

## **Kebijakan Kesetaraan Kesempatan Kerja**

Wilmar International (“Wilmar”) berkomitmen memberikan kesetaraan dalam kesempatan kerja kepada setiap pekerja. Keyakinan dan standar ketenagakerjaan kami menegaskan bahwa kami tidak akan melakukan diskriminasi pada saat mengambil keputusan untuk mempekerjakan, mempromosikan atau memensiunkan pekerja/calon pekerja berdasarkan etnis, jenis kelamin, kebangsaan, usia, kelas sosial, agama, orientasi seksual, identitas gender, keanggotaan di serikat pekerja, afiliasi politik, atau disabilitas – hanya tunduk pada persyaratan yang melekat pada peran yang akan dilakukan. Tujuan mendasar adalah guna menjamin profil pekerja yang beragam dan representatif melalui promosi kesetaraan ketenagakerjaan.

Kebijakan ini menetapkan posisi Wilmar pada pemberian kesempatan yang setara dalam semua aspek pekerjaannya termasuk rekrutmen, pelatihan dan promosi. Dalam menjalankan bisnisnya, Wilmar berusaha untuk:

- Mematuhi semua perundangan yang mengatur diskriminasi dan promosi berdasarkan kesetaraan, dan persyaratan yang berlaku lainnya yang mana dianut oleh Perusahaan, termasuk Konvensi ILO tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- Menetapkan dan memelihara lingkungan pekerjaan, persyaratan dan ketentuan pekerjaan, praktek dan prosedur yang menjamin semua pekerja dan calon pekerja diperlakukan setara dan adil;
- Memastikan adanya mekanisme untuk menanggapi keluhan diskriminasi dari pekerja;
- Memastikan bahwa semua pengaturan kemitraan – dimana mitra yang ditunjuk untuk memberikan layanan (misalnya kontraktor) kepada Perusahaan – memiliki kebijakan yang serupa yang mencakup kesetaraan dalam kesempatan kerja; dan
- Tinjauan secara berkala Kebijakan Kesempatan Kesetaraan Kerja guna memastikan bahwa hal tersebut masih relevan dan berlaku.

Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas penegakan yang efektif atas Kebijakan ini.

### **Mekanisme Kebijakan**

Mekanisme berikut memberikan panduan/acuan guna memfasilitasi implementasi Kebijakan.

1. Pengiklanan lowongan
  - Pengiklanan untuk lowongan harus memberikan informasi yang cukup jelas dan akurat supaya calon pelamar dapat menilai kelayakan mereka untuk lowongan tersebut.
  - Isi rekrutmen tidak mengarahkan preferensi terhadap kelompok pelamar tertentu terkecuali adanya kualifikasi pekerjaan yang nyata yang membatasi lowongan untuk kelompok ini, dimana hal ini harus dinyatakan secara jelas.
  - Dimana memungkinkan, semua lowongan akan diumumkan secara bersamaan secara internal maupun eksternal.
  - Langkah-langkah akan diambil guna memastikan bahwa pemberitahuan lowongan mencapai kelompok yang kurang terwakili secara internal maupun eksternal.
2. Rekrutmen dan seleksi
  - Semua rincian dan spesifikasi untuk lowongan akan mencakup hanya persyaratan yang perlu dan dapat dibenarkan untuk kinerja pekerjaan yang efektif.

- Semua seleksi akan seksama, dilakukan dengan kriteria yang jelas dimana hanya akan melihat keunggulan dan kelayakan pelamar untuk pekerjaan tersebut.
  - Dimana memungkinkan, harus ada lebih dari satu orang yang dilibatkan dengan proses wawancara seleksi dan rekrutmen, dan semua harus sudah mendapatkan pelatihan tentang kesetaraan dalam kesempatan.
  - Alasan untuk seleksi dan penolakan pelamar lowongan harus tercatat.
3. Pelatihan, pengembangan karir dan kondisi bekerja
- Semua pekerja akan dianggap semata-mata atas keunggulan mereka dalam pelatihan dan pengembangan karir dengan kesempatan kesetaraan bagi semua.
  - Semua karyawan akan didorong untuk mendiskusikan prospek karir dan kebutuhan pelatihan mereka dengan Manajer atau Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) mereka.
  - Kelompok yang kurang terwakili akan didorong untuk mengajukan pelatihan dan kesempatan kerja dengan Perusahaan. Dimana memungkinkan, pelatihan khusus akan diberikan kepada kelompok-kelompok semacam itu untuk mempersiapkan mereka bersaing dengan persyaratan kerja dan promosi yang nyata-nyata setara.
  - Dimana memungkinkan, akan dilakukan upaya untuk mengidentifikasi dan menghuilangkan rintangan yang tidak perlu/tidak dibenarkan dan menyediakan fasilitas dan kondisi bekerja yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan khusus bagi kelompok-kelompok yang kurang diuntungkan dan/atau yang kurang terwakili.
4. Rekaman personil
- Supaya menjamin implementasi yang efektif dari Kebijakan kesetaraan dalam Kesempatan Kerja (dan tidak bertujuan yang lain) rekaman jenis kelamin, ras asal dan kemampuan fisik dari semua pekerja dan pelamar pekerjaan akan disimpan.
  - Rekaman yang demikian akan dianalisa secara berkala untuk tindakan lanjutan yang sesuai.
5. Umum
- Tujuan dari Kebijakan ini adalah untuk:
- Memastikan bahwa Perusahaan mendapatkan akses terhadap pasar kerja yang seluas-luasnya dan mendapatkan pekerja yang terbaik sesuai dengan kebutuhannya.
  - Memastikan bahwa tidak satupun pelamar maupun pekerja mendapatkan perlakuan yang tidak layak, dan bahwa, dimana memungkinkan, mereka diberikan bantuan yang mereka butuhkan guna mencapai potensi penuh mereka yang bermanfaat bagi Perusahaan dan bagi mereka sendiri.
  - Mendapatkan tenaga kerja yang berbasis kemampuan yang sejalan dengan populasi pekerja yang beragam di area pasar tenaga kerja yang relevan.

Kerjasama semua pekerja sangat penting bagi keberhasilan Kebijakan ini. Namun, tanggung jawab utama untuk mencapai tujuan Kebijakan, dan untuk memastikan kepatuhan terhadap Undang-undang yang berkaitan serta berbagai Kode Praktik, terletak pada Perusahaan. Perilaku atau tindakan yang melanggar makna dan/atau perundangan yang mana menjadi dasar Kebijakan ini, akan dipertimbangkan untuk menerima tindakan disipliner.

*Kebijakan versi Bahasa Indonesia ini sudah ditinjau dan dinyatakan memiliki substansi yang sama dengan versi asli yang berbahasa Inggris. Kebijakan versi Bahasa Indonesia ini menjadi lampiran dan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan versi asli. Kebijakan versi Bahasa Indonesia ini digunakan sebagai sumber informasi, sosialisasi, dan komunikasi dengan seluruh pihak yang berkepentingan di Indonesia.*