

MENYAMBUT KEBIJAKSANAAN WANITA

Jalan Menuju Penerbitan Piagam Wanita Wilmar

Oleh Perpetua George

Dengan kontribusi dari Kimberly Tan, Ruebini Naidu, Dhora Elfira, Diana Ester, Elmiati Piliang, Herni Zen, Kristine Bt Kasphil, Marcie Elene Japony, Marja Yulianti, Mazilla Jaikal, Monica Jentang AK Chapon, Nelly Hinjiang, Roslinah Madjinak, Sarimanah, Susana Diong, Tiurma Napitupulu, Wirda Khairani, Florida Ninobla.

Diterjemahkan oleh Sandra Yossi

Proses ini dimulai sebelum penerbangan kami ke Sandakan, di pintukeberangkatan penerbangan domestik Bandara Internasional Kuala Lumpur. Saya dan dua rekan kerja dari kantor Kuala Lumpur baru saja memulai perjalanan kami, ketika wajah-wajah yang tidak asing mulai muncul sambil menyapa kami, "Selamat pagi Bu!", "Apa kabar kalian semua? Lama tidak bertemu!". Kami bergabung di ruang tunggu kecil bandara bersama rekan-rekan kami dari berbagai daerah di Indonesia, yang biasa saya temui ketika mengunjungi perkebunan kami, karena kami semua menunggu penerbangan yang sama. Kami semua dalam perjalanan ke tempat yang sama untuk acara penting yang sama.

Saya telah melalui kejadian ini berkali-kali sebelumnya. Tetapi yang menonjol kali ini adalah bahwa kami semua wanita. Kami semua bepergian bersama untuk menghadiri pertemuan pertama dari Panitia Pengarah Komite Wanita yang baru dibentuk. Dari seluruh operasional kami di Indonesia dan Malaysia, kami para wanita memiliki misi - untuk menyusun satu dokumen kebijakan menyeluruh tentang masalah wanita dan hak-hak wanita untuk perusahaan.



Kompetisi memasak ramah tamah diadakan sebagai kegiatan pengantar

Maka, ke-17 wanita yang mewakili Departemen Sumber Daya Manusia, Departemen Sustainability, dan 12 wilayah operasi perkebunan di Indonesia dan Malaysia menghabiskan 3 hari di bulan April 2019 berkumpul di Pusat Pelatihan IPAS di perkebunan Sapi milik Wilmar. Untuk pertama kalinya, kami semua membahas masalah, isu, dan solusi potensial bersama-sama sebagai wanita. Perbedaan jabatan, usia, latar belakang tidak menjadi masalah - kemampuan untuk berbicara secara terbuka tentang pengalaman kami terasa revolusioner. Selama bertahun-tahun bekerja, saya tidak pernah mengikuti pertemuan pengembangan kebijakan kunci yang seluruhnya diikuti oleh wanita.

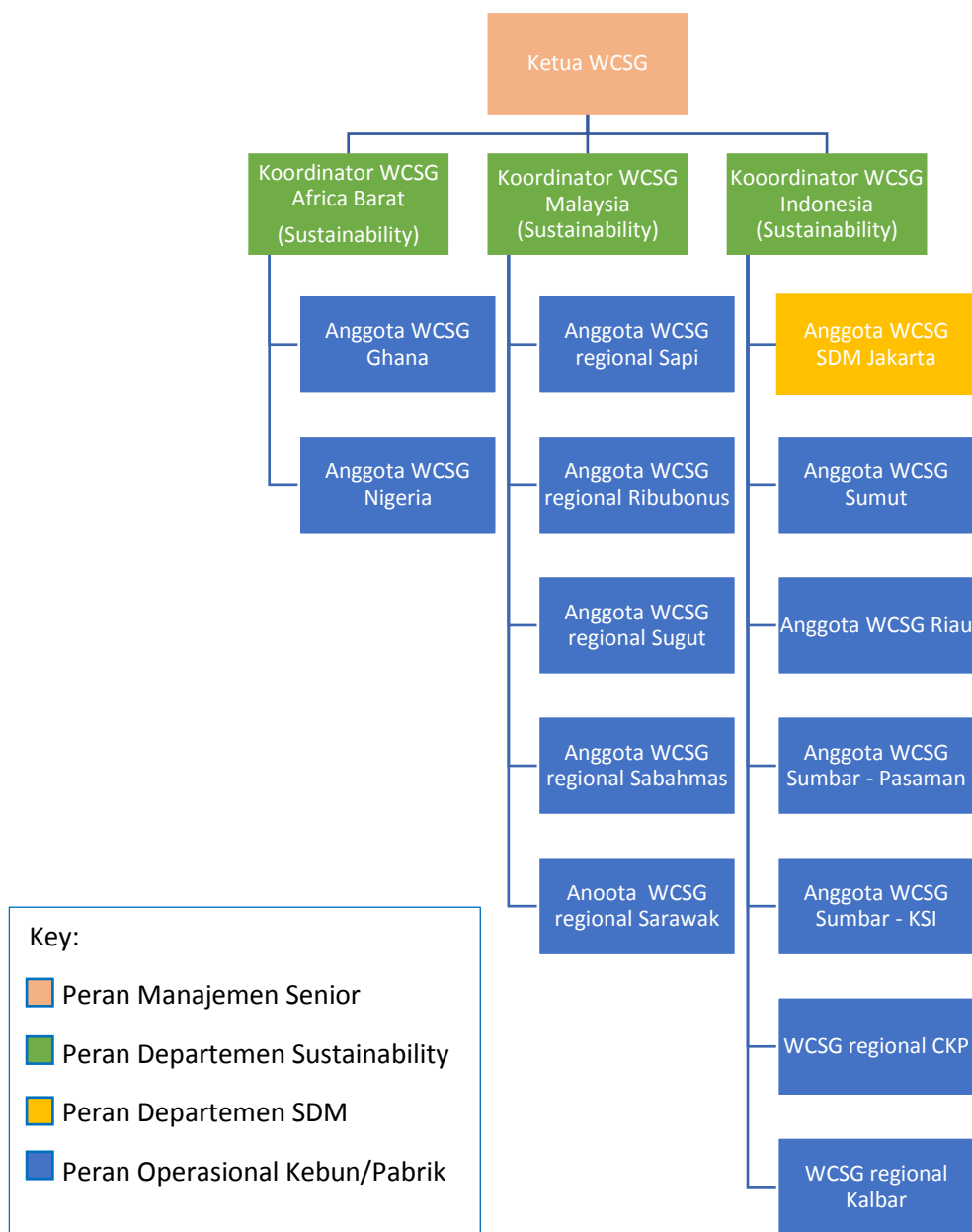


Sejak 2005, sejalan dengan keanggotaan RSPO kami, Wilmar menerapkan Kebijakan Pelecehan Seksual dengan prosedur, Kebijakan Kesetaraan Kesempatan Kerja, serta membentuk komite di setiap perkebunan yang secara khusus menangani masalah wanita dan kasus pelecehan seksual. Semua berjalan dengan baik dan tanpa masalah. Namun pada tahun 2018, ketika saya mulai melihat lebih detail bagaimana praktik pelaksanaannya - menjadi jelas bagi saya bahwa meskipun ada banyak upaya, kami membutuhkan lebih banyak konsistensi, penyelarasan, dan visi yang lebih jelas tentang tujuan akhir.

Saya menyadari bahwa sebagian dari masalahnya adalah sulitnya bagi rekan kerja saya untuk mengajukan pertanyaan dan kekhawatiran yang berpotensi sensitif terhadap manajemen perkebunan, yang sebagian besar adalah pria. Masalahnya bukan pada manajemen perkebunan Wilmar, tetapi sebagai seorang wanita hal tersebut dapat memalukan, tidak nyaman atau hanya sulit, untuk mengangkat isu-isu yang terkait dengan hak-hak wanita, hubungan, atau seks, diantara yang lain, dengan atasan atau rekan kerja pria. Sebagai seorang wanita, Anda khawatir bahwa Anda mungkin tidak dianggap serius, atau lebih buruk lagi, ketakutan bahwa Anda akan dianggap tidak mampu, atau picik. Oleh karena itu, banyak wanita memutuskan untuk tidak membicarakannya.

Masalah ini signifikan secara budaya di tempat kerja - terutama di industri mana pun yang didominasi pria. Untuk mengubah budaya di Wilmar secara khusus, saya memiliki tanggung jawab untuk memulai perubahan itu, dan untuk membawa pembicaraan tentang wanita dan hak-hak wanita ke garis depan. Sebagai General Manager untuk Grup Sustainability - saya memutuskan untuk mengambil peran langsung dan menjadi katalisator. Dengan itu, rencana 3-langkah diluncurkan.

Langkah pertama adalah mengatasi kekosongan kepemimpinan wanita dan membuat jaringan pendukung. Saya mendapat persetujuan dari manajemen kami untuk membentuk Panitia Pengarah Komite Wanita, atau *Women's Committee Steering Group (WCSG)*, seluruh grup Wilmar, yang akan dipimpin oleh saya sendiri, sebagai wanita dalam manajemen tingkat grup. WCSG juga akan memiliki pemimpin regional yang akan menjadi titik kontak untuk semua perkebunan dan pabrik di wilayah tersebut. Pemimpin regional kemudian dapat menjangkau koordinator tingkat negara. Dalam struktur ini, jaringan telah dibuat untuk memungkinkan masalah dan pemecahan masalah didiskusikan dengan dukungan wanita secara keseluruhan. Masalah juga dapat diangkat hingga ke tingkat manajemen, secara langsung dan aman di dalam jaringan WCSG.



Langkah kedua adalah menangani konsistensi di seluruh perusahaan. Kami menemukan terlalu banyak variasi dalam upaya di lapangan, setelah bertahun-tahun setiap komite beroperasi secara independen di tingkat perkebunan. Misalnya, beberapa perkebunan lebih berkonsentrasi pada kegiatan rekreasi, sementara yang lain lebih fokus pada gizi dan keamanan anak tetapi tidak pada kesehatan wanita, dan seterusnya. Selama 3 hari pertemuan, kami berbagi apa yang telah dilakukan masing-masing daerah selama beberapa tahun terakhir. Ini kemudian memunculkan pertanyaan dan diskusi tentang area perbaikan dan solusi. Banyak isu dan topik dibahas dan dari semuanya itu, disepakati 5 area kritis utama.

Kelima area kritis ini menggabungkan pengakuan atas peran yang dimainkan wanita, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan rumah tangga. Ini menjadi 5 masalah wajib yang menjadi rencana kerja penanganan hak-hak wanita dalam operasional perkebunan kami. Dengan pemahaman yang sama tentang area fokus utama, grup ini juga mengumpulkan wawasan tentang bagaimana kebijakan Wilmar lainnya terkait dengan isu-isu wanita, untuk kemudian menerbitkan Piagam Wanita.



Perlindungan dan pemeliharaan kesehatan wanita



Pemeliharaan kehidupan keluarga dan kesejahteraan



Perlindungan dari pelecehan seksual dan kekerasan



Tidak diskriminatif, adil, memiliki keterwakilan suara dan kesempatan yang sama dalam pekerjaan



Pendidikan berkelanjutan untuk perbaikan kehidupan pribadi dan keluarga

5 isu wajib yang membentuk kerangka kerja untuk hak-hak wanita di operasional

Dengan Piagam Wanita yang secara jelas mendefinisikan area fokus utama, WCSG juga mengambil peran untuk memastikan konsistensi dalam pendekatan dan memungkinkan praktik dan contoh yang baik dapat disampaikan dalam jaringan untuk membantu mempercepat perbaikan dan kemajuan.

Selain konsistensi dalam pendekatan, kami juga perlu memastikan adanya konsistensi dalam penamaan komite. Di seluruh perusahaan, meski berfungsi serupa, mereka kadang-kadang disebut "komite gender", atau "komite wanita", atau "komite wanita & anak-anak". Untuk mengatasi ini, kami memutuskan untuk menyebut semua komite di tingkat perkebunan dengan nama "Kelompok Kerja Wanita" (*Women Working Groups*), atau disingkat WoW - yang juga memungkinkan pembedaan dengan WCSG.

Langkah ketiga adalah yang tersulit. Untuk memungkinkan perbaikan, kami perlu berbicara jujur tentang apa yang telah berhasil dan apa yang tidak. Dalam 3 hari, kami meratap, tertawa, dan menjadi emosional saat membicarakan masalah yang berkaitan dengan tantangan dalam menyelidiki kasus pelecehan seksual, tentang kematian saat melahirkan, tentang kesehatan wanita dan kesehatan seksual, dan pengalaman pribadi bagaimana menjadi seorang ibu yang bekerja, dan bagaimana kami mengelola ekspektasi pada diri kami sendiri sebagai anggota wanita dari tenaga kerja Wilmar yang lebih luas. Terdapat perbedaan pandangan yang dibagikan di berbagai topik, dan terkadang diskusi hangat, misalnya tentang perbedaan sikap pelayanan kesehatan di Indonesia dengan di Malaysia.



Anggota WCSG bertukar pendapat dan berbagi pengalaman selama 3 hari

Di akhir hari ke-3, terlihat jelas bahwa bidang yang paling membutuhkan dukungan dan bantuan adalah dalam pelaksanaan investigasi kasus pelecehan seksual. Banyak tekanan datang dari skenario bahwa lingkungan perkebunan adalah komunitas yang mandiri. Bagaimanapun juga, WoW bekerja di lingkungan di mana mereka hidup di antara calon korban dan pelaku pelecehan, dengan orang-orang yang juga bekerja dengan mereka yang juga termasuk dalam komunitas yang sama dan terkadang, merupakan atasan kerja mereka.

Ada pengalaman yang dibagikan tentang kasus yang menjadi bahan gosip sebelum resolusi; kekhawatiran tentang kesejahteraan korban; kasus di mana seorang anggota WoW yang menyelidiki sebuah kasus berpotensi menghadapi risiko karena intervensinya untuk menyelamatkan korban.

Ada juga kebutuhan untuk memperjelas ruang lingkup kebijakan pelecehan seksual. WoW secara rutin diminta untuk menyelidiki dan terlibat dalam kasus-kasus yang bukan merupakan kasus pelecehan seksual yang sebenarnya.

Hal ini menambah beban dan stres yang tidak perlu, sambil menghalangi komite dari pekerjaan mereka yang sebenarnya. Contohnya mencakup kasus-kasus yang berkaitan dengan perselingkuhan, perceraian, dan pelarangan hubungan antara orang dewasa.



Anggota WCSG mengunjungi sekolah Humana di perkebunan Sapi Wilmar

Diskusi-diskusi ini membantu mengidentifikasi bahwa lebih banyak usaha dan keahlian diperlukan untuk meningkatkan bagaimana kebijakan dan prosedur pelecehan seksual diterapkan, terutama tentang dukungan kepada para korban, dan untuk meningkatkan kejelasan dan pemahaman di dalam WoW. Berdasarkan ini, sebuah kerangka acuan dikembangkan untuk menemukan organisasi eksternal untuk membantu membangun pemahaman yang lebih baik tentang pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender di antara WCSG dan WoW, tetapi juga untuk membantu kami mengklarifikasi dan meningkatkan prosedur yang ada. Awalnya direncanakan pada tahun 2020, kerjasama dengan sebuah organisasi hak-hak wanita yang memiliki reputasi baik sekarang dijadwalkan akan dimulai pada tahun 2021, tertunda karena pandemi Covid-19.



Kunjungan ke perkebunan Sapi Wilmar oleh anggota WCSG

Di akhir hari ke-3, ke-17 wanita kembali ke daerah masing-masing dan segera memulai aktivitas untuk memperjuangkan kepentingan wanita. Jejaring WCSG pun langsung aktif berbagi masukan dan pengalaman serta melaksanakan kegiatan terkait 5 area kritis tersebut.

Pada tanggal 1 Mei 2019, kami berhasil menerbitkan Piagam Wanita Wilmar. Piagam ini ditandatangani oleh CEO kami, Tn. Kuok Khoon Hong, dan sekarang berlaku di seluruh perusahaan. Sementara itu, WCSG dan WoW terus bekerja keras untuk melaksanakan visi kolektif kami tentang hak-hak wanita di tempat kerja Wilmar.



Panitia Pengarah Komite Wanita Wilmar

PROGRAM & KEGIATAN WoW SEJAK 2019



Program Memasak dan Memanggang yang dilakukan oleh WoW di Indonesia dan Malaysia untuk prakarsa peningkatan keterampilan dan mata pencaharian



Sesi Kesadaran Kesehatan dan program vaksinasi untuk pekerja dengan bayi serta untuk anak-anak di sekolah



Anggota WoW berkumpul untuk membuat masker wajah bagi pekerja dan anak-anak di perkebunan Wilmar, sebagai bagian dari inisiatif mereka sendiri untuk mengatasi ancaman COVID-19



Seminar Kesehatan Wanita untuk karyawan wanita Wilmar, yang diselenggarakan oleh anggota WoW, untuk meningkatkan kesadaran tentang topik yang mencakup kanker serviks, antara lain