

SOALAN NO: 122

PEMBERITAHUAN PERTANYAAN BAGI JAWAPAN BERTULIS
MESYUARAT KEDUA, PENGGAL KEEMPAT,
PARLIMEN KETIGA BELAS,
MAJLIS MESYUARAT DEWAN RAKYAT

PERTANYAAN: BERTULIS

DARIPADA: YB DATUK WEE JECK SENG

TARIKH:

SOALAN:

Datuk Wee Jeck Seng [Tanjong Piai] minta **MENTERI SUMBER MANUSIA** menyatakan apakah usaha yang melindungi hak wanita dalam pelaporan kes gangguan seksual di tempat kerja dan adakah Kementerian mempertimbangkan untuk mengkaji kes gangguan seksual yang ditakrifkan dengan kekurangan bukti yang kukuh.

PR-1342-T74096

JAWAPAN

Tuan Yang Di-Pertua,

1. Kementerian Sumber Manusia sentiasa menitikberatkan hak-hak dan perlindungan kepada semua pekerja, terutamanya kepada wanita dalam usaha menangani masalah gangguan seksual di tempat kerja. Untuk tujuan ini, Akta Kerja 1955 telah menyediakan peruntukan khas berkaitan gangguan seksual yang terdapat dalam Bahagian XVA, seksyen 81A sehingga seksyen 81G.
2. Mengikut prosedur, sebaik sahaja menerima aduan, majikan hendaklah membuat siasatan terhadap aduan itu. Sekiranya majikan tersebut enggan membuat siasatan, beliau hendaklah memaklumkan dalam masa 30 hari dari tarikh aduan diterima berkenaan sebab keengganannya berbuat demikian secara bertulis kepada pengadu. Walau bagaimanapun, seseorang majikan boleh untuk tidak membuat siasatan sekiranya aduan tersebut telah pernah disiasat dan tiada gangguan seksual dibuktikan, atau majikan berpendapat bahawa aduan berkenaan gangguan seksual itu adalah remeh, menyusahkan atau dibuat bukan dengan suci hati.
3. Pengadu sebaliknya, boleh merujuk hal keengganannya untuk membuat siasatan berkenaan aduan gangguan seksual kepada Ketua Pengarah Tenaga Kerja. Ketua Pengarah, selepas membuat kajian semula perkara tersebut boleh

mengarahkan majikan membuat siasatan; atau sekiranya bersetuju dengan alasan keengganan majikan menyiasat, memaklumkan orang tersebut bahawa tiada tindakan selanjutnya akan diambil

4. Sekiranya majikan yang menjalankan siasatan terhadap aduan gangguan seksual dan kesalahan gangguan seksual berjaya dibuktikan, pekerja tersebut boleh dikenakan tindakan pemecatan tanpa notis, penurunan pangkat atau apa-apa hukuman lain yang lebih ringan yang disifatkan sebagai adil dan patut, dan di mana hukuman penggantungan tanpa gaji dikenakan, ia tidak boleh melebihi suatu tempoh dua minggu. Sekiranya orang yang aduan tersebut dibuat bukan seorang pekerja, maka, syor supaya orang tersebut dibawa ke hadapan pihak berkuasa disiplin yang sesuai kepada mana orang itu tertakluk boleh dibuat.

5. Sekiranya pihak pengadu tidak berpuas hati dengan keputusan siasatan kerana kekurangan bukti kukuh untuk tujuan sabitan kesalahan dalam proses siasatan, dan pekerja merujuk kepada Ketua Pengarah, Ketua Pengarah tidak mempunyai kuasa untuk membuat intervensi ke atas keputusan tersebut kerana ia telah dibuat secara *bona fide* oleh panel siasatan dalaman yang ditubuhkan.

6. Sekiranya aduan berkenaan gangguan seksual dibuat terus kepada Ketua Pengarah, Ketua Pengarah hendaklah menilai aduan itu dan mengarahkan majikan menjalankan siasatan ke atas aduan itu, yang mana, majikan dikehendaki membuat laporan siasatan aduan kepada Ketua Pengarah dalam tempoh 30 hari dari tarikh

arahan. Sekiranya aduan melibatkan pemilik tunggal, Ketua Pengarah hendaklah menyiasat aduan tersebut dengan sendiri. Selepas siasatan selesai, Ketua Pengarah hendaklah memaklumkan keputusan siasatan kepada Pengadu seberapa segera yang praktik.

Tuan Yang Di Pertua,

7. Berdasarkan keputusan Ketua Pengarah ialah sekiranya gangguan seksual dibuktikan, jika pengadu menamatkan kontrak perkhidmatan, pengadu berhak mendapat upah seolah-olah pengadu telah memberikan notis penamatan kontrak perkhidmatan dan faedah penamatan dan indemniti sebagaimana diperuntukkan di bawah Akta Kerja 1955 atau kontrak perkhidmatan. Ia adalah kerana, tindakan penamatan kerja bukan dilakukan secara sukarela oleh pengadu sendiri, sebaliknya, atas desakan faktor gangguan-gangguan seksual yang dibuat terhadapnya sehingga menjejaskan reputasi dan imej pengadu sebagai pekerja syarikat. Selain itu, keengganan majikan memberikan kerjasama untuk menyiasat juga boleh didakwa di bawah seksyen 81F Akta Kerja 1955, dan jika sabit kesalahan, boleh didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.

8. Untuk makluman Dewan yang mulia semenjak peruntukan khas berkaitan gangguan seksual Bahagian XVA dimasukkan ke dalam Akta Kerja 1955, JTK telah menerima aduan sebanyak 32 kes bagi tahun 2012, 13 kes pada tahun 2013, 14 kes pada tahun 2014, 12 kes pada tahun 2015 dan 7 kes sehingga April 2016.