMS) bercerita mengenai hubungan seksual dan tidak pernah jemu mengajaknya keluar makan bersama.

Nor amat tertekan dengan gangguan itu dan dia pernah diugut akan dicerderakan jika menceritakan hal itu kepada rakan sekerja.

Kejadian itu berlarutan dan Nor sudah tidak mampu bersabar. Dia mengadu kepada pihak atasan, malangnya aduan Nor tidak dipedulikan menyebabkan Nor membuat laporan polis serta memanjangkan perkara itu kepada Jabatan Tenaga Kerja untuk mendapatkan pembelaan. Kini, kes Nor disiasat.



Oleh Jami'ah Shukri  
jami@bharian.com.my

**K**ISAH kes di atas hanyalah sebahagian kecil kes gangguan seksual di tempat kerja.

Jika dikaji, ramai wanita berjaya mengalami keadaan itu, cuma ada yang melaporkannya kepada pihak atasan dan tidak kurang juga yang berdiam diri.

Gangguan seksual terhadap wanita di tempat kerja bukan perkara asing. Sudah terlalu banyak kes dan terlalu lama perkara ini diperkatakan, namun, ia masih terus berlaku. Kajian dijalankan di beberapa negara perindustrian mendapati antara 42 peratus dan 70 peratus pekerja wanita mengalami gangguan seksual di tempat kerja.

Gangguan seksual bukan hanya

membabitkan perlakuan fizikal seksual. Perlakuan berbentuk isyarat seperti kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan, menjilat bibir, memegang atau memakan makanan cara menggoda, isyarat tangan atau bahasa membayangkan perlakuan seks atau mengurut, menunjukkan bahan atau gambar lucah dan dedahkan anggota sulit (gangguan visual).

Mengulangi jemputan sosial, memujuk rayu keluar bersama (gangguan psikologi) dan sentuhan seperti menepuk, mencubit, mengusap, memeluk dan mencium (gangguan fizikal) juga adalah gangguan seksual yang sering dialami wanita.

Isu ini memang nampak remeh kepada 'pengganggu' kerana beranggapan mereka hanya suka-suka dan tiada niat. Namun, dalam

sesetengah kes, pengganggu memang berniat mengambil kesempatan untuk memenuhi naluri seks mereka.

Bagi yang tidak tahan gangguan, ada saluran untuk melaporkan aktiviti tidak bermoral itu menerusi Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja ada garis panduan serta mekanisme menanganinya disediakan oleh Kementerian Sumber Manusia sejak 1999 lagi.

Sebanyak 324 kes gangguan seksual pelbagai kategori di tempat kerja diterima dan diselesaikan sepanjang 1999 hingga 5 April lalu.

Jika dilihat statistik itu, jumlahnya amat sedikit berbanding bilangan wanita yang bekerja. Namun, ia bukan angka sebenar yang dapat menggambarkan seriusnya masalah itu kerana masih ramai mangsa yang mengambil sikap berdiam diri. Malah, ramai berpendapat kod amalan itu kurang 'taring' dan tiada undang-undang yang jelas untuk menangani isu berkenaan.

Ada kalanya laporan daripada mangsa gagal diselesaikan dengan berkesan khususnya dari segi tindakan ke atas pengganggu. Selalunya, apabila berlaku gangguan seksual, mangsa

akan membuat laporan kepada pihak pengurusan syarikat, yang akan menjalankan siasatan dalaman dan jika ada bukti, mungkin menukarkan pengganggu ke cawangan lain, dibeku atau diturunkan pangkat dan mungkin juga dipecat.

Namun, ada juga aduan yang menerima layanan seperti Nor dan Anita. Aduan tidak dipedulikan dan lebih malang, mangsa yang dipersalahkan.

Justeru, Kementerian Sumber Manusia sedang dalam proses meminda Akta Kerja 1955 yang akan mewajibkan majikan menyiasat aduan berhubung kes gangguan seksual di tempat kerja.

## • Apa itu gangguan seksual?

MENGIKUT buku Kod Amalan Gangguan Seksual Kementerian Sumber Manusia, gangguan seksual adalah sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan kepada mangsa. Ia mungkin dilakukan secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal.

## • Di mana ia berlaku?

Gangguan seksual di tempat kerja berlaku ketika dalam atau di luar waktu kerja yang mana ia timbul dari hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk:

- Di majlis sosial yang berkaitan dengan tugas
- Ketika bertugas di luar tempat kerja
- Ketika mesyuarat atau latihan yang berhubung dengan pekerjaan
- Dalam perjalanan berkaitan dengan tugas
- Melalui perhubungan atau media elektronik

## • Kategori gangguan seksual

### Ugutan

Ia memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Keadaan ini berlaku kepada seseorang yang memiliki 'kuasa

untuk mengawal' ke atas pekerja yang menjadi mangsa. Golongan berjawatan tinggi menunjukkan kekuasaannya dengan melakukan perbuatan tidak senonoh terhadap pekerja di dalam sesebuah organisasi.

Mereka yang tidak patuh kepada arahan ketua untuk melakukan perbuatan ini akan tertekan ketika menjalankan pekerjaan sehingga ada kalanya mereka diberhentikan kerja.

Sebagai contoh, seorang pegawai atasan mempunyai kuasa menentukan gaji dan pangkat cuba mengugut pekerja bawahan memberi layanan seksual kepadanya. Jika pekerja mengikut pegawai atasan itu, mereka mendapat faedah berkaitan dengan pekerjaannya.

### Ancaman

Tingkah laku seksual yang dianggap mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah pekerjaan. Tingkah laku ini menimbulkan suasana tidak tenteram kepada mangsa.

Gangguan ini boleh berlaku sesama pekerja. Penganiayaan terhadap pekerja ini boleh timbul daripada perkataan atau perbuatan, termasuk membuat perbincangan mengenai aktiviti seksual sentuhan yang tidak sepatutnya, mengeluarkan komen ke atas sifat

fizikal seseorang menggunakan bahasa isyarat serta penggunaan bahasa bersifat lucah.

## • Jenis gangguan seksual

### Secara lisan

Kata-kata, komen, gurauan, usikan, bunyi dan soalan berbentuk ancaman atau cadangan seksual.

### Bukan lisan atau isyarat

Gangguan ini kadang-kadang tidak difahami mangsa. Sebagai contoh, 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 mengurag yang berterusan.

### Visual

Gangguan yang boleh dilihat. Pada zaman teknologi maklumat ini, gangguan sebegini paling cepat menular pekerja. Gangguan ini mungkin dalam e-mel, pesanan sistem ringkas (SMS) kepada mangsa. Contoh gangguan visual seperti menunjukkan bahan lucah, melukis gambar lucah, menulis surat berunsur seksual atau mendedahkan bahagian sulit.

### Fizikal

Gangguan membabitkan fizikal badan mangsa seperti menyentuh, menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium dan menyerang secara seksual.

### Psikologi

Gangguan yang mengganggu emosi mangsa. Gangguan ini sukar untuk dibuktikan tetapi memberi kesan yang mendalam kepada mangsa. Contoh, mengulangi jemputan sosial yang tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau bercumbuan.

## • Apa yang boleh dilakukan?

### Katakan TIDAK kepada pelaku.

Beritahu pelaku perbuatan itu kejam. Jika perkara itu masih berlaku, tulis memo kepadanya supaya memberhentikan perbuatannya dan simpan salinan sebagai bukti.

### Catatkan setiap kejadian.

Tulis tarikh, masa dan tempat kejadian, termasuk maklumat kejadian dan tindak balas anda. Simpan salinan di rumah. Maklumat ini penting untuk tindakan undang-undang.

### Dapatkan sokongan moral

daripada rakan serta ahli keluarga.

### Dokumen kerja anda.

Simpan salinan penilaian prestasi dan memo yang mengandungi rekod kualiti kerja anda. Pelaku yang juga pegawai atasan mungkin akan mempersoalkan prestasi kerja untuk menyokong tindakannya.

### Jangan memendam berseorangan.

Dapatkan saksi dan mangsa yang lain. Berdiam diri menyebabkan pelaku meneruskan perbuatannya dan ini akan menyebabkan anda terasing. Anda mungkin bukan yang pertama dan bukan pula satupun mangsa kepada individu itu. Mungkin ada orang lain terima masalah sama. Dapatkan maklumat di sekeliling anda secara sulit dan dapatkan sokongan untuk membuat dakwaan. Dua pertuduhan adalah mustahil untuk dipertikaikan.

### Gunakan saluran dalaman yang ada di tempat kerja.

Buat laporan kepada Bahagian Sumber Manusia. Jika anda ahli kepada mana-mana kesatuan sekerja, kemukakan aduan kepada kesatuan itu.

### Buat laporan kepada Jabatan Tenaga Kerja.

## INFO

### Statistik Kes 509 Kanun Keseksaan - Perkataan/Isyarat Mengaibkan Kehormatan 2008 hingga 2011

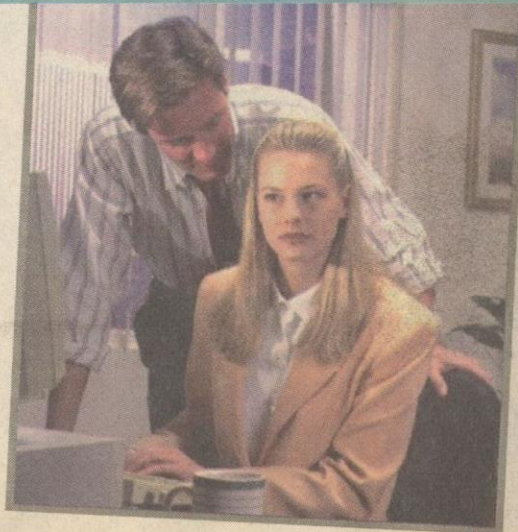
JANTINA (mangsa)	2008	2009	2010	2011
Lelaki	135	27	25	4
Perempuan	107	160	126	44
Jumlah	142	187	151	48



Jika majikan gagal mematuhi Seksyen 81B, iaitu arahan melaksanakan prosedur tata cara siasatan yang ditetapkan, termasuk tidak mengemukakan laporan kepada Ketua Pengarah Tenaga Kerja, majikan boleh dikenakan tindakan denda maksimum RM10,000.

Setakat ini, tidak ada undang-undang yang jelas berkaitan masalah gangguan seksual di tempat kerja mahupun langkah mencegahnya.

Pengurusan tingkah laku dalam organisasi perlu memberi tumpuan kepada masalah mengawal, mencegah dan melindungi pekerja, khususnya wanita daripada sebarang bentuk dan kegiatan gangguan seksual yang tidak



selepas beberapa hari kejadian sehingga boleh mengurangkan bahan

### Mengikut Akta Kerja 1955 (Seksyen 14)

SIASATAN hendaklah dijalankan sebelum pekerja itu dikenakan hukuman atas sebarang perbuatan salah lakunya.

Seksyen ini memperuntukkan dua cara tindakan seperti berikut:

- i. Satu siasatan dijalankan
- ii. Hukuman ke atas salah laku itu.

1. Tujuan seksyen ini untuk memastikan "Keadilan Asasi dan Keadilan Substantif" ke atas pekerja dilaksanakan. Seseorang pelaku atau mangsa yang tidak puas hati dengan hukuman atau keputusan siasatan dalaman hendaklah mempunyai peluang untuk membuat rayuan kepada pihak pengurusan yang

lebih tinggi melalui satu prosedur rayuan dalaman.

2. Pekerja juga boleh membuat tuntutan di bawah Seksyen 69 Akta Kerja bagi tujuan bayaran pampasan atau kaji semula hukuman.

3. Rayuan Bagi Penempatan Semula di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan jika:

- Pengganggu atau pengadu dibuang kerja.
- Pengadu berhenti kerja dan menuntut atas alasan majikan melanggar kontrak kerana gagal menentukan tempat dan suasana kerja yang selamat dan kondusif.
- Pengganggu atau pengadu dipaksa berhenti kerja
- Pekerja mempertikaikan siasatan dalaman

### Implikasi gangguan seksual

GANGGUAN seksual di tempat kerja adalah masalah dalam pekerjaan yang memberi kesan secara langsung ke atas laluan kerjaya seseorang pekerja dan persekitaran kerja yang tidak sihat, yang mana secara tidak langsung memberi kesan ke atas prestasi kerja seseorang pekerja.

kurang keyakinan diri, terhina, malu, keletihan dan turun atau naik berat badan. Jika keadaan ini dibiarkan berterusan ia akan memberi musibah dan kesan yang buruk kepada perkembangan dan kesejahteraan hidup pekerja.

### Kesan gangguan seksual ke atas syarikat:

syarikat dalam mencapai sesuatu kesepakatan bagi mencapai matlamat syarikat.

### Kesan terhadap persekitaran organisasi:

- Persekitaran kerja yang menakutkan, memecah belah dan mengancam serta boleh memberi kesan negatif kepada suasana perhubungan perusahaan dalam

bermoral dan menjatuhkan maruah seseorang pekerja.

Pegawai Siasatan Seksual dan Kanak-kanak (D11), Jabatan Siasatan Jenayah Bukit Aman, Asisten Superintendan, Suraini Hussain, berkata gangguan seksual mampu dielakkan jika wanita lebih berani dan tegas apabila rakan sekerja atau majikan cenderung melakukan gangguan.

"Saya nasihatkan jangan tangguh membuat laporan polis jika gangguan seksual berlaku kerana ia akan mengurangkan bukti. Jika ada kecederaan, mungkin kesan kecederaan sudah hilang dan menyukarkan keterangan direkodkan.

"Lebih daripada itu, pemangsa akan beranggapan mangsa merelakan perbuatan itu," katanya sambil menjelaskan polis akan mengambil keterangan mangsa, memanggil pengganggu, melawat tempat kejadian serta mengkaji dulu semua maklumat sebelum mengemukakan kepada pejabat Pendakwa Raya untuk dakwaan.

Malangnya, kata Suraini, kebanyakan kes gangguan seksual dilaporkan

bukti atau keterangan.

Jelasnya, gangguan seksual boleh disiasat mengikut Seksyen 509 Kanun Keseksaan yang membabitkan perkataan atau isyarat, Seksyen 354 Kanun Keseksaan (menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah dengan niat mahu mencabul kehormatan), Seksyen 355 Kanun Keseksaan (menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah dengan niat menjatuhkan kehormatan seseorang, selain Kanun Prosedur Jenayah bagi kes seperti rogol).

Suraini berkata, menjelaskan kebanyakan kes gangguan seksual diterima polis membabitkan perlakuan pekerja lelaki kepada rakan sekerja perempuan serta beberapa kes membabitkan pelaku lelaki dengan mangsa yang juga lelaki.

Katanya, laporan gangguan seksual banyak diterima daripada wanita dan hanya sejumlah kecil membabitkan antara lelaki dengan lelaki. Berdasarkan statistik, wujud peningkatan kes gangguan seksual dilaporkan mangsa kepada polis, iaitu daripada 119 kes pada 2008 kepada 127 kes (2009) dan 166 kes (2010).

Beliau berkata, biasanya lelaki menganggap sebarang perlakuan sama ada dalam bentuk lisan, isyarat atau fizikal itu adalah sebagai gurauan dan tidak bermaksud apa-apa tetapi tidak bagi mangsa.

"Majoriti kes yang dirujuk kepada kami membabitkan pemangsa dan mangsa yang saling mengenali. Kes seperti ini bisanya berjaya diselesaikan. Ada juga mangsa yang menarik balik laporan tuduhan atau berpuas hati dengan tindakan diambil oleh peringkat jabatan tempat mereka bekerja," katanya.

## Kesan gangguan seksual ke atas pengadu:

- Menjejaskan prestasi mangsa dari segi kualiti dan kuantiti kerja, moral, kedatangan kerja dan keupayaan bekerja dengan orang lain.
- Maruah seseorang wanita atau pekerja tergugat.
- Penafian hak pekerja seperti kenaikan pangkat, mendapat pengiktirafan menikmati peluang saksama, hak pembayaran gaji, hak asasi seperti berehat, bercuti dan perlindungan sosial lain.
- Mangsa akan hilang rasa kepercayaan kepada organisasi. Semangat bekerja mula hilang.
- Bekerja untuk menjaga ekonomi keluarga saja.
- Mendorong amalan tidak sihat secara berterusan dilakukan penyelia, ketua atau majikan terhadap pekerja jika tiada tindakan diambil.
- Mangsa mengalami tekanan psikologi seperti mudah marah, takut, kebimbangan, kemurungan, rasa bersalah,
- Produktiviti akan jatuh tanpa semangat dan daya usaha yang baik daripada pekerja.
- Ramai pekerja wanita yang mengalami gangguan seksual mungkin membuat pilihan untuk berhenti kerja ataupun terus menanggung penderitaan daripada menentanginya.
- Meningkatkan kadar pengaliran keluar masuk pekerja dan kos dalam melatih pekerja baru serta menjejaskan pengeluaran.
- Syarikat mungkin kehilangan tenaga kerja mahir hasil daripada pemberhentian yang berlaku. Bahaya paling besar boleh merebak ke seluruh organisasi seperti penyakit yang berjangkit jika tidak ditangani.
- Peningkatan ketidakhadiran disebabkan meningkatnya pengambilan cuti sakit atau ponteng kerja.
- Prestasi syarikat terjejas dengan meningkatnya konflik antara kumpulan berikutan berlakunya gangguan seksual di kalangan pekerja. Konflik yang wujud akan mengurangkan kejayaan

organisasi.

- Wujud budaya tidak sihat di tempat kerja, syarikat sukar untuk mengekalkan prestasi syarikat dan produktiviti juga sukar untuk ditingkatkan.
- Mendedahkan wanita kepada diskriminasi seksual di tempat kerja.
- Jika pengganggu berjawatan tinggi, pekerja akan hilang kepercayaan terhadapnya kerana tidak bertanggungjawab dan mengambil kesempatan ke atas pekerja bawahan.
- Menjatuhkan imej syarikat.

Jabatan Tenaga Kerja (JTK) mengadakan kempen kesedaran termasuk seminar untuk mewujudkan Mekanisme Dalam Kod Amalan Mencegah Dan Memasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja di syarikat masing-masing.

Selain itu, program minggu mencegah dan memasmi gangguan seksual di tempat kerja sebagai program tahunan sempena sambutan Hari Sambutan Wanita.

## INFO

### Bilangan kes aduan gangguan seksual mengikut tahun penerimaan kes dan jenis gangguan

Jenis gangguan	Tahun penerimaan kes											Jumlah
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Tidak dinyatakan	
Gangguan fizikal		10	9	4	9	7	9	14	10	4	2	78
Gangguan Psikologi			2		2	1	1		3		1	10
Gangguan secara isyarat/bukan lisan			1					1				2
Gangguan secara lisan		3	8	2	5	6	7	7	2	1		41
Gangguan visual						2		1	1			4
Lain-lain		1	1	1	3		1	2				9
Tidak dinyatakan	3	11	3	4	4	4		6	4	5	12	56
<b>Jumlah</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>200</b>



Suraini Hussain