



Piagam Wanita

Wilmar International (“Wilmar”) percaya bahwa lingkungan kerja harus beragam, tidak diskriminatif, dan memberikan peluang yang sama. Karyawan yang tinggal di perumahan perkebunan dalam area operasional, juga harus diberikan kehidupan yang layak.

Wanita adalah bagian penting dari tenaga kerja kita. Kita menyadari bahwa wanita mungkin memiliki tanggung jawab dan ekspektasi di luar pekerjaan, yang dapat berdampak pada keputusan dan pilihan yang mereka buat terkait karier dan pekerjaan mereka. Dengan kesadaran ini, Wilmar berkomitmen untuk menyediakan sarana pendukung terbaik bagi wanita, apakah sebagai karyawan, atau tinggal di perumahan perkebunan dalam operasional kita.

Piagam ini menetapkan bidang-bidang inti untuk memastikan tempat kerja yang lebih adil dan lebih terbuka bagi wanita di Wilmar. Kita berkomitmen untuk menghormati hak-hak wanita dan memastikan kesejahteraan mereka, dan dengan memperluas kesejahteraan terhadap keluarga yang mereka jaga, dilindungi. Secara khusus termasuk hak-hak berikut:

- i. Perlindungan dari pelecehan seksual dan kekerasan
- ii. Tidak diskriminatif, adil, memiliki keterwakilan suara dan kesempatan yang sama dalam pekerjaan
- iii. Perlindungan dan pemeliharaan kesehatan wanita
- iv. Pendidikan berkelanjutan untuk perbaikan kehidupan pribadi dan keluarga
- v. Pemeliharaan kehidupan keluarga dan kesejahteraan

Piagam ini didukung oleh kebijakan-kebijakan berikut yang secara khusus lebih menunjukkan komitmen Wilmar terhadap hak-hak pekerja:

- Kebijakan Nol Deforestasi, Nol Gambut dan Nol Eksploitasi (termasuk Kebebasan Berserikat dan Tidak ada Pekerja Paksa)
- Kebijakan Pelecehan seksual, Kekerasan dan Penganiayaan, serta penghormatan terhadap Hak-hak reproduksi
- Kebijakan Perlindungan Anak
- Kebijakan Kesempatan Kesetaraan Kerja
- Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan di tempat kerja



Ruang Lingkup

Piagam ini berkaitan dengan seluruh operasi Wilmar secara global. Wilmar mempekerjakan orang untuk bekerja di lingkungan kerja yang beragam termasuk kantor, pabrik, dan perkebunan. Di setiap lingkungan kerja, piagam ini akan berlaku melalui berbagai gagasan yang relevan dengan lingkungan kerja. Gagasan ini akan dikembangkan oleh manajemen, *HR Department*, unit operasional, serta Departemen *Sustainability*.

Di bagian hulu operasional kelapa sawit kita, piagam akan diterapkan oleh komite untuk wanita yang dibentuk secara local yang beroperasi di setiap perkebunan dan pabrik seperti sebagaimana dirinci dalam Lampiran 1.

Lampiran 1 – Penerapan Piagam Wanita di Operasional Kelapa Sawit Bagian Hulu

Penerapan Piagam Wanita Wilmar adalah tanggung jawab langsung dari komite untuk Wanita yang dibentuk secara individual di setiap unit operasional kelapa sawit bagian hulu. Komite-komite ini melapor secara langsung ke manajemen perkebunan dan pabrik.

Komite Wanita dan Komite Gender

Wilmar telah menjadi anggota RSPO sejak tahun 2005 dan meraih sertifikat RSPO pertamanya pada tahun 2008. Sebagai bagian dari persyaratan sertifikasi RSPO, komite dibentuk di setiap perkebunan dan pabrik untuk memastikan bahwa masalah yang relevan dengan wanita diidentifikasi dan ditangani di masing-masing unit operasional (terutama untuk menangani kasus pelecehan seksual atau kekerasan di unit operasional). Pembentukan komite-komite ini dilakukan secara independen dan diberi fleksibilitas untuk mendefinisikan fokus kerja mereka. Hal ini menghasilkan 2 pendekatan yang sedikit berbeda:

- Di Malaysia, komite-komite itu disebut Komite Wanita (kadang-kadang Komite Wanita dan Anak). Komite Wanita secara eksklusif terdiri dari karyawan wanita, dan di samping menangani kasus pelecehan seksual dan kekerasan, lebih banyak difokuskan pada kesejahteraan anak-anak dan keluarga di unit operasional.
- Di Indonesia, komite-komite itu disebut Komite Gender dan anggotanya terdiri dari pria dan wanita. Disamping menangani kasus-kasus pelecehan seksual dan kekerasan, komite gender lebih difokuskan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan sumberdaya manusia, seperti perwakilan pekerja serta perselisihan yang berhubungan dengan pekerja wanita.

Wilmar International Limited
Co. Reg. No. 1999047852

56 Neil Road, Singapore, 088830
Tel (65) 6216 0244
info@wilmar.com.sg
www.wilmar-international.com



Untuk kejelasan dan menghindari kebingungan, mulai saat ini semua komite tersebut akan dirujuk sebagai Kelompok Kerja Wanita (*Women's Working Group, WoW*) dalam dokumen ini.

Panitia Pengarah Komite Wanita

Pada bulan April 2019, Panitia Pengarah Komite Wanita– “Women’s Committee Steering Group” (WCSG) dibentuk untuk memastikan konsistensi dalam menjalankan kegiatan Komite Wanita di unit operasional kelapa sawit Wilmar.

WCSG dipimpin oleh ketua yang adalah seorang wanita dari manajemen senior. Peran ketua WCSG adalah untuk mewakili kepentingan Kelompok Kerja Wanita – WoW serta pekerja wanita ke manajemen tertinggi Wilmar. Keanggotaan WCSG terdiri dari pemimpin wanita yang masing-masing mewakili kelompok-kelompok tertentu di unit operasional. Sebagai koordinator anggota WCSG di setiap Negara adalah pimpinan Departemen *Sustainability* untuk permasalahan Wanita, didukung oleh penanggung jawab dari Departemen HR (HRD)¹.

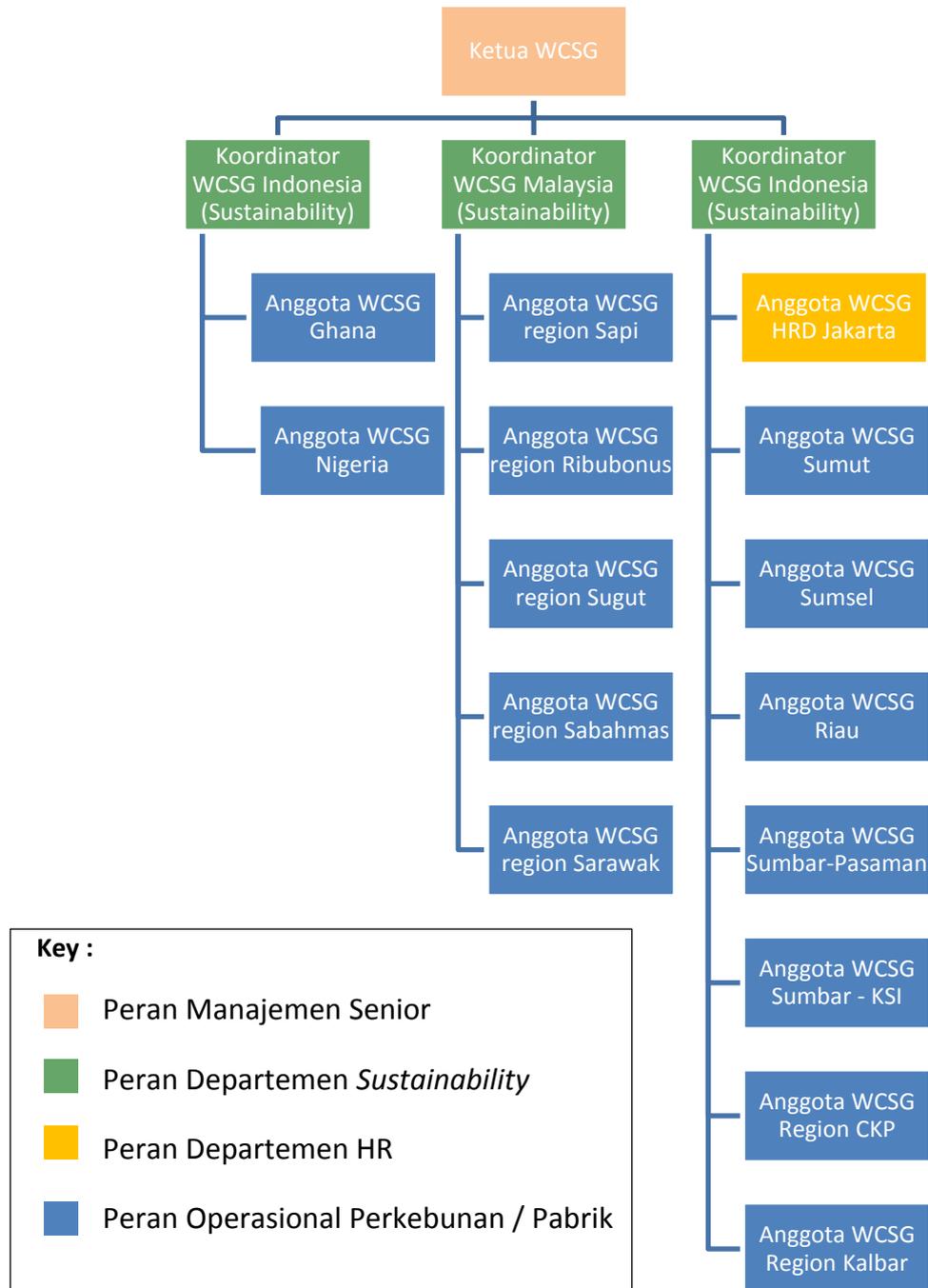
1

¹ Di Malaysia, Departemen HR hanya menangani karyawan level eksekutif dan di atasnya, oleh karena itu tidak relevan terhadap bab WCSG Malaysia.



Struktur dan Kelembagaan WCSG dan WoW

Struktur WCSG² adalah sebagai berikut:



² WCSG untuk operasional Afrika Barat diharapkan dibentuk sebelum akhir tahun 2019



Setiap anggota WCSG regional bertanggung jawab untuk memastikan konsistensi dari lingkup kerja dan pendekatan rencana kerja untuk setiap unit operasional (perkebunan dan pabrik) di region tersebut. Setiap anggota WCSG regional diharapkan untuk bertemu dengan semua pemimpin WoW di bawah tanggung jawab mereka setidaknya 3 (tiga) bulan sekali. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan bersama seluruh WoW di suatu wilayah, atau melalui pertemuan individu atau kunjungan oleh anggota WCSG regional.

Anggota regional WCSG kemudian akan ditugaskan untuk melaporkan masalah terkait dalam pertemuan triwulanan Komite Manajemen Regional – RMC *Meetings*. Anggota WCSG didorong untuk membentuk hubungan langsung ke berbagai kantor dan departemen utama yang relevan, misal. klinik dan petugas kesehatan, HRD, Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3), dll.

Setiap WoW pada akhirnya terdiri dari anggota inti wanita, di mana anggota dapat berasal dari kategori karyawan apa pun. Setiap anggota sebelumnya yang berjenis kelamin laki-laki (yaitu dari Komite Gender sebelumnya yang dibentuk di Indonesia) harus mundur dari komite, namun dapat dipertahankan dalam peran konsultatif sesuai kebutuhan.

Setiap Wow bebas untuk membuat sub-komite mereka sendiri tergantung pada kebutuhan khusus dan local.

Lingkup Permasalahan Wajib dan Panduan Pelaksanaan untuk WoW

Terdapat 5 masalah wajib yang diperlukan untuk menjadi bagian dari rencana kerja setiap WoW. Masalah-masalah wajib ini mencerminkan Piagam Wanita Wilmar. WCSG akan memastikan konsistensi kegiatan WoW berdasarkan panduan ini.

Masalah Utama : Perlindungan dan Pemeliharaan Kesehatan Wanita
1) Meningkatkan komunikasi antara petugas medis dan pekerja wanita
2) Pengecekan kesehatan teratur dan pemberian informasi yang sesuai kepada pekerja wanita mengenai hasil tes kesehatan
3) Kesehatan Ibu (Prenatal dan Postnatal)
4) Memastikan kerja aman untuk wanita, khusus untuk jenis pekerjaan tertentu
5) Peningkatan kesadaran untuk masalah-masalah kesehatan
Masalah Utama : Pemeliharaan Kehidupan Keluarga dan Kesejahteraan
1) Kesadaran terhadap pentingnya pendidikan anak-anak
2) Perbaikan Tempat Penitipan Anak (TPA) dan Pelatihan Penjaga Anak
3) Dukungan untuk anak-anak cacat (baik cacat fisik dan mental)
4) Perbaikan kondisi kehidupan
5) Keselamatan Anak
Masalah Utama : Perlindungan dari Pelecehan Seksual dan Kekerasan



1) Definisi kasus pelecehan seksual
2) Membentuk unit investigasi pelecehan seksual
3) Mengidentifikasi persyaratan rehabilitasi setelah kasus diinvestigasi dan diselesaikan
4) Penanganan pengaduan penganiayaan Anak
5) Evaluasi tindakan yang diambil dan dampak pada korban
6) Peningkatan kesadaran dan sosialisasi untuk unit pelecehan seksual khusus
Masalah Utama : Tidak Diskriminatif, Adil, Keterwakilan Suara dan Kesempatan yang sama dalam pekerjaan
1) Kesadaran terhadap pentingnya serikat dan perwakilan wanita
2) Kesejahteraan perempuan non-pekerja di kebun
3) Pengumpulan data wanita dan anak-anak di kebun yang lebih baik
4) Investigasi kasus-kasus diskriminasi terkait pekerjaan dan keputusan yang terkait dengan pekerjaan
Masalah Utama : Pendidikan berkelanjutan untuk perbaikan kehidupan pribadi dan keluarga
1) Meningkatkan pendidikan berfokus pada wanita, orang tua dan keluarga