

TARIKH : 3/5/2023
SURAT KHBAR : SINAR HARIAN
MUKA SURAT : 9

Akta Kerja 1955
berhubung gangguan
seksual turut terpakai
bagi pekerja swasta

Oleh NURUL HUDA HUSAIN
SHAH ALAM

Pekerja swasta boleh membuat laporan di bawah Akta Kerja 1955 sekiranya berdepan dengan isu perbuatan curang, menjalinkan hubungan sulit dan memanggil rakan sekerja dengan gelaran sayang atau *dear*. Peguam, Ng Xin Ru berkata, tindakan itu merupakan antara perkara yang boleh diambil pekerja dalam sektor berkenaan apabila berdepan dengan gangguan sedemikian.

"Definisi gangguan seksual di Seksyen 2 Akta Kerja 1955 membawa maksud apa-apa kelakuan yang tidak diingini yang bersifat seksual, sama ada secara lisan atau sebaliknya, penglihatan, isyarat, tindakan atau fizikal yang telah dilakukan kepada seseorang di mana perbuatan tersebut dianggap sebagai memalukan atau menyakitkan atau mengancam nyawa semasa dalam atau luar waktu pekerjaan.

"Meskipun tiada bentuk-bentuk secara spesifik yang ditentukan oleh akta tersebut, tetapi mahkamah boleh membuat dapatan sama ada sesuatu perbuatan merupakan gangguan seksual atau tidak," katanya kepada *Sinar Harian*.

Beliau berkata demikian ketika ditanya sama ada kesalahan sebegini juga boleh dilaporkan jika dialami oleh pekerja swasta di bawah peruntukan undang-undang sedia ada.

Ia susulan surat edaran daripada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) pada 7 April lalu yang menjelaskan bahawa perbuatan curang, menjalinkan hubungan sulit dan memanggil rakan sekerja dengan gelaran sayang atau *dear* boleh dikenakan tindakan tatatertib.



XIN RU

Sinar Harian 13/5/23 m/s 9 Nasim

Swasta juga boleh buat laporan

JANGAN ABAI GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Perlakuan berunsur seksual tidak diingini secara:
Lisan / bukan lisan
Visual
Psikologi & fizikal

Beri kesan negatif kepada mangsa antaranya:
Trauma
Fobia
Ketakutan
Menjejaskan rutin harian

Boleh menyebabkan individu berasa tersinggung / terhina / terucap

APA ITU GANGGUAN SEKSUAL?

ANTARA JENIS GANGGUAN SEKSUAL

- Merapari individu lain sehingga individu itu berasa tidak selesa
- Mengajukan soalan berunsur seksual terhadap penampilan, pakaian, tubuh badan & lain-lain
- Menunjukkan sikap berunsur seksual seperti:
 - Menjeleng / menggoda
 - Merengung / mengintai
 - Menjilat bibir / guna bahasa isyarat lain
- Memegang, memeluk, menepuk, menggosok / mencubit
- Menghantar bahan berunsur seksual seperti:
 - Nota / surat / e-mel
 - Khidmat pesanan ringkas (SMS)
 - Foto / objek / bahan bacaan
- Guna bahasa lujah semasa bertual / bercerita / berenaka / buat bunyi-bunyian

AMBIL TINDAKAN SEGERA!

- Kumpul bukti**
 - Buat catatan kejadian (tarikh, masa, tempat & lain-lain)
 - Simpan bahan-bahan berunsur seksual yang diterima
 - Maklumkan kejadian kepada pihak ketiga jika perlu
 - Kenal pasti individu lain yang melihat kejadian berlaku
 - Orang pertama yang diceritakan pengadu
 - Individu ini boleh diminta beri keterangan jika diperlukan
- Jika tidak pasti ia gangguan seksual:**
 - Hubungi pegawai psikologi / kaunselor organisasi / Unit Integriti / agensi kendali isu gangguan seksual bagi khidmat selanjutnya
- Kemuka aduan kepada:**
 - Unit Integriti Jabatan Tempatan Berhijab
 - Polis Diraja Malaysia

Surat tersebut turut menjelaskan perkara itu antara salah satu jenis gangguan dan kesalahan penjawat awam yang diperincikan dalam pekeliling berkenaan.

Mengulas lanjut, Xin Ru berkata, gangguan seksual boleh berlaku melibatkan sesama pekerja, pekerja terhadap majikan atau majikan terhadap pekerja.

Sekiranya seseorang pekerja menerima gangguan seksual katanya, mereka boleh membuat aduan kepada majikan.

"Majikan harus membuat siasatan terhadap aduan tersebut dengan memberi surat tunjuk sebab dan sekiranya

berlakunya gangguan seksual, tindakan yang boleh dilakukan adalah Seksyen 81C Akta Kerja," kata beliau.

Tambahnya, hasil daripada siasatan berhubung gangguan seksual terhadap pekerja yang didapati bersalah, majikan boleh mengambil beberapa langkah antaranya memberhentikan pekerja tanpa notis.

"Selain itu, menurunkan pangkat pekerja atau menjalankan apa-apa hukuman lain yang dianggap patut dan munasabah (di mana hukuman penggantungan tanpa upah yang dikenakan hendaklah tidak melebihi tempoh dua minggu) juga antara langkah yang boleh diambil ke atas pekerja didapati melakukan perbuatan tidak bermoral itu," katanya.