

## **KOD AMALAN UNTUK MENCEGAH DAN MEMBASMI GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA**

Bagi tujuan Kod Amalan ini, gangguan seksual bermakna:

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

(ii). yang, atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaannya; atau

(iii). 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.

Gangguan seksual boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu pertamanya gangguan seksual berbentuk ugutan (*sexual coercion*) dan keduanya gangguan seksual berbentuk ancaman terhadap ketenteraman peribadi (*sexual annoyance*).

(i) Gangguan seksual yang berbentuk ugutan memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, di mana seseorang pegawai atasan yang mempunyai kuasa menentukan gaji dan pangkat, cuba mengugut pekerja bawahan memberi layanan seksual kepadanya. Jika pekerja bawahan tersebut tunduk kepada kehendak seksual pegawai atasan tersebut, faedah yang berkaitan dengan pekerjaan akan diperolehi. Sebaliknya pula jika pekerja bawahan berkenaan menolaknya, faedah itu akan dinafikan.

(ii) Gangguan seksual berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi ialah tingkah laku seksual yang dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan, tetapi tidak mempunyai kaitan secara langsung dengan faedah-faedah pekerjaan. Walau bagaimanapun tingkah laku itu menimbulkan suasana kerja tidak tenteram kepada mangsa yang terpaksa dialaminya untuk terus bekerja. Gangguan seksual di antara rakan sekerja adalah termasuk di bawah kategori ini. Begitu juga gangguan oleh pelanggan syarikat terhadap pekerja juga termasuk dalam kategori yang sama.

Dalam konteks Kod Amalan ini, gangguan seksual di tempat kerja juga termasuk gangguan seksual yang berlaku di luar tempat kerja yang timbul dari hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Situasi di mana gangguan seksual seperti ini boleh berlaku adalah termasuk, tetapi tidak terhad kepada:

- (i) majlis sosial berhubung dengan pekerjaan;
- (ii) semasa menjalankan tugas di luar tempat kerja;
- (iii) sesi persidangan atau latihan berkaitan dengan pekerjaan;
- (iv) semasa perjalanan berkaitan dengan tugas;

- (v) melalui telefon; dan
- (vi) melalui media elektronik.

Adalah penting ditekankan bahawa gangguan seksual bermakna tingkahlaku seksual yang tidak diingini dan tidak disenangi oleh mangsa. Ianya juga satu kelakuan seksual yang dilakukan ke atas penerima tanpa diminta atau dibalas balik oleh penerima.

### **BENTUK-BENTUK GANGGUAN SEKSUAL**

Gangguan seksual merangkumi pelbagai tingkah laku seksual yang boleh dibahagikan kepada lima jenis, iaitu:

(i) **gangguan secara lisan:** contohnya: kata-kata, komen, gurauan, usikan, bunyi dan soalan-soalan yang berbentuk ancaman atau cadangan seksual.

(ii) **gangguan secara isyarat/bukan lisan:** contohnya: pandangan atau kerlingan yang membayangkan sesuatu niat atau keinginan, menjilat bibir atau memegang atau memakan makanan dengan cara menggoda, isyarat tangan atau bahasa isyarat yang membayangkan perlakuan seks, tingkah laku mengurag yang berterusan.

(iii) **gangguan visual:** contohnya: menunjukkan bahan-bahan lucah, melukis gambar lucah, menulis surat berunsur seksual, mendedahkan bahagian badan yang sulit yang tidak sepatutnya didedah.

(iv) **gangguan psikologi:** contohnya: mengulangi jemputan sosial yang telah tidak diterima, memujuk rayu berterusan untuk keluar bersama atau untuk bercumbuan.

(v) **gangguan fizikal:** contohnya: sentuhan yang tidak diingini, menepuk, mencubit, mengusap, menggesel badan, memeluk, mencium, serangan seksual.

Kod Amalan ini telah disediakan dan dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia.

---

\* Rujukan sumber : Kementerian Sumber Manusia