

## Fenomena Gangguan Seksual Terhadap Pekerja Wanita dalam Organisasi : Suatu Implikasi dalam Perundangan Malaysia.

ROHANI ABDUL RAHIM

### ABSTRAK

*Wanita menghadapi risiko diganggu seksual ditempat kerja sama ada dalam organisasi awam atau swasta. Oleh itu kesedaran terhadap punca bagaimana ianya berlaku dan kesannya kepada mereka sangat penting. Wanita juga memerlukan suatu perundangan yang dapat melindungi sepenuh diri mereka daripada ancaman gangguan seksual. Fenomena gangguan seksual boleh difahami dengan lebih bermakna apabila kajian dilakukan terhadap persepsi mangsa, dalam penulisan ini merujuk khusus kepada wanita, menerusi pengalaman yang mereka lalui. Kajian mendapati gangguan seksual diamalkan oleh mereka yang menyalahguna kuasa. Pelbagai metos diketengahkan untuk mengelirukan wanita agar toleran kepada gangguan seksual. Wanita bekerja juga didiskriminasi kerana konflik dalam hubungan gender. Pada masa yang sama, bahasa undang-undang yang tidak sesuai juga boleh mendiskriminasikan wanita bekerja. Dengan itu, wanita perlu celik undang-undang bagi membina kesedaran terhadap amalan gangguan seksual. Peraturan 4A Peraturan Pegawai Am (Disiplin dan Tatatertib) 1993 secara khusus melarang tingkah laku gangguan seksual yang memburukkan atau mencemarkan perkhidmatan awam. Suatu usaha juga perlu diadakan bagi menyemak dan mengenalpasti pelbagai peruntukan undang-undang yang memudaratkan atau yang memberi kesan ketidakadilan kepada wanita.*

### ABSTRACT

*Women experinced sexual harassment risk at their workplaces either in public or private organizations. Therefore, conciousness to the cause as to how it happens and its e ffects on them is very significant. Women too needs a law that could provide a complete protection from sesual harassment threat. Sexual harassment phenomenon can be understood better when studies are made of the victims perceptions, in this write-up refers particularly to women, through their experiences. Studies finds sexual harassment are conducted by those who have abuse their powers. Various myths are distributed to confuse women and tolerate sexual harassment. At the same time, legal language that are not compatible discriminate women workers. Thus, women should be legal literate to develop awareness on sexual harassment practices. Clause 4A,Public Officers(Conduct and Discipline) Regulations 1993 explicitly prohibit sexual harassment conduct that*

*"bring disrepute and discredit" to public services. Efforts should be taken to identify and review various legal provisions that give damaging or discriminating effects to women.*

## PENGENALAN

Malaysia telah melalui saat-saat manis dan pahit menjelang abad 2000. Daripada awal sehingga ke pertengahan tahun 1990an negara mempamerkan pertumbuhan ekonomi yang pesat dengan kadar pengangguran yang rendah (3 peratus), kadar inflasi yang serendah 4 peratus dan kestabilan ekonomi pada kadar 8 peratus.<sup>1</sup> Ini dicapai menerusi perancangan dan pembentukan dasar yang sangat teliti. Kepekaan pihak kerajaan terhadap tuntutan serta rundingan demi rundingan yang dilakukan dengan sektor perburuhan membantu dalam memajukan ekonomi negara. Pekerja lelaki dan wanita menjadi tunggak kejayaan ini. Pada awal abad ke 20, sektor pekerjaan berhadapan dengan suatu fenomena sosial yang di meresap masuk kedalam organisasi menerusi pembawaan peranan jantina, iaitu gangguan seksual.<sup>2</sup> Gangguan seksual merupakan satu fenomena global yang sering dihadapi oleh semua pekerja sama ada lelaki atau wanita. Pada asasnya, ia dijadikan mekanisme implisit untuk mengutarakan konflik yang timbul dalam konteks hubungan gender serta konflik kuasa dalam sesebuah organisasi. Oleh kerana sifat wanita yang semulajadinya lemah lembut dan penyayang menyebabkan mereka dianggap mempunyai sifat yang sempurna oleh pemangsa untuk di perangkap, dikawal, ditindas, didominasi malah dicabuli kehormatan mereka. Dengan itu, tidak hairanlah jika wanita menjadi sasaran utama penganggu.<sup>3</sup> Manakala lelaki yang diganggu seksual pula hanya kecil bilangannya berbanding dengan golongan wanita. Mereka juga dianggap berupaya menghadapi risiko pekerjaan ini kerana sifat lelaki yang lebih agresif, bersedia menghadapi cabaran kerja dengan itu dianggap berkeupayaan untuk menghalang sesuatu gangguan seksual daripada berterusan. Dengan itu, bagi tujuan perbincangan rencana ini, tumpuan dilakukan kepada gangguan seksual yang dilakukan terhadap wanita.

Di Semenanjung Malaysia, pada masa kini wanita terdiri daripada hampir separuh daripada jumlah pekerja di Malaysia. Dalam sektor awam sahaja terdapat 563,000 orang wanita bekerja berbanding keseluruhan 1.3 juta kakitangan kerajaan.<sup>4</sup> Kepentingan sumbangan tenaga wanita dalam perburuhan menyebabkan suatu Dasar Wanita Kebangsaan diadakan pada tahun 1989. Di antara objektif dasar ini termasuklah untuk memastikan wanita memperoleh sumber, informasi, peluang

<sup>1</sup> S.Nagaraj, 1995, *Malaysian Women Today*, Bahagian Hal --ehwal Wanita, Kementerian Perpaduan dan Pembangunan Sosial, Malaysia, Kuala Lumpur, hal.3.

<sup>2</sup> Pembawaan peranan jantina atau "*sex-role spill over*" merupakan teori yang menjelaskan bagaimana pekerja lelaki tertarik kepada unsur-unsur feminine yang dimiliki pekerja wanita, sama seperti yang dimiliki oleh wanita-wanita lain sama ada isteri, ibu atau orang-orang yang dekat di hati mereka. Pembawaan ini boleh bersifat layanan yang diterima, perhatian yang diperolehi, cara berpakaian, pengayaan, perwatakan serta personaliti seseorang wanita.

<sup>3</sup> B.A Gutek dan V.Dunwoody, *Understanding Sex in Workplace*, dlm. A. Stromberg, L. Larwood dan B. Gutek (eds) *Women and Work, An Annual Review*. Jil.2, Sage Publication, London.

<sup>4</sup> Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, <http://www.kpwkm.gov.my>

penyertaan dan pembangunan yang berkualiti, dan untuk menyatupadukan wanita dalam semua sektor pembangunan kebangsaan bagi meningkatkan kualiti hidup, membasmi kemiskinan, *membasmi kejahilan* dan buta huruf.<sup>5</sup> Dalam konteks masalah gangguan seksual, kejahilan atau tiadanya kesedaran dan pengetahuan terhadap apa yang di maksudkan 'gangguan seksual' seharusnya menjadi sebahagian daripada matlamat dasar ini. Ini di sebabkan implikasi amalan gangguan seksual adalah sangat besar sama ada dalam konteks ekonomi, sosial dan perundangan. Dalam penulisan ini, perbincangan yang lebih mendalam akan menekankan kepada hubungan aktiviti gangguan seksual dalam organisasi dan implikasinya kepada perundangan.

Membasmi kejahilan menjadi agenda penting dalam Dasar Wanita Kebangsaan yang dibentuk pada akhir tahun 1989. Kejahilan juga menyebabkan wanita di bayar upah yang rendah; dieksploitasi; tidak dilindungi Kesatuan Sekerja; menghadapi tekanan-tekanan ditempat kerja seperti diskriminasi; *gangguan dan penganiayaan seksual*; terdedah kepada bahaya ditempat kerja dan dibebankan pula dengan pengurusan dan penjagaan keluarga yang sumbangannya tidak di ambil kira sebagai menyumbang kepada ekonomi negara.<sup>6</sup>

Dalam organisasi gangguan seksual diamalkan dikalangan pekerja terhadap pekerja yang lain dan majikan terhadap pekerjanya. Namun agak sukar untuk bayangkan seorang pekerja mengganggu seksual majikannya kecuali majikan itu seorang wanita. Namun, kuasa yang ada pada majikan wanita seperti juga majikan lelaki seharusnya membolehkan dia menolak gangguan sebaik sahaja ia dilakukan terhadapnya kecuali melibatkan unsur paksaan dan serangan jenayah. Gangguan seksual tidak diingini kerana ia membawa pelbagai akibat seperti menyebabkan kecederaan apabila melibatkan serangan seksual, merosakkan ekonomi sesebuah organisasi dan pekerja, mengaibkan maruah individu, kehormatan, kemuliaan dan martabat seseorang. Ia juga boleh melibatkan tindakan seperti ugutan, rasuah dan ancaman yang digunakan bagi memaksa wanita untuk melakukan sesuatu yang berunsur seksual. Oleh kerana gangguan seksual melibatkan kesan yang besar kepada mangsa maka usaha perlu diambil untuk menghentikannya.

### MAKNA GANGGUAN SEKSUAL DALAM ORGANISASI

Pelbagai makna dan takrifan diberikan untuk memperjelaskan tingkah laku divian ini. Misalnya, Finley merujuk gangguan seksual sebagai "tingkahlaku lelaki yang tidak diundang dan dikehendaki yang menekankan peranan wanita. Ia boleh jadi merenung, memberi komen, atau menyentuh badan, meminta kerelaan bagi tingkahlaku seksual, cadangan untuk bertemu janji secara berulang kali, mendesak untuk mengadakan hubungan seks dan rogol."<sup>7</sup> Pertubuhan *Alliance Against Sexual Coercion* yang menentang gangguan seksual ditempat kerja memberi makna gangguan seksual sebagai apa-apa amalan yang berorientasikan seksual dan membahayakan kerjaya wanita. Ia

<sup>5</sup> Kerajaan Malaysia, *The National Policy on Women*, Kuala Lumpur, 1989, hal.3

<sup>6</sup> *Ibid.* hal.17-18

<sup>7</sup> L.Farley, *Sexual Shakedown: The Sexual harassment of women on the Job*, McGraw-Hill, New York, 1978.

juga mengganggu kejayaan kerjaya wanita dan mengancam sumber kehidupan ekonominya.<sup>8</sup>

Hunter (1995) pula mendefinisikan gangguan seksual sebagai "ajakan untuk melakukan hubungan seksual oleh majikan atau penyelia kepada pekerja wanita dengan ancaman diberhentikan kerja atau ajakan yang biasanya tidak dibuat secara terbuka atau wanita dihujani permintaan atau fitnah yang tidak di kehendaki".<sup>9</sup> Takrifan di atas mengariskan dua keadaan tingkah laku gangguan seksual iaitu; pertama, tingkahlaku seksual yang mendesak dan melibatkan salahguna kuasa dan keduanya, tingkah laku seksual berkaitan salahguna hubungan gender. Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (1997) yang dihasilkan oleh Kementerian Sumber Manusia mentakrifkan gangguan seksual sebagai "Sebarang tingkah laku berunsur seksual yang diinginkan 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 penerima(mangsa) sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual keatas pekerjaannya; atau
- (ii) 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.<sup>10</sup>

Berdasarkan takrifan ini, dikenalpasti wujud dua kategori gangguan seksual iaitu;

- (i) Gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang.
- (ii) Gangguan yang berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi seperti tingkahlaku seksual yang dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan tetapi tiada kaitan secara langsung dengan faedah-faedah pekerjaan.<sup>11</sup>

Sebenarnya, makna gangguan seksual berbeza mengikut apa yang seseorang rasakan sebagai gangguan, terutamanya mangsa. Ini kerana merekalah yang paling menerima kesan daripadanya. Makna yang diberikan mangsa dirujuk sebagai makna empirikal kerana ia didasarkan kepada pengalaman mereka yang di kongsi bersama dengan penyelidik.

Dalam konteks organisasi perindustrian, kefahaman terhadap organisasi sering dilihat dalam konteks sistem politik. Pihak pengurusan sentiasa bercakap tentang autoriti, kuasa dan hubungan superior dengan orang bawahannya. Dengan itu situasi yang sering timbul dalam organisasi sesebuah industri iaitu "battle lines" (garis pertarungan) di antara buruh dan pengurusan.<sup>12</sup> Kajian gangguan seksual yang melibatkan organisasi juga merujuk kepada *setting* atau tempat berlakunya kejadian

<sup>8</sup> C.Backhouse dan L.Cohen, *Sexual Harassment on the Job*, Prentice-Hall, Inc.,USA,1981

<sup>9</sup> C.Hunter, *Women Studies Collective-Women Realities Women Choices* Oxford University Press, New York1995

<sup>10</sup> Kementerian Sumber Manusia, Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja,(Kod Amalan),Kuala Lumpur,1999, hal.4.

<sup>11</sup> Ibid. hal. 4-5

<sup>12</sup> G. Morgan, *Images of organization*, Sage Publications, London,1986, hal.142.

tersebut. Misalnya, di industri, tempat menjalankan pekerjaan atau perniagaan, atau ditempat berurusan bagi kepentingan organisasi, semasa latihan pekerjaan; dalam perjalanan berkaitan dengan tugas; menerusi telefon dan melalui media elektronik.<sup>13</sup> Giddens (1989) memberikan gambaran umum berkaitan "Organisasi" sebagai :

*A large group of individuals, involving a definite set of authority relations. Many types of organization exist in industrial societies, influencing most aspects of our lives. While not all organizations are bureaucratic, there are quite close links between the development of organizations and bureaucratic tendencies.*<sup>14</sup>

Dengan itu gangguan seksual di organisasi bukan lagi perkara asing bagi pekerja wanita khususnya kerana ia boleh dianggap suatu risiko yang perlu dihadapi dan ditangani wanita bekerja hampir setiap hari sama ada daripada rakan sekerja atau mereka yang lebih superior. Namun, wanita khususnya tidak seharusnya dibiarkan untuk menangani masalah ini secara bersendirian tanpa penglibatan daripada pihak organisasi kerana kesan amalan ini akan menggugat keefisyenan dan produktiviti tenaga kerja sehingga boleh melibatkan kerugian kepada organisasi. Kalau di biarkan ia boleh mencorakkan budaya kerja dalam sesuatu industri. Dengan itu, tidak hairanlah jika kita dapati pada hari ini pelbagai syarikat multi-nasional didakwa dimahkamah bagi tuntutan gantirugi kerana gangguan seksual yang dilakukan oleh pekerja mereka.

### PUNCA GANGGUAN SEKSUAL DALAM ORGANISASI

Banyak faktor yang menyebabkan gangguan seksual. Di antaranya ialah;

(a) Biasanya mangsa dan penganggu berbeza persepsi dalam memilih punca berlakunya gangguan seksual. Mangsa biasanya akan memilih tingkah laku yang kurang serius sebagai gangguan seksual. Manakala penganggu memilih tingkahlaku lebih serius sebagai gangguan seksual. Lelaki yang berkemungkinan memulakan tingkahlaku gangguan seksual yang teruk merupakan seseorang yang mementingkan sosial lelaki dan dominan sosial serta merupakan orang yang tidak sensitif kepada perspektif individu lain.<sup>15</sup> Kajian Paludi's, berkenaan sikap terhadap mangsa menggambarkan persepsi lelaki iaitu;

*Women often claim sexual harassment to protect their reputations; Many women claim sexual harassment if they have consented to sexual relations but have changed their minds afterwards; Sexually experienced women are not really damaged by sexual harassment; It would do some women good to be sexually harassed; Women out themselves in situations in which they are likely to be sexually harassed because*

<sup>13</sup> Ibid, *Kod Amalan*.

<sup>14</sup> A. Giddens, *Sociology*, Polity Press, United Kingdom, 1989, hal.729.

<sup>15</sup> J. Prayor, Sexual Harassment proclivities in men, (1987), *Sex Roles*, 17, hal.269-290.

they have an unconscious wish to be harassed.; and, in most cases when a woman is sexually harassed, she deserved it.<sup>16</sup>

Sebaliknya wanita mengaitkannya kepada sosialisasi lelaki.<sup>17</sup> Jill Goodman dan pengkaji lain mendakwa gangguan seksual ditempat kerja adalah hasil sejarah sosial dimana lelaki "traditionally enjoyed the prerogative of sexual initiative".<sup>18</sup> Stereotaip budaya berkaitan peranan yang sesuai dan interaksi sosial di antara jantina mengalakkan lelaki untuk melayan wanita bekerja pertamanya sebagai objek seksual dan keduanya, sebagai pencari nafkah.

(b) Kuasa juga dilihat sebagai punca kepada gangguan. Pihak superior merasa dicabar apabila pelawaan seksual ditolak oleh mangsa. Gangguan seksual digunakan sebagai maknisme kawalan sosial oleh lelaki untuk memastikan wanita ditempat yang lebih rendah melalui diskriminasi seksual.<sup>19</sup> Pekerja wanita diingatkan dari semasa ke semasa, walaupun apa yang dilakukan yang paling penting mereka adalah wanita dan dengan itu adalah objek seks. Ini menghapus hubungan wanita dengan kerja mereka dan menghad kejayaan mereka ditahap itu.

(c) Gangguan seksual mungkin timbul daripada peranan seksual yang terbawa-bawa (*sex-role spillover*) ketempat kerja.<sup>20</sup> "Sex-role spillover" juga sering digunakan sebagai konsep untuk merujuk kepada harapan-harapan (*expectations*) yang lahir daripada peranan sebagai lelaki dan wanita. Sifat-sifat feminin ini boleh berupa layanan, tutur kata, penampilan dan tingkahlaku sehingga dilihat seksual menurut kacamata lelaki. Dengan itu, pekerja wanita lebih cenderung berbanding lelaki memaparkan seksualiti menerusi tingkahlaku, rupa-paras atau cara mereka berpakaian. Namun, ini tidak bermakna pekerja lelaki atau majikan lelaki boleh mengganggu seksual pekerja wanita dengan pelbagai alasan yang bersifat fantasi atau suatu metos termasuk "digoda", "you ask for it", "ajakan seksual". Ini kerana prinsip amnya semua individu tidak mahu di hina, direndahkan mertabat mereka dan diganggu seksual. Manakala lelaki juga didakwa sebagai mempunyai cukup kekuatan untuk mempertahankan diri mereka daripada gangguan tersebut. Jika berlaku juga hubungan seksual, maka timbul tanggapan bahawa tidak wujud niat bagi melakukan gangguan seksual kerana kedua-dua pihak merelakan hubungan mereka.

Pekerja wanita yang memenuhi naluri gender dengan sifat-sifat femininnya dan menerusi pakaian serta kosmetik secara keterlaluan ditempat kerja memberi imej seksual kepada rakan sekerja.<sup>21</sup> Sifat-sifat feminin ini juga boleh berupa layanan, tutur kata, penampilan dan tingkahlaku sehingga dilihat seksual menurut kacamata lelaki.

<sup>16</sup> Paludi, M.A, *Sexual harassment in higher education: Abusing the ivory power*, (1995, November) Ucapan utama bagi *Canadian Association Against Sexual Harassment in Higher Education*, Saskatchewan, CA.

<sup>17</sup> M. Mead, "A proposal: We need taboos on sex at work." *Redbook*: Macmillan and Free Press, New York, 1978

<sup>18</sup> J. L. Goodman, "Sexual demands on the job." *The Civil Liberties Review*, (4):6, 1978.

<sup>19</sup> Ibid, L. Farley.

<sup>20</sup> B. Gutek dan B. Morash, (1982), Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work, *Journal of Social Issues*, (38), hal.55-74.

<sup>21</sup> J.E. Workman, dan K.K. Johnson, (1991), The Roles of Cosmetics in Attributions About Sexual Harassment, *Sex Roles*, (24).Nos.11/12, hal.759-769.

Walaupun hujah ini kurang popular dikalangan gerakan wanita di Barat, namun dalam masyarakat Timur kesopanan dalam berpenampilan dan adab dalam pergaulan menjadi norma dan amalan serta dikawal dalam masyarakat. Sehingga wujud peruntukan perundangan yang mengenakan sanksi sekiranya seseorang itu berpenampilan atau berkelakuan tidak senonoh dikhalayak ramai.<sup>22</sup> Terutama dalam usaha mengelakkan perlakuan keganasan terhadap wanita.

(d) Paludi (1996) mendapati biasanya lelaki mengganggu kerana pertandingan dan ego atau ketakutan kehilangan status kuasa. Lelaki mahu dilihat maskulin dimata lelaki lain dengan itu mereka mencabuli badan wanita, mencubit, membuat ancaman terbuka dan tersirat atau mengintip wanita.<sup>23</sup> Pekerja wanita dilihat sebagai permainan untuk menarik perhatian lelaki lain. Mereka bertanding untuk menunjukkan dominasi dan akhirnya mereka menggunakan cara kekerasan untuk mencapai dominasi.

### PENJENISAN GANGGUAN SEKSUAL

Barak mendapati gangguan seksual merupakan fenomena yang meluas secara relatif merentasi negeri, benua, budaya, bahasa dan masyarakat.<sup>24</sup> Jenis dan bentuk gangguan yang dilakukan mungkin berbeza-beza dalam tempat dan negara yang berbeza.

Gruber mengenalpasti 11 kategori gangguan seksual yang dikelaskan kepada tiga jenis gangguan. Misalnya;

- (a) Pelawaan secara Lisan (rasuah seksual, pelawaan seksual, pelawaan relational, Tekanan/pelawaan bersahaja (halus);
- (b) Komen secara Lisan (celaan terhadap peribadi, memperalut sebagai objek dan pengucapan yang berkategori seksual.
- (c) Perbuatan/pamiran (serangan seksual, sentuhan seksual, pengayaan seksual dan bahan-bahan seksual.sexual posturing and sexual materials).<sup>25</sup>

Kod Amalan menghuraikan lima jenis gangguan seksual iaitu;

- (i) gangguan secara lisan seperti kata-kata, komen, gurauan, usikan, bunyi dan soalan-soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual.
- (ii) Gangguan secara isyarat / bukan lisan seperti pandangan atau kerlingan yang membahayakan 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.
- (iii) Gangguan visual seperti menunjukkan baha-bahan lucu, melukis gambar lucu, menulis surat berunsur seksual, mendedahkan bahagian badan yang sulit yang tidak sepatutnya didedahkan.

<sup>22</sup> Akta Kesalahan Jenayah Islam (Wilayah Persekutuan),1997 (Akta 559)

<sup>23</sup> Paludi, M.A,(Ed), *Sexual Harassment on collage campuses: Abusing the ivory power*, University of New York Press, Albany: State,1996.

<sup>24</sup> A. Barak, Cross-cultural perspectives on sexual harassment. In W.O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment*. Allyn & Bacon, Boston, 1997.

<sup>25</sup> J.E Gruber, A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment : Research and Policy Implications for the 1990s, *Sex Roles*, 1992 (26), Nos.11/12, hal. 447-464.

- (iv) Gangguan psikologi seperti mengulangi jempitan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan.<sup>26</sup>

Penyelidik-penyelidik pula membina lima kategori makna empirikal bagi meliputi tahap gangguan.<sup>27</sup> Ia itu:

- (a) Gangguan gender seperti ucapan yang bersifat umum tetapi seksual, menyampaikan ucapan yang menghina, menjatuhkan maruah atau bersikap seksis terhadap wanita.
- (b) Tingkahlaku mengoda seperti permintaan seksual yang tidak dikehendaki, tidak sesuai dan tidak disenangi.
- (c) Rasuah Seksual seperti pelawaan bagi melakukan aktiviti seksual atau lain-lain tingkah laku yang dikaitkan dengan seks dengan janji diberi ganjaran (seperti kenaikan gaji atau pangkat) ancaman akan dihukum.
- (d) desakan seksual seperti seperti pelawaan bagi melakukan aktiviti seksual atau lain-lain tingkah laku yang dikaitkan dengan seks dengan ancaman akan dihukum.
- (e) Serangan atau mencedera secara seksual seperti kecederaan seksual yang teruk, serangan atau rogol.<sup>28</sup>

### METOS BERKAITAN GANGGUAN SEKSUAL

Metos memainkan peranan penting dalam mempertikaikan sesuatu isu melibatkan wanita. Bagi gangguan seksual, metos berikut telah dikenalpasti<sup>29</sup> iaitu bahawa;

- (a) gangguan seksual jarang-jarang berlaku.  
Sebenarnya ia tersebar dengan meluas walaupun jumlah aduannya agak kecil. Ia melibatkan 40-80 % wanita bekerja.<sup>30</sup>
- (b) Keseriusan gangguan seksual digambarkan secara melampau dan apa yang berlaku hanya hubungan yang tidak merosakkan.  
Sebenarnya gangguan seksual boleh membinasakan. Kajian menunjukkan gangguan seksual tiada kaitan dengan bercanda atau minat hubungan sosial dan seksual yang ikhlas. Malahan ia salah dan kadangkala memalukan dan menakutkan wanita.<sup>31</sup>

<sup>26</sup> Ibid, CPPESH

<sup>27</sup> L.F Fitzgerald, S. Swan dan K. Fischer, "Why didn't she just report him? The psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment", (1995), *Journal of social Issues*, 51(1), hal.117-138.

<sup>28</sup> J.A.Doyle dan M.A.Paludi, *Sex and Gender : The Human Experience*, 4<sup>th</sup> ed .: Mc Graw Hill, New York, hal.199

<sup>29</sup> UCSB Women Centre, Myth - Sexual Harassment, [www.sa.ucsb.edu/women/scenter/sexual\\_harassment/myths\\_aboutsexual.asp](http://www.sa.ucsb.edu/women/scenter/sexual_harassment/myths_aboutsexual.asp), (24 Ogos 2008)

<sup>30</sup> Ng. C dan Zanariah Mohd Nor, Sexual Harassment and the code of Practice in Malaysia: A Study of Pioneer Companies Implementing the Code, A research report by All Women's Action Society and Women's Development Collective, Malaysia, Sept.2001.

<sup>31</sup> Rohani Abdul Rahim, A theoretical and Legal Definitional Study of Sexual Harassment, Ed.dlm. *Collection of contemporary Legal essays*, Faculty of Law, Universiti Kebangsaan Bangi, 2001, hal.53.



- (c) Wanita di katakan mencipta cerita tentang gangguan seksual untuk membalas dendam kepada majikannya atau orang lain yang membangkitkan kemarahannya. Sebenarnya kajian menunjukkan kurang daripada 1% aduan yang dibuat adalah palsu. Wanita jarang membuat aduan walaupun mereka boleh berbuat demikian.<sup>32</sup>
- (d) Wanita dikatakan membangkitkan gangguan dengan rupa paras, pakaian dan perangnya. Tetapi ini tidak benar kerana kajian mendapati mangsa gangguan seksual memiliki rupa fizikal, jenis pakaian, umur dan tingkahlaku yang pelbagai.<sup>33</sup>
- (e) Wanita juga dibuai dengan kepercayaan bahawa gangguan akan pergi jika kita tidak mempedulikannya. Malangnya harapan ini tidak berlaku. Kajian mendapati kelakuan tidak mempedulikan gangguan bukanlah cara berkesan kerana pengganggu tidak akan berhenti dengan sendirinya.<sup>34</sup>

### KESEDARAN TERHADAP GANGGUAN SEKSUAL

Dalam konteks gangguan seksual, kesedaran merujuk kepada pengetahuan dan daya keinsafan wanita terhadap fakta-fakta sebenar berkaitan gangguan seksual seperti penindasan yang dikaitkan dengan hubungan kuasa dan gender, tingkah laku gangguan, cara berdayatindak secara formal dan tidak formal termasuk menggunakan proses perundangan. Menurut Eisenstein kesedaran melibatkan suatu siri perundingan di antara fahaman seseorang dengan realiti kehidupan sosial dan kemahuan manusia yang tidak terbatas.<sup>35</sup> Hall pula melihat kesedaran sebagai aset berguna dalam mengupaya wanita kepada perubahan. Beliau mengatakan, "*Women's awareness that they play an active role in history may loosen some of the restrictions they experience from their domestic role expectation*".<sup>36</sup> Beard mngenalpasti "women's real interest and deliberately sharing those interests with other women, increase women's individual and social motivations to work to change present circumstances".<sup>37</sup> Kesedaran undang-undang pula menekankan sistem nilai yang di tetapkan oleh institusi perundangan dan badan satutori terhadap rakyatnya, ia itu bahawa; "*of the fact that a certain type of behaviour is regulated by law*".<sup>38</sup>

Oleh itu, "kesedaran" meliputi kefahaman dan makna yang sangat meluas. Kegagalan untuk memahami "gangguan seksual" sering kali menyebabkan wanita terperangkap diantara kepentingan kareer dan maruah diri. Mereka mempunyai kurang pengetahuan dan informasi berkaitan undang-undang dan isu-isu gangguan seksual

<sup>32</sup> J.J Bachofen, 1861, *Myth, Religion and Mother Right*, selected Writings of J.J..Bachofen, Reprint, transl.by Ralph Manheim, Princeton: Princeto University Press ,1967.

<sup>33</sup> UCSB Women Centre, Ibid.

<sup>34</sup> A. Kimberly. Lonsway, Lilia M. Cortina dan Vicki J. Magley, Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement, *Sex Roles* (2008) 58:599-615

<sup>35</sup> H.Eisenstein, , *Contemporary Feminist Thought*, George Allen & Unwin, London, 1983.

<sup>36</sup> C.M Hall, *Women and Empowerment: Strategies for Increasing Autonomy.*: Hemisphere Publishing Corporation. U.S.A, 1992.

<sup>37</sup> M.R Beard, *Women as a Force in History*, Collier, New York, hal.3, 1971.

<sup>38</sup> B. Kutchinsky, The Legal Consciousness: A Survey of Research on Knowledge and the Opinion about Law, Dlm. C.M Campbell et.al. (eds) *Knowledge and Opinion about Law.*: Martin Robertson, London ,1973.

sehingga gagal menegakkan hak mereka untuk menjaga maruah diri sendiri. Undang-undang menuntut wanita agar memiliki satu tahap kesedaran yang mencukupi untuk mengelak diri daripada di tindas, didominasi, didiskriminasi dan dicabuli maruah mereka sepanjang tempoh mereka bekerja. Undang-undang menolak kejahatan kerana kejahatan terhadap hak-hak dan tanggungan (undang-undang) yang dimiliki seseorang tidak boleh dijadikan alasan untuk menafikan ketanggungan mereka terhadap diri dan masyarakat. Ini disebabkan wujudnya *maxim undang-undang, ignorantia juris non excusat* iaitu, tiadanya pengetahuan terhadap undang-undang tidak boleh menjadi alasan bagi mengelakkan tanggungan.<sup>39</sup>

Oleh itu, pengetahuan berkenaan gangguan seksual samada dari segi maknanya, tingkah laku gangguan, siapa mangsa dan siapa pengganggu, dayatindak, pengetahuan tentang hak-hak menurut undang-undang dan prosedur berkaitan, perlu disebarluaskan secara meluas oleh pihak-pihak berkuasa dan organisasi sukarela bagi membangkitkan kesedaran dikalangan pekerja.

### GANGGUAN SEKSUAL, MORAL DAN UNDANG-UNDANG

Menurut perspektif perundangan, gangguan seksual mempunyai kaitan sangat rapat dengan persoalan moral. Ia juga kadangkala dirujuk sebagai tingkah laku yang tidak bermoral. Oleh kerana ia tidak bermoral dan menyalahi undang-undang maka ia dianggap satu jenayah. Hubungan rapat diantara prinsip moral dan undang-undang ini menjustifikasikan kecaman terhadap tingkahlaku gangguan seksual. Dengan itu, gangguan seksual dijadikan sebahagian daripada undang-undang jenayah. Umumnya, undang-undang jenayah bukanlah satu pernyataan bagaimana seseorang sepatutnya berkelakuan. Sebaliknya ia merupakan satu pernyataan tentang apa kah hukuman undang-undang terhadap mereka yang melakukan jenayah.

Lord Devlin mendakwa bahawa moral merupakan piawaian terhadap tingkah laku yang boleh terima oleh seseorang munasabah (*reasonable man*). Jika seseorang tidak bersetuju dengan perundangan dan menentang moral maka dia dianggap tidak berkongsi moraliti yang sama.<sup>40</sup> Maka apa yang tidak bermoral bagi maksud undang-undang ialah apa seseorang yang waras fikir sebagai tidak bermoral. Setiap perlakuan tidak bermoral juga boleh merosakkan masyarakat.<sup>41</sup> Lord Denning pula melihat moral sebagai piawai tingkahlaku yang mempengaruhi peruntukan undang-undang. Beliau mengatakan;

*A great part of our legal system is concerned with laying down right standards of behavior, what people should and should not do. And for a great many people and those who have no religion and no conversely, public opinion influences the law. They act and react on one another. So it, is the highest importance that the law should lay down right standards which extol themselves to right thinking people as being correct.. Criminal law is concerned with laying down in its sphere proper standards of behaviour and ... where do we get our proper standard from? From our own moral*

<sup>39</sup> W.V.H.Roger, *Winfield and Jolowicz on Tort*, ed.17th, Sweet and Maxwell, London, 1979.

<sup>40</sup> Lord Devlin, 'Morals and the criminal Law', Maccabean Lecture, 1957.

<sup>41</sup> L Cooper -Blom dan G. Dreyry, *Law and Morality*, Gerald Duckworth & Co. Ltd, Great Britain, 1976, hal.23.

*standards. And are these born with us? Surely they have been inherited through the centuries and are determined by the precepts of religion and of good itself. I would say that without religion there can be no morality and without morality there can be no law.*<sup>42</sup>

## PEMAKAIAN UNDANG-UNDANG GANGGUAN SEKSUAL DI ORGANISASI

Undang-undang awal gangguan seksual timbul daripada isu diskriminasi seks melalui keputusan kes *Meritor Savings Bank lwn. Vision*.<sup>43</sup> Mahkamah Agung, Amerika Syarikat mengakui gangguan seksual sebagai satu bentuk diskriminasi seks yang salah di sisi-sisi undang-undang menurut Tajuk VII, Akta Hak-hak Sivil, 1964. Layanan yang berbeza disebabkan seks dengan menafikan peluang pekerjaan yang samarata menghalang kemajuan pekerjaan mangsa. Gangguan seksual juga dikaitkan dengan fenomena siling kaca yang sering berlaku disebabkan diskriminasi seks. Di Malaysia, Perkara 8(1) dan (2) Perlembagaan Persekutuan melarang amalan mendiskriminasi berdasarkan agama, kaum, keturunan atau tempat lahir atau *jantina* seseorang. Ini bermakna undang-undang memberi kesamarataan hak dan kebebasan yang samarata kepada setiap warganegaranya. (Perkara 10)<sup>44</sup> selaras dengan apa yang di tetapkan Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu dalam Deklarasi Hak Asasi Sedunia yang memperuntukan bahawa "Semua manusia dilahirkan bebas dan samarata dari segi hak dan maruah."<sup>45</sup>

Di Malaysia, wujud beberapa undang-undang yang berkait rapat dengan permasalahan gangguan seksual ditempat kerja. Di antaranya ialah, Akta Kerja, 1955<sup>46</sup>, Akta Perhubungan Industri 1967<sup>47</sup>, Akta Keselamatan dan Pekerjaan 1994<sup>48</sup>, dan Kanun Keseksaan. Namun yang agak jelas pemakaiannya ialah seperti yang diperuntukan dalam Kanun Kesiksaan. Bagi perundangan lain, peruntukan tertentu dalam undang-undang berkenaan memerlukan tafsiran oleh mahkamah bagi membolehkan ia di jadikan undang yang lebih mantap dari segi pemakaiannya. Di bawah Akta Kerja, 1955, perjanjian kolektif ( seperti yang dipakai dalam Akta Perhubungan Industri- Seksyen 13 dan 14) membolehkan rundingan dilakukan bagi membolehkan perjanjian pekerjaan meletakkan beberapa tanggungan keatas majikan melibatkan perkara gangguan seksual di samping melaksanakan hak-hak pekerjaan terhadap pekerja mereka .

Dalam konteks gangguan seksual, perjanjian kolektif menjadi penting apabila Kesatuan Sekerja bersetuju untuk mendesak dan memasukkan polisi yang disediakan pihak pengurusan organisasi berkaitan gangguan seksual sebagai satu daripada butiran perjanjian. Kesannya, semua pihak terikat untuk mematuhi perjanjian ini dan keenggaran mana-mana pihak menyebabkan timbulnya dakwaan undang-

<sup>42</sup> Lord Denning, dilaporkan dlm. *The Times*, 27 September, 1957

<sup>43</sup> (1986) 477 U.S.57

<sup>44</sup> Rohani Abdul Rahim, *Undang-Undang Wanita dan Kanak-Kanak di Malaysia*, Citra Publishing Sdn.Bhd, Bangi, 1991.

<sup>45</sup> Women Aid Organisation(WAO), UN Declaration of Human Rights, *Annual Report 1982-83*.

<sup>46</sup> Akta 265, Undang-undang Malaysia.

<sup>47</sup> Akta 117, Undang-undang Malaysia.

<sup>48</sup> Akta 514, Undang-undang Malaysia.

undang bahawa telah berlaku pelanggaran kontrak pekerjaan. Ini kerana biasanya, perjanjian kolektif dijadikan sebahagian daripada kontrak pekerjaan.

Keperluan kepada dasar dan mekanisma dalaman bagi menangani gangguan seksual telah dicadangkan oleh Kementerian Buruh dan Sumber Manusia menerusi Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di tempat kerja.<sup>49</sup> Dasar ini perlu menggariskan diantaranya, satu kenyataan dasar yang melarang gangguan seksual didalam organisasi; menyediakan definasi gangguan seksual yang jelas, menyediakan prosedur untuk mengadu dan menyuarakan kekilanan; mengadakan peraturan disiplin dan hukuman terhadap pesalah dan juga terhadap mereka yang membuat aduan palsu; menyediakan langkah perlindungan dan pemulihan mangsa serta mengadakan program bagi mempromosikan dan mendidik untuk menerangkan dasar syarikat berkenaan gangguan seksual di samping meningkatkan kesedaran tentang gangguan seksual dan kesannya kepada pekerja, penyelia dan pengurus syarikat. Kenyataan dasar yang hendak disebarikan kepada pekerja hendaklah mengandungi satu perisytiharan yang jelas melarang gangguan seksual ditempat kerja; memberi amaran bahawa jika berlaku pelanggaran dasar ini, tindakan disiplin termasuk pembuangan kerja boleh dilakukan serta dimasukkan catatan arahan kepada penyelia dan pengurus untuk bertanggung-jawab bagi melaksanakan dasar ini.

Walaupun, Kod Amalan yang wujud sekarang cukup baik sebagai panduan, namun sebagai Kod ia tidak akan mempunyai kesan perundangan kecuali diterima sebagai perjanjian kolektif seperti dijelaskan sebelum ini. Kod ini diwajibkan pemakaiannya oleh Kementerian Buruh dan Sumber Manusia tetapi sebenarnya tiada cara boleh dibuat bagi memaksa organisasi mematuhiinya kecuali dengan pemansuhan lesen-lesen perniagaan mereka yang tidak mematuhi arahan. Pihak Kementerian merasakan lebih baik jika masalah gangguan seksual diselesaikan secara dalaman dengan mengambil pendekatan pemulihan terhadap mangsa dan pengganggu berbanding dengan langkah menghukum seperti dilakukan oleh undang-undang. Ini dikatakan jalan terbaik untuk memelihara keharmonian dalam organisasi. Namun persoalannya apakah pihak organisasi berminat dan serius dalam usaha menangani masalah gangguan seksual dalam organisasi mereka? Mereka diperingkat awal lagi tidak memperlihatkan sokongan terhadap usaha kerajaan ini apatahlagi mahu membentuk polisi gangguan seksual bagi panduan pekerja mereka. Dengan itu, siapalah lagi yang berminat untuk membentuk mekanisma dalaman bagi tujuan semua ini? Namun, didapati hanya 4,500 syarikat yang mengguna pakai Kod ini dan mengimplimentasi polisi gangguan seksualnya sendiri. Ini meliputi hanya 1.125 peratus daripada 400,000 majikan yang berdaftar dengan PERKESO.<sup>50</sup>

Akta keselamatan dan kesihatan pekerjaan 1994, tidak memperuntukan sesuatu yang jelas berkaitan gangguan seksual. Namun, satu daripada tujuan Akta ini ialah untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja terhadap risiko keselamatan atau kesihatan yang berbangkit daripada aktiviti orang-orang yang sedang bekerja. (Seksyen 4(a)).Peruntukan ini boleh ditafsirkan supaya meliputi isu gangguan seksual. Namun, satu tafsiran berkaitan

<sup>49</sup> Ibid, *Kod Amalan*

<sup>50</sup> Zarizana Abdul Aziz dan Cecilia Ng, *Combating Sexual Harassment: The way Forward* Kertas Kerja di bentangkan dlm. Malaysian Law Conference, BAR Council, 8-10 Nov.2001. di Kuala Lumpur.

gangguan seksual, dan keperluan-keperluan peruntukan lain, perlu dimasukkan kedalam Akta sedia ada untuk menjelaskan lagi prosedur pemakaian peruntukan ini. Peraturan 4A Peraturan Pegawai Am (Disiplin dan Tatatertib) 1993 secara khusus memeruntukan berkaitan gangguan seksual ditempat kerja.

Peraturan 4A memeruntukan:

1. Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu seseorang pegawai tidak boleh ;
  - a. membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu
  - b. melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras tersinggung, terhina atau terugut.
2. Sebutan dalam sub peraturan (1) tentang perlakuan sesuatu perbuatan yang bersifat seksual kepada orang lain. Ini termasuklah;
  - a. perbuatan sesuatu pernyataan yang bersifat seksual kepada, atau dihadapan, orang lain itu sama ada pernyataan itu dibuat secara lisan, bertulis atau dengan apa-apa lain.
  - b. Ia tidak terhad kepada perlakuan perbuatan itu ditempat kerja atau dalam waktu kerja sahaja selagi perlakuan itu memburukkan atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.<sup>51</sup>

Peraturan ini menjelaskan larangan kepada pegawai-pegawai kerajaan daripada melakukan gangguan seksual menerusi pujukan atau permintaan kepada seseorang bagi mendapatkan layanan seksual atau melakukan sesuatu yang bersifat seksual terhadap seseorang lain yang boleh menyinggung, menghina dan mengugut. Perlakuan yang bersifat seksual dirujuk sebagai meliputi pernyataan yang bersifat seksual (secara lisan atau bertulis atau dengan apa-apa cara lain). Perlakuan ini juga tidak terhad kepada tempat kerja atau waktu kerja tetapi selagi perlakuan itu memburukkan (*disrepute*) perkhidmatan awam atau mencemarkan (*discredit*) perkhidmatan awam, seseorang boleh dikatakan telah melakukan gangguan seksual.

Selain peruntukan undang-undang sivil yang mengendalikan gangguan seksual di tempat kerja, wujud juga undang-undang yang boleh digunakan untuk mengawal gangguan bersifat jenayah seksual di organisasi. Undang-undang ini merupakan undang-undang umum yang boleh dipakai kepada semua orang termasuk pekerja dan dimana-mana juga di Malaysia. Kanun Kesiksaan tidak pernah menggunakan perkataan "Gangguan Seksual" atau mentakrif maknanya dalam peruntukan undang-undang ini. Namun ia menggariskan beberapa elemen-elemen gangguan yang bersifat seksual. Misalnya, Seksyen 354 (Serangan atau mengguna kekerasan jenayah keatas seseorang dengan niat mencabul kehormatan); Seksyen 355 (Serangan atau mengguna kekerasan jenayah dengan niat menjatuhkan maruah seseorang); Seksyen 375 (Rogol); Seksyen 377 (Kesalahan diluar tabii dengan lelaki, wanita atau haiwan); Seksyen 377 A (Mencabul kehormatan seseorang lelaki oleh seorang lelaki lain); dan Seksyen 509 (Perkataan, bunyi, isyarat atau mempamirkan

<sup>51</sup> Subs.P.U (A) 246/2002; <http://www.Lawnet.com.my>.

apa-apa objek untuk di dengar, lihat atau mencero bohi privasi wanita dengan niat untuk menjatuhkan kehormatannya). Kesemua perkara ini boleh dianggap gangguan seksual kerana sifatnya yang tidak dikehendaki oleh mangsa dan tingkah laku yang terlibat itu bersifat seksual.

Bagi orang-orang Islam di Wilayah Persekutuan, wujud Akta Kesalahan Jenayah Syariah, 1997<sup>52</sup> yang melindungi orang awam daripada tingkah laku yang tidak sopan (indecent behavior). Seksyen 29 Akta ini memperuntukkan bahawa seseorang yang berkelakuan tidak sopan dan bertentangan dengan undang-undang Islam hendaklah disabitkan dengan denda tidak lebih Rm1,000 atau penjara tidak melebihi 6 bulan atau kedua-duanya sekali. Seksyen 35 pula memperuntukkan seseorang yang menggalakan, memaksa atau meminta seseorang untuk terlibat dengan sesuatu jenayah (seksual) boleh didapati bersalah dan di sabit dengan denda tidak melebihi Rm 5,000 atau penjara tidak melebihi 3 tahun atau kedua-duanya sekali.

Berdasarkan beberapa peruntukan yang dinyatakan, jenayah gangguan seksual boleh berbangkit apabila perkara berikut dipenuhi, iaitu:

- a) mangsa dan penganggu boleh dikenalpasti
- b) wujud niat untuk mengganggu seksual
- c) terpakai kepada semua jantina, kecuali seksyen 509 (wanita sahaja)
- d) wujud perlakuan jenayah, misalnya, serangan, mencabul kehormatan, perkataan, isyarat dan sebagainya atau/ dan wujud cubaan atau ancaman jenayah seperti ugutan
- e) mangsa mengalami kecederaan, kerosakan atau mengalami kerugian ekonomi misalnya, gangguan emosi, kejut saraf, tekanan dan seumpamanya.

Di Malaysia, kes unggul membabitkan gangguan seksual di organisasi ialah kes *Jennico Associates Sdn. Bhd. v. Lilian Therera De Costa*<sup>53</sup> Dalam kes ini, De Costa telah mendakwa mengalami dua kali gangguan seksual daripada majikannya secara sentuhan (molestation), lisan dan mencari kesalahannya. Kesannya, dia telah dipaksa untuk berhenti daripada jawatannya sebagai Pengarah Operasi. Mahkamah Industri memutuskan berdasarkan keterangan yang diberikan telah berlaku gangguan seksual dan majikan bertanggungjawab kerana gagal menjalankan kewajibannya untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat sehingga maruah, harga diri seorang pekerja dengan mudah di cabuli pekerja lain. Kes telah di rayu di Mahkamah Tinggi, persoalan yang dibangkitkan apakah berasaskan keterangan yang diberikan oleh pihak yang menuntut dan saksi-saksi tidak wujud percanggahan yang *material*? Dalam kes ini Mahkamah Rayuan<sup>54</sup> telah merujuk kepada kes yang di putuskan di Mahkamah Persekutuan, *R Rama Chandran*<sup>55</sup> di mana Hakim Besar Persekutuan, Edgar Joseph Jr merujuk kepada kes *Bugdaycay v Secretary of State for the Home Department London Borough Council*<sup>56</sup> dengan mengingatkan had yang ditetapkan Lord Bridge, iaitu:

<sup>52</sup> Akta 559.

<sup>53</sup> Award. No.606 of 1996.

<sup>54</sup> *Jennico Associates Sdn Bhd v Lilian Therera De Costa & Anor.* [1998] 3 CLJ 583

<sup>55</sup> *R. Rama Chandran v Industrial Court of Malaysia* [1997] 1 CLJ 147

<sup>56</sup> [1987] 1 All ER 940 (HL)

melihatnya menurut perspektif orang biasa atau pembuat undang-undang? Persoalannya juga, apakah Perundangan Malaysia sudah bersedia untuk mengambil pendekatan yang lebih terbuka dalam kes-kes melibatkan mangsa jenayah gangguan seksual, seperti mana yang dilakukan di negara-negara maju lain?

### **ISU-ISU GANGGUAN SEKSUAL DALAM ORGANISASI WANITA SEBAGAI MANGSA**

Kebanyakan ahli masyarakat kini mempunyai tanggapan bahawa wanita sahajalah yang menjadi mangsa gangguan seksual. Ini mungkin disebabkan kebanyakan kes gangguan seksual yang dipaparkan oleh media massa hanya melibatkan wanita. Gerakan wanita pula digambarkan sebagai kelompok yang bersungguh-sungguh untuk membentaras gangguan seksual ditempat kerja. Dengan itu, kita dapat dengar suara-suara janggal yang mengatakan rakyat tidak memerlukan undang-undang gangguan seksual, masalah gangguan seksual masih terkawal, hanya segelintir wanita sahaja yang terlibat dan sebagainya.

Sebenarnya, gangguan seksual adalah satu fenomena sosial yang melibatkan konflik dalam hubungan gender. Dengan itu, tidak timbul persoalan samada perlu atau tidak satu undang-undang bagi mengawal gangguan seksual kerana banyak aduan dan bukti telah menunjukkan bahawa gangguan seksual sebenarnya berlaku. Bagi bidang perundangan, keperluan untuk bersedia dengan undang-undang berkaitan menjadi kemestian kerana perlu sentiasa terkehadapan dalam memenuhi keperluan untuk menangani persoalan undang-undang yang timbul dalam sesebuah masyarakat. Jika tidak ada undang-undang yang melindungi rakyat, ini bermakna ketidakadilan telah berlaku kepada mereka.

Dalam organisasi, melindungi wanita daripada diganggu seksual sangat penting kerana wanita menyumbang tenaga bagi kesejahteraan ekonomi keluarga dan negara. Penglibatan mereka juga sangat menonjol daripada segi statistiknya dan penyertaan mereka dalam pelbagai profesyen. Dengan itu tidak wajar sekiranya, wanita dibiar menjadi mangsa gangguan seksual hanya kerana pihak lelaki atau superior mahu pekerja wanita disingkirkan daripada tempat kerja atau cubaan pihak-pihak tertentu untuk mengingatkan wanita tentang kedudukan dan peranan mereka yang lebih utama dalam rumahtangga. Ini kerana jika wanita tidak menggunakan kebolehan mereka dalam pekerjaan, ia sudah tentu akan merugikan negara dari segi ekonomi, politik dan sosial.

### **KEKELIRUAN TERHADAP MASALAH GANGGUAN SEKSUAL**

Dalam organisasi gangguan seksual dianggap risiko yang dikaitkan dengan pekerjaan. Ini bermakna sekiranya seseorang tidak bersedia untuk berhadapan dengan risiko gangguan maka dia tidak diharapkan untuk hadir ditempat-tempat kerja. Majikan tidak suka melayani permasalahan ini kerana akan menggalakkan pekerja menjadi terlalu sensitif, menimbulkan permusuhan serta keganasan gender dan melibatkan kos tambahan dalam pentadbiran organisasi. Wanita yang mengalami gangguan seksual biasanya mengalami kejutan sehingga menjadi tidak tenteram dan sukar untuk membuat keputusan dengan betul. Wanita menganggap gangguan seksual sebagai masalah peribadi yang perlu diselesaikan sendirian. Wanita juga menjadi bahan

melihatnya menurut perspektif orang biasa atau pembuat undang-undang? Persoalannya juga, apakah Perundangan Malaysia sudah bersedia untuk mengambil pendekatan yang lebih terbuka dalam kes-kes melibatkan mangsa jenayah gangguan seksual, seperti mana yang dilakukan di negara-negara maju lain?

### **ISU-ISU GANGGUAN SEKSUAL DALAM ORGANISASI WANITA SEBAGAI MANGSA**

Kebanyakan ahli masyarakat kini mempunyai tanggapan bahawa wanita sahajalah yang menjadi mangsa gangguan seksual. Ini mungkin disebabkan kebanyakan kes gangguan seksual yang dipaparkan oleh media massa hanya melibatkan wanita. Gerakan wanita pula digambarkan sebagai kelompok yang bersungguh-sungguh untuk membentaras gangguan seksual ditempat kerja. Dengan itu, kita dapat dengar suara-suara janggal yang mengatakan rakyat tidak memerlukan undang-undang gangguan seksual, masalah gangguan seksual masih terkawal, hanya segelintir wanita sahaja yang terlibat dan sebagainya.

Sebenarnya, gangguan seksual adalah satu fenomena sosial yang melibatkan konflik dalam hubungan gender. Dengan itu, tidak timbul persoalan samada perlu atau tidak satu undang-undang bagi mengawal gangguan seksual kerana banyak aduan dan bukti telah menunjukkan bahawa gangguan seksual sebenarnya berlaku. Bagi bidang perundangan, keperluan untuk bersedia dengan undang-undang berkaitan menjadi kemestian kerana perlu sentiasa terkehadapan dalam memenuhi keperluan untuk menangani persoalan undang-undang yang timbul dalam sesebuah masyarakat. Jika tidak ada undang-undang yang melindungi rakyat, ini bermakna ketidakadilan telah berlaku kepada mereka.

Dalam organisasi, melindungi wanita daripada diganggu seksual sangat penting kerana wanita menyumbang tenaga bagi kesejahteraan ekonomi keluarga dan negara. Penglibatan mereka juga sangat menonjol daripada segi statistiknya dan penyertaan mereka dalam pelbagai profesyen. Dengan itu tidak wajar sekiranya, wanita dibiarkan menjadi mangsa gangguan seksual hanya kerana pihak lelaki atau superior mahu pekerja wanita disingkirkan daripada tempat kerja atau cubaan pihak-pihak tertentu untuk mengingatkan wanita tentang kedudukan dan peranan mereka yang lebih utama dalam rumahtangga. Ini kerana jika wanita tidak menggunakan kebolehannya dalam pekerjaan, ia sudah tentu akan merugikan negara dari segi ekonomi, politik dan sosial.

### **KEKELIRUAN TERHADAP MASALAH GANGGUAN SEKSUAL**

Dalam organisasi gangguan seksual dianggap risiko yang dikaitkan dengan pekerjaan. Ini bermakna sekiranya seseorang tidak bersedia untuk berhadapan dengan risiko gangguan maka dia tidak diharapkan untuk hadir ditempat-tempat kerja. Majikan tidak suka melayani permasalahan ini kerana akan menggalakkan pekerja menjadi terlalu sensitif, menimbulkan permusuhan serta keganasan gender dan melibatkan kos tambahan dalam pentadbiran organisasi. Wanita yang mengalami gangguan seksual biasanya mengalami kejutan sehingga menjadi tidak tenteram dan sukar untuk membuat keputusan dengan betul. Wanita menganggap gangguan seksual sebagai masalah peribadi yang perlu diselesaikan sendirian. Wanita juga menjadi bahan



ejekan, dihina dengan pelbagai dakwaan yang menjatuhkan marwah sehingga wanita rela meninggalkan kerja kerana tekanan yang diberikan majikan, penyelia dan rakan sekerja.

Wanita juga mempunyai masalah untuk membezakan diantara tingkah laku-tingkah laku yang boleh membawa kepada gangguan seksual. Ini banyak bergantung kepada kesedaran wanita terhadap tingkahlaku-tingkahlaku gangguan seksual. Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja menggariskan Gangguan seksual berlaku apabila ;

(1) gangguan itu berbentuk ugutan yang memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang dengan menawarkan faedah pekerjaan seperti kenaikan gaji dan pangkat.

(2) gangguan berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi seperti ancaman, ugutan atau penghinaan sehingga menimbulkan suasana kerja yang tidak tenteram kepada mangsa. Ini boleh melibatkan pelanggan syarikat dan rakan sekerja.

*The Equal Employment Opportunity Commission (EOC)* di Amerika Syarikat, menetapkan garis panduan untuk menentukan samada gangguan seksual telah berlaku iaitu; (1) perlakuan yang diminta itu, samada secara terbuka atau tertutup, dilakukan sebagai satu syarat atau terma kepada pekerjanya.(2) persetujuan atau penolakan oleh individu itu dijadikan asas bagi menentukan keputusan terhadap pekerjaannya dan kesan kepada individu itu sendiri. (3)perlakuan itu bertujuan atau memberi kesan yang mengganggu secara munasabah terhadap prestasi kerja individu atau membentuk persekitaran kerja yang mengganggu, menimbulkan kekusaran atau menghina.<sup>59</sup>

Kekeliruan yang berpunca daripada salah faham terhadap ajaran agama dan amalan budaya juga mempengaruhi persepsi wanita terhadap gangguan seksual. Ia memberi kesan terhadap sikap dan respon wanita serta cara bagaimana mereka berdayatindak. Misalnya, pengganggu yang lebih tua akan menggunakan kesempatan terhadap mangsa yang lebih muda untuk mengganggu mereka. Ini kerana budaya Timur dan agama menghendaki masyarakatnya untuk menghormati orang yang lebih tua atau dewasa. Dengan itu, wanita muda yang belum berkahwin menjadi sasaran pengganggu. Mereka juga tebal dengan perasaan malu dan cenderung untuk menyimpan rahsia ini. Kesannya, mereka lebih gemar untuk berdayatindak sendirian daripada berkongsi masalah mereka dengan orang lain kerana takut kepada tohmahan-tohmahan yang bakal dikemukakan oleh masyarakat sosial.

### SIFAT BAHASA UNDANG-UNDANG

Umumnya undang-undang yang digubal itu bersifat 'adil' (neutral) . Namun, pemakaiannya secara umum tanpa merujuk kepada latar belakang kes dan konteks sesuatu perundangan yang dirujuk sebagai "samarata", boleh mengakibatkan diskriminasi terhadap wanita. Begitu juga kedudukannya dengan isu gangguan seksual di organisasi. Oleh kerana gangguan seksual merupakan satu bentuk diskriminasi

<sup>59</sup> Equal Employment Opportunity Commission, *Guidelines on discrimination on the basis of sex*, 29 CFR Part 16040 Federal Register, 1980, (45) hal.219.

terhadap wanita, maka pemakaian sesuatu perundangan secara *intoto* tanpa mengambil kira kesan pemakaiannya boleh mengakibatkan diskriminasi dan ketidakadilan kepada wanita amnya.

Dengan itu, penggubal undang-undang perlu menyemak semula dan mengenalpasti undang-undang yang mendiskriminasi wanita untuk dipinda. Ini kerana tidak mungkin masyarakat yang berasaskan gender dilindungi secara samarata oleh undang-undang yang dianggap tidak bergender tetapi mengamalkan sifat-sifat patriarki. Wanita kelihatan mendapat perlindungan sepenuhnya menerusi undang-undang tetapi secara tersiratnya, wanita negara membangun merasakan mereka masih dianggap golongan kelas kedua yang mendapat perlindungan dan menikmati kemudahan-kemudahan saki-baki seperti dinikmati oleh wanita negara maju pada awal abad ke-19. Keadaan ini timbul apabila kerajaan mengambil langkah menerimapakai undang-undang Barat kepada negara membangun seperti Malaysia. Pengubahsuaian terhadap pemakaiannya amat kecil iaitu apabila pemakaiannya menimbulkan pertentangan dengan adat resam dan agama.

Peruntukan undang-undang berkaitan gangguan seksual juga didapati berselerak dalam pelbagai Akta dan peruntukan lain cenderung memberi kuasa berlebihan kepada golongan lelaki. Golongan wanita pula biasanya hanya menikmati sebahagian kecil kuasa yang dihadkan kepada aspek tertentu dalam kehidupan seharian. Misalnya dalam soal kekeluargaan, penjagaan anak, dan pemilihan harta. Pengupayaan secara tidak seimbang ini kadang-kala dirujuk sebagai penindasan dan diskriminasi oleh golongan feminisme Barat. Di negara membangun, masih belum ada usaha untuk mengupaya wanita menerusi pendidikan undang-undang agar mereka celik undang-undang. Dengan adanya usaha ini, wanita akan lebih peka dengan undang-undang yang terpakai kepada diri dan akan lebih bersedia untuk mengatasi masalah kehidupan seharian mereka menerusi institusi perundangan. Dalam konteks, gangguan seksual kegagalan wanita memahami hak-hak dan undang-undang yang melindungi diri mereka daripada perlakuan gangguan seksual menyebabkan mereka sentiasa dalam keadaan ragu-ragu samaada sesuatu perlakuan gangguan seksual itu bertentangan dengan undang-undang atau sebaliknya.

Finley berpandangan bahawa bahasa undang-undang dan rasional undang-undang mengandungi unsur gender. Ia di sampaikan menerusi pengalaman lelaki dan diperolehi daripada lelaki yang mempunyai kedudukan sosial yang berkuasa, relatif kepada wanita. (*"legal language and reasoning is gendered: it is informed by men's experiences and derives from the powerful social position of men, relative to women"*).<sup>60</sup> Beliau juga menekankan bahawa, *"the claim that law is patriarchal does not mean that women have been ignored by law, but the law's cognition of women is refracted through the male eye rather than through women's experiences and definitions"*.<sup>61</sup>

Di antara contoh undang-undang yang berunsur *"malestream"* seperti undang-undang jenayah yang memakai definisi seks mengikut perspektif lelaki iaitu bersifat fizikal. Manakala wanita pula merujuknya kepada tingkah laku yang bersifat seksual. Begitu juga undang-undang buruh memberi makna *"kerja"* berdasarkan

<sup>60</sup> L.Farley, Ibid.

<sup>61</sup> Olsen, F., 1990 The Politics of Law, ed.2, 18 *Inter. J. Soc. of Law*, hal.199.

gender. Jadual 2 Akta Kerja 1955 menggunakan perkataan “mana-mana orang” dan “he” secara bergilir, memasuki kontrak perkhidmatan, bergaji tidak lebih RM1,500.00 dan jenis kerja yang di jelaskan bersifat steriotaip lelaki seperti penggunaan perkataan “kerja kasar”, terlibat dengan “dalam operasi atau pengendalian mana-amana kenderaan berjentera”, “menyelia pekerja-pekerja lain yang terlibat dalam pekerjaan kasar ‘terlibat dalam apa-apa keupayaan dalam mana-mana kapal yang berdaftar di Malaysia’”. Namun begitu, terjemahan ke dalam Bahasa Melayu dengan penggunaan perkataan “seseorang pekerja”, “mana-mana orang” dan “mana-mana pihak” lebih mencerminkan situasi gender sensitive kecuali sesuatu peruntukan itu diniatkan hanya terpakai dalam konteks keperluan sesuatu jantina sahaja. Misalnya, seksyen berkaitan “mengambil bekerja wanita” dan “Perlindungan Bersalin”. Apakah mungkin perkataan “*employer*” dan “*employee*” memadai bagi menangani permasalahan sebegini.

Dalam undang-undang Tort, gantirugi bagi kerugian bukan ekonomi, kesakitan, penderitaan dan kejut saraf di lihat sebagai *marginal* dan boleh diperluaskan maknanya dalam konteks gangguan seksual.. Misalnya gangguan seksual dipalanan (*Street sexual harassment*) boleh menjadi suatu gangguan yang berlaku di tempat awam (*public nuisance*) tetapi pada masa yang sama di akui Kanun Kesiksaan sebagai suatu liabiliti jenayah berdasarkan elemen-elemen gangguan<sup>62</sup>. Dengan itu Finley mencadangkan pemakaian “*critical engagements with the nature of legal language*” bagi menerima pengalaman wanita, perspektif dan suara mereka ke dalam undang-undang untuk memberi kuasa (*empower*) kepada wanita dan membantu mengesahkan pengalaman ini.<sup>63</sup> Usaha ini telah menghasilkan kesan bagi negara-negara maju. Misalnya, isu gangguan seksual mula di akui wujud, kosep rogol diperluaskan dalam perkahwinan (*marital rape*) dan undang-undang melibatkan undang-undang diri seperti tort, kontrak dan harta boleh di perluaskan dengan cara yang sama walaupun ia tidak meliputi undang-undang awam.<sup>64</sup> Walaupun sebahagian daripada contoh yang diberikan ini masih tidak diterima di Malaysia, namun perlu difikirkan bagaimana perkara-perkara yang menganiayai wanita Malaysia boleh di atasi bagi mengelakkan pemangsaan berterusan terhadap wanita.

Oleh itu, boleh dikatakan masih tidak wujud undang-undang khusus yang melindungi wanita secara menyeluruh. Di Malaysia, undang-undang yang wujud diinterpretasi dan dipakai secara samarata dikalangan wanita dan lelaki. Konsep kesamarataan *into to* ini kadangkala tidak sesuai digunakan ke atas wanita atau golongan yang setara kerana dalam situasi tertentu ia tidak memberi kesan yang boleh melahirkan kesamarataan dalam makna yang sebenar. Malahan ia boleh melahirkan kesan yang sebaliknya seperti diskriminasi, penindasan, penganiayaan dan ketidakadilan.<sup>65</sup> Sebahagian besar undang-undang Malaysia mempunyai sifat-sifat

<sup>62</sup> Melakukan isyarat dan bunyi lucah, bahasa badan dan kata-kata yang berbau seksual, mempamer objek seks dan menyerang kesucian wanita atau dengan maksud dilihat atau didengari oleh mangsa wanita.

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> M.D.A Freeman Lloyd's *Introduction to Jurisprudence*, ed.6. Sweet & Maxwell Ltd.Group, London,1994.

<sup>65</sup> Rohani Abdul Rahim, Penganiayaan, diskriminasi dan eksploitasi terhadap wanita-Suatu Tinjauan Menurut Perspektif Perundang, *Current Law Journal*, Disember,1994, hal.9.

berikut;

- (1) bahasa undang-undang yang digunakan bersifat umum seolah-oleh meliputi kepentingan dan keadilan semua pihak tetapi memberi kesan pemakaian yang keras atau sempit terhadap wanita. Misalnya, dalam peruntukan jenayah rogol, yang menghendaki berlaku kemasukan zakar kedalam faraj bagi maksud "rogol".<sup>66</sup> Walaupun pindaan Sekyen 375A membolehkan suami disabitkan sehingga 5 tahun penjara kerana menyebabkan kecederaan atau ketakutan kematian atau kecederaan kepada isteri atau menyebabkan mana-mana orang mengadakan persetubuhan dengan isterinya namun hukuman ini tidak selari dengan kesalahan bawah Sekyen 372A, Kanun Kesiksaan yang menghukum seorang yang hidup daripada hasil persundalan selama tempoh sehingga 15 tahun penjara, didenda dan disebat.
- (2) mengadakan larangan khusus terhadap wanita, misalnya Larangan kerja bawah tanah, tetapi tidak memberi ruang bagi wanita untuk membuat pilihan sendiri.<sup>67</sup> Sebaliknya kuasa diberikan kepada Menteri untuk memutus sebaliknya.
- (3) tidak memakai perkataan yang menunjukkan gender tetapi menggunakan bahasa undang-undang yang bersifat maskulin.<sup>68</sup> Misalnya, penggunaan perkataan yang bersifat mengarah (*directives*) dan maskulin seperti "shall", "should", "ought to", "offence", "penalize" dan seumpamanya.
- (4) membisu dalam hal gender. Dalam keadaan tertentu wujud juga peruntukan perundangan yang terlalu umum sehingga ia membisu terhadap sesuatu perkara. Misalnya, dalam perkara melibatkan pembayaran upah<sup>69</sup>, di mana pekerja berhak kepada upah bagi kerja-kerja yang dijalankannya. Manakala majikan pula diberikan tanggungjawab untuk membayar upah. Perundangan membisu tentang bagaimana upah ditentukan, sehingga membolehkan majikan membezakan dalam penentuan pembayaran upah dengan alasan gender.

Dengan itu, ada yang mengatakan bahawa telah wujud perundangan untuk menangani gangguan seksual dalam pelbagai perundangan berkaitan. Tetapi hakikatnya, masalah bahasa undang-undang seperti yang dinyatakan menyebabkan

<sup>66</sup> Seksyen 375-Rogol

Huraian- Kemasukan adalah memadai bagi persetubuhan yang perlu bagi kesalahan rogol.

<sup>67</sup> Seksyen 35, Akta Kerja, 1955.

<sup>68</sup> British Columbia Law Institute, *Gender-Free Legal Writing, Managing the Personal Pronouns*, Vancouver, July 1998, hal 1-2.

*Example: Proper usage becomes more problematic when the person has no characteristics that dictate the use of particular pronouns. How should this sentence be completed?*

*The trustee, when [ ] makes that kind of investment, is in breach of [ ] duty to the beneficiary.*

*"...the masculine pronouns embrace all entities and filling the blanks with "he" and "his" is acceptable and appropriate. Others challenge this view, suggesting that the use of the masculine pronouns in general statements involves unsustainable assumptions about the legal system and those who interact with it. They would advocate moving toward a style of writing that does not involve such assumptions - a style sometimes referred to as "gender neutral."*

<sup>69</sup> Bahagian III, Akta Kerja, 1955

peruntukan undang-undang yang wujud itu menjadi tidak begitu berkesan kerana pelbagai tafsiran boleh dibuat berkaitannya. Sesetengah undang-undang pula membisu berkaitan kes gangguan seksual walaupun memberi perlindungan secara am kepada pekerja. Ini menyukarkan pemakaiannya oleh kerana mahkamah terpaksa membuat tafsiran terhadap isu-isu baru. Kewujudan peruntukan undang-undang yang jelas lebih disenangi mahkamah daripada mencipta undang-undang baru yang mungkin diterima atau dirayu ke mahkamah lebih tinggi.

Dalam organisasi, sesetengah wanita merasakan diri mereka selamat dan dilindungi oleh undang-undang apabila mereka telah menandatangani kontrak pekerjaan. Sesetengah mereka tidak memahami kandungan kontrak dan kadangkala terikat oleh kontrak yang berat sebelah. Dalam konteks gangguan seksual, mereka tidak pasti samada majikan mereka akan bertanggungjawab terhadap gangguan seksual. Mereka juga tidak tahu samada peruntukan berkaitannya telah dimasukkan kedalam kontrak pekerjaan mereka kerana kebanyakan mereka tidak membaca kontrak dan tidak memahaminya. Jika ia telah disertakan ini bermakna mereka dilindungi oleh undang-undang kontrak menerusi peruntukan Akta Hubungan Industri 1967 dan Akta Kerja, 1955. Jika tidak mereka tidak dilindungi walaupun Kod Amalan untuk mencegah dan membasmi gangguan seksual ditempat kerja diterimapakai oleh majikan mereka.

Sesetengah wanita yang tidak tahu langsung tentang undang-undang mungkin merasa diri mereka tidak dilindungi langsung oleh undang-undang. Seperti dijelaskan terdahulu, terdapat undang-undang yang jelas peruntukannya seperti Kanun Kesiksaan dan ada juga beberapa undang-undang yang berpotensi untuk digunakan apabila berlaku gangguan seksual, walaupun tiada peruntukan yang jelas. Oleh kerana, pemakaiannya masih tidak teruji kerana tiada kes (kecuali melibatkan serangan seksual) yang di bawa kemahkamah, ini tidak bermakna ianya tidak boleh digunakan. Terpulanglah kepada mahkamah untuk mengembangkan undang-undang berkaitan gangguan seksual. Namun, yang pasti jika ada undang-undang yang jelas ini memudahkan lagi pentadbiran undang-undang gangguan seksual di mahkamah.

### **GANGGUAN SEKSUAL SEBAGAI SATU DISKRIMINASI SEKS.**

Ramai yang menganggap gangguan seksual sebagai isu remeh, ia merupakan suatu masalah tenaga kerja nasional yang masih terkawal dan tidak memerlukan tindakan segera. Sebenarnya gangguan seksual merupakan satu diskriminasi seks.

Dalam konteks hak asasi antarabangsa, konsep undang-undang berkaitan kesamarataan gender di gilap dalam *Universal Declaration of Human Right, 1948* dan dalam *Convention on the elimination of All forms of Discrimination against Women, 1979*. Konvensyen ini ditandatangani lebih daripada 100 negara dan ia dengan jelas menekankan bahawa diskriminasi terhadap wanita melanggar prinsip hak kesamarataan dan tidak hormat kepada maruah manusia. Ini dinyatakan seperti berikut;

*Discrimination against women shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms*

*in the political, economic, social, cultural, civil or any other field*".<sup>70</sup>

Menjelang abad 2000, cabaran undang-undang yang digariskan oleh jawatankuasa penghapusan diskriminasi terhadap wanita meliputi usaha untuk;

- (i) Meningkatkan kesedaran lelaki dan wanita terhadap hak wanita yang terdapat dibawah undang-undang kebangsaan dan konvensyen antarabangsa.
- (ii) Mengukuhkan jentera kebangsaan bagi memajukan wanita
- (iii) pemakaian 'the Convention on the elimination of All forms of discrimination against Women' oleh semua negara.
- (iv) Memastikan hak samarata bagi wanita dibawah undang-undang kebangsaan.
- (v) Menjamin penguatkuasaan undang-undang yang melindungi kesamarataan wanita; memperkenalkan tindakan berinsentif yang tegas dan hukuman bagi yang tidak patuh.
- (vi) Menghapus segala bentuk perhambaan dan pelacuran wanita.
- (vii) Mengadakan umur minima perkahwinan yang sah dan memastikan kerelaan bersama kedua-dua pihak dan hak wanita untuk mengekalkan kewarganegaraan sendiri.
- (viii) Menjamin hak semua wanita secara bersendirian untuk membeli, menjual, memiliki, mewarisi dan mentadbir harta dan sumber lain.
- (ix) menyediakan perlindungan undang-undang bagi membolehkan wanita memiliki tanah, kredit, latihan, pelaburan dan pendapatan.
- (x) mengadakan jentera kebangsaan di semua negara bagi melaksanakan dan memantau kemajuan terhadap kesamarataan wanita dan menyediakan mekanisme bagi redres penganiayaan yang timbul.<sup>71</sup>

Dengan itu, diskriminasi berasaskan seks boleh menjadi gangguan seksual apabila wanita bekerja dinafikan hak-hak mereka kepada perkara-perkara seperti kenaikan pangkat, peluang-peluang latihan, ganjaran dan peluang-peluang memajukan kareer mereka.

### GANGGUAN SEKSUAL SEBAGAI MEDIUM KAWALAN

Gangguan seksual sebenarnya bukan sahaja berkaitan isu jantina tetapi penyalahgunaan kuasa. Ini dilakukan menerusi sistem yang mengekalkan kumpulan yang lemah atau mengawal wanita secara sosial melalui perundangan. Pengawasan sosial menerusi keganasan seksual, eksploitasi seksual dan gangguan seksual menjadikan wanita sebagai mangsa.

Johnnetta Cole mengatakan "*These various assault against women are best characterised not as sexual acts but as acts of violence which dramatically signal women's powerlessness.*"<sup>72</sup> Gangguan seksual juga dirujuk sebagai penyalahgunaan

<sup>70</sup> UN Declaration of Human Rights, *Annual Report 1982-83*, Women Aid Organisation

<sup>71</sup> *Ibid.*

<sup>72</sup> F.S Cole, *Forced to quit: Sexual Harassment complaints and agency response*, (1986), *Sex Roles* 14: 81-95. Lihat; C.Hunter, *Women Realities Women Choices*, Oxford University Press, New York, 1995, hal.188.

kuasa oleh pihak lelaki atau golongan atasan (autoriti) yang mendominasi, menindas dan mengeksploitasi wanita di sebabkan tiada nya kesedaran dipihak mangsa.<sup>73</sup>

Menurut Mary Bularzik, gangguan seksual diguna untuk mengurangi peluang wanita untuk memasuki pekerjaan tertentu; bagi menghadkan kejayaan kerja dan mobiliti; dan memampas lelaki kerana kekurangan kuasa dalam kehidupan mereka. Ia berfungsi pada dua peringkat: kawalan kumpulan wanita oleh lelaki, dan kawalan diri oleh pekerja secara individu oleh majikan dan rakan sekerja. Keganasan (seperti gangguan seksual) digunakan untuk menyokong dan mengekalkan institusi yang menjamin dominasi sesuatu kumpulan oleh yang lain. Kesannya lahir apa yang difahami kini sebagai diskriminasi seksual.<sup>74</sup>

Teori kawalan sosial ini juga boleh dikaitkan dengan hubungan kuasa (power relation) dan stratifikasi gender. Dengan itu, gangguan seksual hendaklah dianggap sebagai isu awam dan bukan masalah diri atau privat.<sup>75</sup>

### TUNTUTAN DALAM KES GANGGUAN SEKSUAL

Dalam pendakwaan jenayah, gangguan seksual hanya dianggap sebagai perkara remeh dan peruntukan perundangan berkaitannya sangat jarang digunakan untuk menyelesaikan kes. Mahkamah lebih cenderung menggunakan peruntukan serangan seksual bagi kes-kes yang menghadapi kesukaran dalam membuktikan kes rogol. Ini di sebabkan hukuman nya yang lebih berat berbanding dengan peruntukan seksyen 509, Kanun Keseksaan. gangguan seksual. untuk mensabit kesalahan.

Pendakwaan sivil juga boleh di lakukan kepada perlakuan gangguan seksual. Undang-undang Inggeris membolehkan mangsa gangguan untuk menuntut pampasan menerusi tindakan undang-undang lazim bagi memperolehi gantirugi yang tidak ditetapkan. Tuntutan boleh melibatkan isu-isu seperti kecuiaan, pencerobohan terhadap diri dan liabiliti ketat.

Undang-undang kecuiaan di asaskan kepada *prinsip jiran* iaitu;

*The rule that you are to love your neighbour becomes in law, you must not injure your neighbour; and the lawyer's question, "Who is my neighbour?" receives a restricted reply. You must take reasonable care to avoid acts or omissions which you can reasonably foresee would be likely to injure your neighbour. Who then in law, is my neighbour? The answer seems to be- persons who are so closely and directly affected by my act that I ought reasonably to have them in contemplation as being so affected when I was directing my mind to the acts or omissions which are called in question.*<sup>76</sup>

<sup>73</sup> J.A Bargh and P.Raymond, The Naïve Misuses of Power: Nonconscious Sources of Sexual Harassment, in B. Eugene dan S.T. Fiske (Eds) Gender Stereotyping. Sexual Harassment and the Law,(1995), *Special Issue of the Journal of Social Issues*, 51(1):hal.85-106

<sup>74</sup> M. Bularzik, 'Sexual harassment at the workplace: Historical notes', (1978), *Radical America*, 12 (4).

<sup>75</sup> C.A MacKinnon, 'Sexual harassment of working women. A case of sex discrimination women', *Sociological Focus*, (1979)(17) hal.31-43.

<sup>76</sup> per Lord Atkin dlm. *Donoghue v. Stevenson*,(1923) A.C 562.

Di sini ukuran "reasonable man" (lelaki munasabah) digunakan bagi menentukan sesuatu kesalahan tort. Apa yang di maksudkan dengan "reasonable man" ialah;

*The degree of care which the law requires is that which is reasonable in the circumstances of a particular case. The standard is the foresight and caution of the ordinary or average prudent man, i.e the man in the street or on the Clapham omnibus, who takes the magazines at home, and in the evening pushes the lawn mower in his shirt sleeves.*<sup>77</sup>

Di Amerika Syarikat usaha dibuat untuk melihat undang-undang berhubung gangguan seksual mengikut perspektif "reasonable woman". Ukuran piawai "wanita munasabah" ini diputuskan oleh mahkamah rayuan dalam kes utama *Ellison v Brady*, yang memutuskan;

*A female plaintiff states a prima facie case of hostile environment sexual harassment when she alleges conduct which a reasonable woman would consider sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of employment and create an abusive working environment.*<sup>78</sup>

Namun pandangan berbeza di berikan oleh Michigan Supreme Court dalam kes *Radtke* apabila diputuskan secara berbeza;

*The belief that women are entitled to a separate legal standard merely reinforces and perhaps originates from, the stereotypic notion that first justified subordinating women in the workplace. Courts utilizing the reasonable woman standard pour into the standard stereotypic assumptions of women which infer women are sensitive, fragile and in need of a more protective standard. Such paternalism degrades women and is repugnant to the very ideals of equality that the act is intended to protect.*<sup>79</sup>

## SIKAP WANITA TERHADAP GANGGUAN SEKSUAL

Sikap wanita juga boleh berubah mengikut latar belakang pengalaman pekerjaan yang dilalui.<sup>80</sup> Mereka yang sering terdedah kepada gangguan seksual ditempat kerja yang lama cenderung untuk berupaya mengenyepikan atau tidak melayani jenis gangguan yang sama pernah dialami mereka. Ini menjadikan mereka kelompok yang paling toleran walaupun jika dibandingkan dengan kaum lelaki.<sup>81</sup> Mereka juga boleh dikatakan sentiasa bersedia untuk mengenyepikan gangguan seksual apabila timbul semula kemudiannya. Mereka juga mungkin mengalami tekanan yang jauh lebih

<sup>77</sup> per Greer L.J, *Hall v. Brooklands Auto-racing Club* (1933) 1 K.B,205 qt hal.224.

<sup>78</sup> *Ellison v Brady*,924 F.2d 872 1991 hal. 87

<sup>79</sup> (1993),(1653) Ex.2930 ; lihat, O'Connor dan B.Gutek, , The Empirical Basis for the Reasonable Woman Standard, *Journal of Social Issues*, (1995) (1)51, no.1, 151-166, pd. hal.152.

<sup>80</sup> J.S, Strouse, M.P Goodwin, and B. Roscoe), Correlates of Attitudes Towards Sexual Harasment Among Early Adolescents, ,(1994) *Sex Roles*, Vol.31, Nos.9/10, 1994, 559-577.

<sup>81</sup> M.E Reilly, B. Lott , D. Caldwell dan L. De Luca, Tolerance for sexual harassment related to self-reported sexual victimisation, *Gender and Society*, 6(1), March 1992, hal.122-138.



kurang berbanding dengan mereka yang baharu mengalaminya.

Kesedaran juga akan menentukan sejauhmana wanita berupaya untuk bertolak ansur (tolerate) dengan amalan gangguan seksual. Kajian pernah menunjukkan bahawa lelaki lebih toleran kepada gangguan seksual berbanding dengan wanita. Ini didakwa berlaku kerana wanita dikatakan lebih sensitif dan lebih beremosi berbanding dengan lelaki.<sup>82</sup>

Wanita yang mengalami gangguan seksual biasanya mempunyai suatu tahap kepuasan yang lebih rendah terhadap pekerjaannya. Persepsi dan sikap yang membina boleh meninggalkan kesan yang baik kepada pekerjaan. Jika sebaliknya, kesannya akan dilihat kepada hasil kerja atau produktiviti kerjanya. Ini secara amnya akan memberi kesan bukan sedikit malahan boleh menjejaskan daya pengeluaran negara.<sup>83</sup>

Gangguan Seksual biasanya ketara dalam situasi tertentu tetapi jika ia timbul dalam keadaan samar-samar, biasanya wanita menerimanya sebagai asam-garam dalam pekerjaan. Sikap pekerja wanita yang lebih gemar menerimanya sebagai takdir sering dikaitkan dengan faktor budaya, adat tradisi dan kadangkala fahaman yang salah terhadap prinsip-prinsip keagamaan.

Crutchfield dan Balalchey<sup>84</sup> membahagikan sikap kepada tiga komponen penting, iaitu kognitif, afektif dan tingkah laku. Komponen kognitif merujuk kepada kepercayaan dan pendapat berkenaan sesuatu objek. Ini bermakna sikap terdiri daripada pendapat yang wujud dalam pemikiran seseorang yang bersifat penilaian berorientasikan fakta baik, buruk, munasabah atau tidak munasabah terhadap sesuatu sikap. Komponen afektif pula merujuk kepada aspek perasaan seseorang terhadap sesuatu objek. Ia melibatkan emosi dan sukar untuk diubah atau dipengaruhi. Komponen tingkah laku, merujuk kepada kecenderungan individu untuk bertingklaku sebagai tindak balas terhadap objek tersebut mengikut cara tertentu. Dengan itu, didapati tingkah laku gangguan seksual biasanya dipengaruhi oleh sikap. Namun, sikap juga boleh dipengaruhi oleh faktor luaran seperti pengalaman, alam sekeliling, keadaan sosial dan latar belakang individu. Oleh itu, Wrench dan Wrench<sup>85</sup> mengatakan sikap merujuk kepada perawakan fizikal. Ini bermakna, individu akan mengatakan fikiran dan perasaannya terhadap sesuatu dan bersedia bertindak dengan pelbagai cara terhadap sesuatu perkara. Sikap seseorang terhadap sesuatu perkara (gangguan seksual) mempengaruhi tindakan terhadap gangguan itu. Pengalaman gangguan seksual yang dilalui oleh wanita bekerja mempengaruhi penjenisan gangguan seksual dan diskriminasi.<sup>86</sup>

<sup>82</sup> B.E.Schneider, Put up and Shut Up: Workplace Sexual Assault, (December 1991) *Gender and Society*, 5(4), hal. 533-548.

<sup>83</sup> S.C.Goh, Sex Differences in Perceptions of Interpersonal Work style, Career Emphasis, Supervisory, Mentoring Behavior and Job Satisfaction, (1991) *Sex Roles*, 24, (11/12), lihat : L.L Scherer dan S.G, Bingham, Factors Associated with Responses to Sexual Harasment and Satisfaction with Outcome, (1993) *Sex Roles*, 29, (3/4), hal. 239-269.

<sup>84</sup> R.S Crutchfield dan E.L Balalchey, *Individual in Society*, McGraw Hill Books, New York 1962.

<sup>85</sup> D.F Wrench dan O. Wrench, *Psychology. A Social Approach*, Mac Graw Hill Books Company, New York, 1973.

<sup>86</sup> M.E Heilman, Sex bias in work settings: The lack of fit model, (1983) *Research in Organizational Behavior*, 5, hal. 269-298; dan S.T Fiske, dan P. Glick., Ambivalence and Stereotypes Causes Sexual Harasment: A Theory with Implications for Organizational Change, (1995) *Journal of Social Issues*, 51(1) hal. 97-115

## PERSEKITARAN TEMPAT KERJA YANG TOLERAN KEPADA GANGGUAN SEKSUAL

Persekitaran boleh merujuk kepada struktur kemudahan fizikal yang disediakan seperti ruang tempat bekerja, ruang laluan, ruang beriadah dan sebagainya atau ia boleh juga merujuk kepada stail dan jenis pekerjaan, situasi hubungan kerja (imbangan kuasa) serta situasi hubungan sosial dan seumpamanya.<sup>87</sup> Kesannya, wanita juga memberi tindak balas dengan pelbagai sikap dalam menangani gangguan seksual seperti toleransi, bersikap positif atau negatif.<sup>88</sup>

Faktor persekitaran (seperti stail dan jenis pekerjaan, pengalaman) dan status diri wanita (seperti berkahwin, bujang dan janda) mempengaruhi kekerapan dan bentuk gangguan seksual yang dialami wanita. Ini disebabkan status wanita dan persekitaran boleh menyebabkan wanita memberi tindak balas (respon) yang pelbagai iaitu, daripada tidak melayani sehingga kepada melayani gangguan seksual bergantung kepada komitmen, keupayaan, latar belakang keagamaan dan nilai budaya yang dimiliki oleh wanita secara individu.

Tingkah laku mangsa dan pengganggu yang berkonflik boleh menimbulkan gangguan seksual ditempat kerja. Kesannya timbul hubungan negatif diantara majikan dan pekerja kerana tiadanya keupayaan kedua-dua pihak untuk bertolak ansur atau bertoleransi. Ini memberi kesan-kesan buruk kepada wanita yang terpaksa menghadapi relokasi, dibuang kerja, ditindas daripada kenaikan pangkat, dihina, disindir dan sebagainya.<sup>89</sup>

### KONFLIK DIRI DALAM MENANGANI GANGGUAN SEKSUAL

Dalam memainkan peranan mereka sebagai pekerja, wanita mengalami konflik diri dalam menangani gangguan seksual. Bagi mengatasi masalah ini, wanita mengubah tingkah laku dan pemikiran samada untuk;

(i) bertolak ansur (tolerate) (*problem focus coping*) bagi mengelak konflik yang lebih besar seperti konflik dengan majikan, rakan sekerja dan pekerjaan mereka kerana beranggapan ia akan merugikan, memalukan diri sendiri dan membuang waktu.

(ii) untuk menguruskan tindak balas emosi (*emotion focus coping*)<sup>90</sup>  
Pendekatan secara *cognitive-phenomenological* mengenalpasti faktor yang

<sup>87</sup> Ibid, S.C. Goh

<sup>88</sup> K. McNamara dan B. H Jones, (1991) Attitudes Toward Women and Their Work Roles: Effects of Intrinsic and Extrinsic Religious Orientations, (1991) *Sex Roles*, 24(1/2), hal. 21-29.

<sup>89</sup> K. Lewin. *Field theory in social Science: Selected theoretical papers*: Harper & Brothers, New York, 1951; lihat: J.B Pryor, C M La Vite, dan L. Stoller, A Social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction (1993) *Journal of Vocational Behavior*, 42, hal. 68-83; dan J.B Pryor, dan L. Stoller, Sexual cognition processes in men who are high in the likelihood to sexually harass. (1994). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, hal. 163-169.

<sup>90</sup> L.F Fitzgerald dan S Swan Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment, (1995) *Journal of Social Issues*, 51, (1) hal. 117-138.

mempengaruhi situasi, termasuklah proses penilaian, sumber diri (kepercayaan, komitmen, tingkah laku, kemahiran dll.) serta ketegangan diri dan persekitaran (nilai budaya dan kepercayaan). Ketegangan organisasi dirujuk oleh Hulin<sup>91</sup> sebagai iklim organisasi (Organizational climate) bagi gangguan seksual.

Konflik juga dikaitkan dengan kekuasaan atau kuasa yang dimiliki pihak-pihak yang bertelingkah. Persoalan "kuasa" perlu dianalisa menerusi beberapa aspek seperti budaya, agama, undang-undang, psikologi, ekonomi dan sebagainya. Kefahaman salah terhadap peranan kekuasaan gender sering menjadi punca keganasan atau penindasan. Dalam sesetengah masyarakat konservatif wujud pandangan bahawa;

*The man seized the reins in the home and begin viewing the woman as his property. The sole purpose of woman was seen as that of satisfying her husband's lust, bearing his children, and tending to his household. Women were relegated to certain parts of the home, isolated, guarded and their public activities restricted. If a woman showed any signs of having a will or a mind of her own, she was beaten in the same way that a strong-willed horse might be whipped and finally sub-dued.*<sup>92</sup>

Namun dalam konteks perundangan "kuasa" dikenalpasti menerusi "hak-hak" dan "kewajipan" yang diberikan kepada sesuatu pihak.<sup>93</sup> Dengan itu undang-undang berperanan menyelesaikan konflik yang timbul diantara ahli-ahli masyarakat menerusi hak dan kewajipan ini. Ini di jelaskan oleh Phil Harris dalam *An Introduction to Law*, yang menulis;

*The role of the law and the state is potrayed as 'neutral arbiter'- taking no sides in these conflict situations, but providing the machinery of conflict settlement either through law or through political debate and policy making by the government.*<sup>94</sup>

## GANGGUAN SEKSUAL DAN MANIFESTASI PERANAN WANITA BEKERJA

Pandangan tradisional terhadap aspek pekerjaan melibatkan wanita berpunca daripada perbezaan pandangan terhadap peranan di antara lelaki dan wanita. Ini digambarkan menerusi petikan berikut;

*Men as providers and women as home-makers reinforces the myth of separate worlds. The myth also is supported by limiting the definition of work to paid employment performed outside the house. Unpaid work done inside the home, usually*

<sup>91</sup> C. Hulin A framework for the study of sexual harassment in organizations: Climate, stressors and patterned responses. Paper presented at the annual meeting of the Society for industrial/ Organizational Psychology, San Francisco, 1993, May.

<sup>92</sup> D. Martin, Battered Women: Society's Problem dlm. Gates dan Chapman, *The victimization of Women*, Sage Pub. (1978), USA. pd hal., 113

<sup>93</sup> Rohani Abdul Rahim, Konflik Keluarga: Punca dan Penyelesaian Menurut Perspektif Sosio-Perundangan, dlm. *Makalah Undang-Undang*, Fakulti Undang-undang UKM, Bangi., 1995, hal. 169-197.

<sup>94</sup> P. Harris, *An Introduction to Law*, Weidenfeld and Nicolson, London, hal. 26.

*by women, often is viewed as part of family life and not as a contribution to economic production. This view has been reflected in the social science literature in which studies of work focus on men and research on families focusses on women. Unemployment often is seek as a problem among men, whereas employment is viewed as problematic among women*<sup>95</sup>

Namun, pandangan ini kian berubah dengan pertumbuhan perindustrian yang memerlukan lebih ramai tenaga kerja wanita. Wanita dilihat sebagai sumber tenaga berharga kerana berupaya mengendalikan kerja dengan tekun, sabar dan cermat. Mereka juga tidak menunjukkan banyak kerenah semasa bekerja atau memepersol upah yang diterima.

Pada permulaan zaman perindustrian, wanita dilihat sebagai sumber tenaga yang penting dan aktiviti pengeluaran yang dahulunya berpusat dirumah dipindahkan ke pejabat atau kilang-kilang. Dengan itu, kepentingan peranan wanita dalam reproduktif menurun dan meningkatkan jumlah buruh paksa yang berbayar.<sup>96</sup> Pada zaman ini juga lahir konsep famili tradisional iaitu, keluarga yang berubah daripada unit produksi kepada unit penggunaan dan tanggung jawab mencari nafkah terletak keseluruhannya kepada suami. Kesannya, isteri dan anak-anak bergantung hidup kepada suami/bapa. Pengagihan semula pendapatan daripada suami kepada isteri dan anak-anak menjadi fungsi penting. Pada masa ini hanya wanita miskin yang memasuki pasaran buruh. Tetapi tidak dengan wanita kelas pertengahan kerana suami mempunyai pendapatan yang tetap dan ianya bertentangan dengan status sosial dirinya. Pada era modern ini, wanita melibatkan diri secara lebih serius dalam alam pekerjaan bukan hanya kerana mencari sumber pendapatan tetapi memberi sumbangan tenaga sebagai buruh mahir dan profesional kepada negara. Dengan itu, kehadiran wanita dalam organisasi sering menjadi cabaran dan persaingan kepada pekerja lelaki terutama apabila hasil kerja wanita lebih mendapat perhatian pengurusan. Oleh itu, tidak hairanlah jika wujud fenomena gangguan seksual di organisasi yang diniatkan untuk mengganggu dan mengalihkan perhatian wanita kepada perkara-perkara lain agar prestasi kerja dan produktiviti mereka menurun. Sebenarnya wanita tiada pilihan tetapi menangani masalah gangguan seksual kerana ia melibatkan martabat dan maruah diri. Dengan itu, wanita terpaksa mengatasi nya dengan apa cara sekalipun.

## STRATEGI PENGUPAYAAN WANITA TERHADAP GANGGUAN SEKSUAL

Pengupayaan tindak merupakan satu proses yang melibatkan masa yang berterusan dan bagaimana mangsa respon bergantung kepada perkembangan gangguan samada ia berterusan, bertambah, menjadi lebih hostile atau mengancam. Dengan itu, pengupayaan mempunyai dua fungsi, iaitu;

- (i) untuk mengurus atau pinda situasi yang mendukacitakan (problem-focused coping) ,dan
- (ii) untuk mengatur reaksi emosi (emotion-focused coping) solving

<sup>95</sup> P. Voydanoff, *Work and Family Life*, Sage Publications, Inc.England, 1987,hal.14.

<sup>96</sup> M.A Ferber dan F.D Blau, *The Economics of Women, Men and work*,ed.2, Prentice-Hall, New Jersey, 1992, hal.19-21.

Tindak balas atau cara bagaimana mangsa respon kepada gangguan seksual mempengaruhi strategi yang digunakan untuk berdaya tindak. Fitzgerald et al.<sup>97</sup> mencadangkan sepuluh strategi bagi menangani gangguan seksual oleh mangsa. Ini dikategorikan kepada fokus dalaman yang meliputi "*endurance, denial, detachment, reattribution and illusory control*" dan fokus luaran meliputi "*Avoidance, appeasement, assertion or confrontation, seeking institutional or organizational relief, and seeking social support*".

Strategi fokus dalaman merujuk kepada;

- (1) *Detachment*(pengasingan)-memperkecilkan situasi dan menganggap gangguan sebagai gurauan
- (2) *Denial* (Penafian) -tingkahlaku menafikan; cubaan untuk melupakan situasi itu
- (3) *Relabeling* (Pelabelan semula)- mencorak semula situasi sebagai kurang mengancam; memberi pelbagai alasan untuk memaafkan tingkah laku penganggu.
- (4) *Illusory control* (kawalan secara tanggapan)- cubaan mengambil tanggung jawab bagi gangguan, dan,
- (5) *Endurance* (Memendam rasa)- mangsa menerima tingkahlaku sebab tidak percaya bantuan wujud atau takut kepada balas dendam.

Strategi fokus luaran merujuk kepada;

- (1) *Avoidance*(pengelakan)- cubaan untuk mengelak situasi dengan menjauhi penganggu.
- (2) *Assertion or confrontation* (Mendesak dan Berhadapan) – menolak tawaran sosial atau seksual atau menghadapi penganggu secara lisan.
- (3) *Seeking institutional or organisational relief* (Mendapatkan relief menerusi institusi dan organisasi) - melapor dan membuat aduan.
- (4) *Social support* (Sokongan sosial)- mangsa mendapatkan sokongan daripada orang lain bagi mendapatkan pengesahan persepsi terhadap tingkahlaku gangguan.
- (5) *Appeasement* (Menenang)- cubaan untuk mengelak penganggu tanpa berhadapan; cubaan untuk meredakan penganggu.<sup>98</sup>

Halangan terhadap usaha pengupayaan meliputi psikologi mangsa, nilai budaya dan kepercayaan yang sebatu serta amalan dan suasana organisasi. Gutek mengenalpasti halangan ini sebagai takut untuk dipersalahkan (jika membuat aduan formal) dan mangsa percaya aduan tidak berkesan sebab tiada tindakan diambil. Takut kepada pembalasan oleh organisasi atau peribadi menjadi halangan utama.<sup>99</sup>

<sup>97</sup>Ibid. LF Fitzgerald dan Swan, S; lihat: D. E Terpstra dan D.D Baker, "A hierarchy of sexual harassment", *The Journal of Psychology*, 1987,121: hal.599-605

<sup>98</sup> A. Levy, dan M. Paludi, *Workplace Sexual Harassment*, Upper.: Prentice Hall. Saddle River, NJ., 1997.

<sup>99</sup> B.A.Gutek , *Sex and the workplace: Impact of sexual behaviour and harassment on women, men and organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.

## KESAN DAN AKIBAT TINGKAH LAKU GANGGUAN SEKSUAL

Gangguan seksual boleh memburukkan psikologi kesihatan, fizikal dan perkembangan vokasional. Di antara reaksi psikologi ialah tertekan, kemarahan, terkejut, penafian, ketakutan, kekecewaan, kebosanan, rasa tidak selamat, malu, rasa dikhianati, keliru, rasa tidak berkuasa, dimalukan, 'self-concious', rendah diri, rasa bersalah, menyalahkan diri sendiri dan pengasingan.

Reaksi fisiologi termasuklah sakit kepala, kemurungan, naik turun berat badan, kesukaran tidur, igauan, phobia, reaksi panik, masalah sosial, 'lethagy, gastrointestinal distress, dermatological reaction'.

Kesan kepada gangguan seksual boleh jadi kepada fizikal (kesihatan, serangan terhadap badan dan rogol ) dan psikologi (tekanan kerja, kejut saraf, masalah sikap dan sebagainya). Apabila mengalami kesan ini, mangsa biasanya menerima akibat samada kepada kerja, masa depan kareer, keluarga, pendirian dan persepsi, harga diri dan sebagainya. Kesan ekonomi ialah ia mengganggu pelaksanaan kerja yang akibatnya mangsa tidak di naikkan pangkat, diberhentikan, berhenti sendiri akibat suasana kerja yang hostile. Ia juga memberi kesan kepada kepuasan kerja, penilaian kerja, pelaksanaan kerja yang berkurangan disebabkan tekanan, tidak hadir untuk bekerja, tidak mahu bekerja, berpindah kerja, mengubah matlamat dan assignmen kerja.

Paludi et al.(1991) mengenalpasti lima kategori Syndrome Truma gangguan seksual yang meliputi kesan dan akibat gangguan. Ini dapat dilihat seperti berikut;

1. *Career effects such as changes in work habits, drop in work performance because of stress, absenteeism, withdrawal from work and changes in career goals.*
2. *Emotional reaction such as shock, denial, anger, frustration, insecurity, embarrassment, confusion, sel-concious, shame, powerlessness, guilt and isolation.*
3. *Physical reactions such as headaches, inability to concentrate, sleep disturbances, lethargy, gastrointestinal distress, respiratory problems, phobias, panic reactions, nightmares, eating disorders, dermatological reactions*
4. *Changes in self-perception such as poor self-concept or self-esteem lack of competency, powerlessness and isolation, and*
5. *Social, interpersonal relatedness, and sexual effects such as withdrawal, fear of new people, lack of trust, change in physical appearance, change in social network patterns and negative attitudes about sexual relationship.*<sup>100</sup>

<sup>100</sup> M.A Paludi dan R.B.Barickman, *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Resource Manual*, State University of New York Press, Albany, 1991.

## KESIMPULAN

Kesimpulannya, wanita hari ini dikelirukan dengan pelbagai fahaman dan fakta yang salah berkaitan gangguan seksual. Kesannya, wanita tidak berupaya mempunyai satu suara yang cukup lantang bagi menegakkan hak-hak mereka sebagai seorang warganegara yang merdeka. Wanita bercanggahan pendapat disebabkan kurangnya pengetahuan terhadap isu gangguan seksual dan undang-undang berkaitannya. Latihan dalam menangani gangguan seksual di organisasi patut dialu-alukan agar dapat menyediakan wanita dengan strategi dan kemahiran untuk mengurus masalah ini dengan cara professional. Kehadiran undang-undang yang bersifat patriarki tambah mengelirukan wanita dari segi pemakaiannya sehingga menjejaskan keupayaan wanita untuk menuntut keadilan untuk dirinya. Dengan itu, satu usaha perlu diadakan bagi menyemak dan mengenalpasti pelbagai peruntukan undang-undang yang memudaratkan atau yang memberi kesan ketidakadilan kepada wanita. Unsur-unsur negatif yang menafikan penglibatan dan sumbangan wanita menerusi metos-metos yang wujud sekian lama perlu dikenalpasti dan disebarikan untuk makluman kepada wanita. Dengan cara ini, di harap wanita akan lebih berkeupayaan dan lebih berkeyakinan untuk bersaing sebagai tenaga kerja yang memberi sumbangan berkesan kepada negara.

Dr. Rohani Abdul Rahim,  
Pensyarah Kanan,  
Fakulti Undang-undang,  
Universiti Kebangsaan Malaysia.  
43600 UKM Bangi  
Selangor.  
rar@ukm.my