

MENYAMBUT KEBIJAKSANAAN WANITA

Perjalanan untuk Membangunkan Piagam Wanita Wilmar

Oleh Perpetua George

Dengan sumbangan 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.

Penterjemahan oleh Nelly Hinjiang

Semuanya bermula sebelum penerbangan kami ke Sandakan, di pintu pelepasan domestik Lapangan Terbang Antarabangsa Kuala Lumpur. Saya, bersama dengan dua rakan sekerja dari pejabat Kuala Lumpur, yang baru memulakan perjalanan ketika disambut oleh wajah-wajah yang kami kenali sambil memberi salam “Selamat pagi Bu!”, “Apa khabar semua? Lama tak jumpa!”. Rakan sekerja dari pelbagai wilayah di Indonesia yang biasanya ditemui apabila saya mengunjungi ladang-ladang telah menyertai kami di ruangan menunggu sambil menunggu untuk penerbangan yang sama. Kami semua dalam perjalanan menuju destinasi yang sama untuk menghadiri perjumpaan yang penting.

Ini merupakan pengalaman yang seringkali saya lalui. Namun, ianya lebih menarik pada kali ini kerana kesemua kami adalah wanita. Kami meneruskan perjalanan bersama untuk menghadiri mesyuarat pertama Jawatankuasa Pemandu Wanita, atau *Women Committee Steering Group* (WCSG) yang baru ditubuhkan. Kami mewakili wanita dari semua pelusuk operasi kami di Indonesia dan Malaysia dengan misi untuk menghasilkan satu dokumen polisi secara menyeluruh mengenai isu-isu dan hak-hak wanita di syarikat.



Pertandingan memasak yang mesra sebagai aktiviti suai kenal

Dengan itu, 17 orang wanita yang mewakili jabatan Sumber Manusia, *Sustainability* dan 12 operasi perladangan di Indonesia and Malaysia telah berkumpul bersama di Pusat Latihan IPAS di Ladang Sapi milik Wilmar pada bulan April 2019. Buat julung kalinya, kami berkumpul sebagai wanita untuk membincangkan segala isu dan penyelesaian yang mungkin. Kemampuan kami untuk berkongsi pengalaman secara terbuka tanpa mengambil kira pangkat, umur atau latarbelakang, berasaskan progresif. Ini merupakan kali pertama saya menghadiri satu mesyuarat pembangunan dasar yang disertai oleh golongan wanita sahaja setelah bekerja selama bertahun.

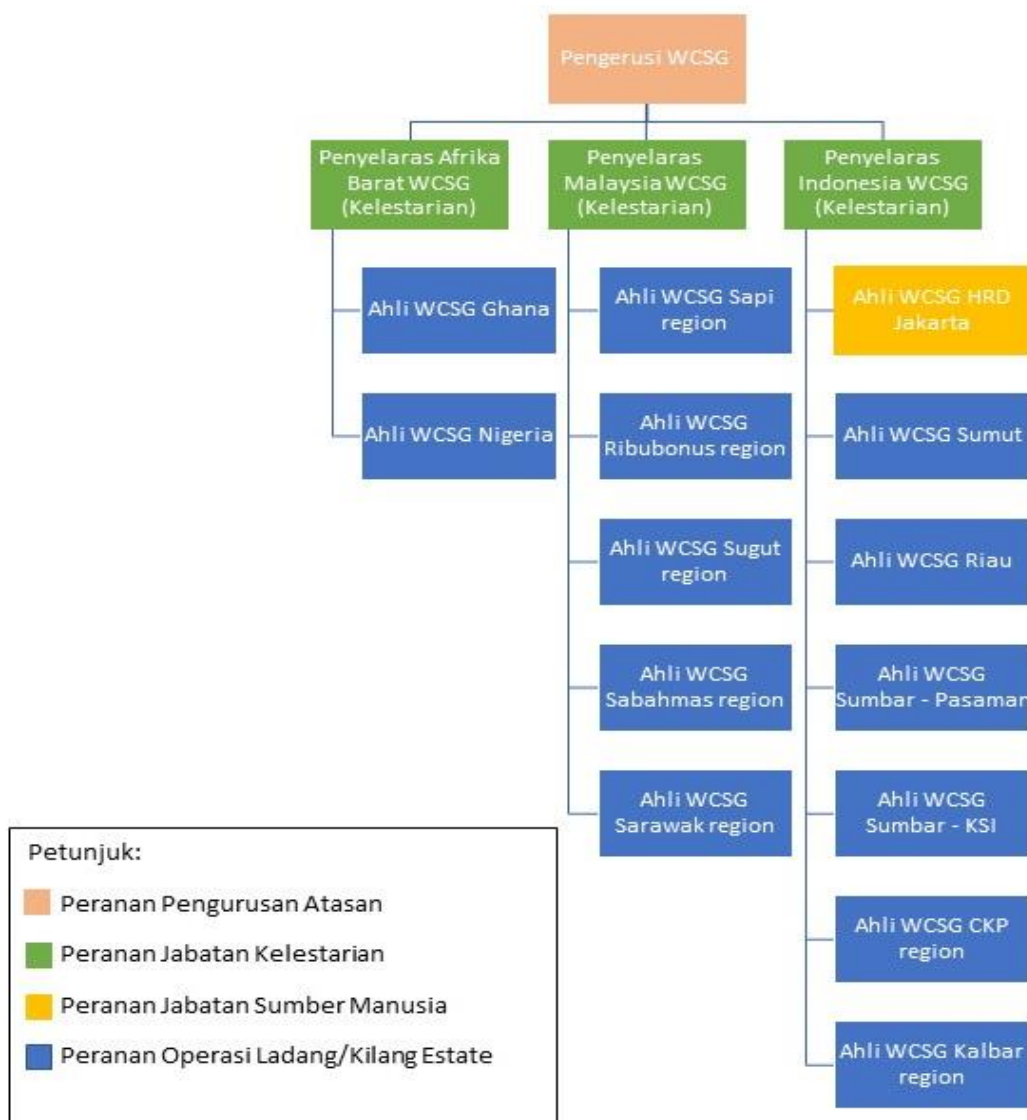


Sejak tahun 2005, selaras dengan keahlian RSPO, Wilmar telah mewujudkan Polisi Gangguan Seksual berserta prosedur-prosedur terkait, Polisi Hak Kesamarataan, serta penubuhan komiti di setiap ladang untuk menangani secara khusus tentang permasalahan wanita dan gangguan seksual. Kesemua ini berjalan lancar sehinggalah tahun 2018, apabila saya mula meneliti pelaksanaannya secara praktik dengan lebih terperinci. Ketika itu, ia menjadi jelas bahawa kami memerlukan lebih konsistensi, penyelarasan dan visi yang lebih jelas mengenai objektif akhir, walaupun pelbagai usaha giat telah dijalankan.

Saya menyedari tentang kesulitan yang timbul di dalam mengutarakan kepada pihak pengurusan ladang Wilmar terkait persoalan atau kebimbangan yang berkemungkinan sensitif. Masalahnya bukan terletak dengan pihak pengurusan ladang Wilmar, tetapi ketidakselesaian atau kesukaran sebagai wanita untuk menyatakan sesuatu isu di kalangan pihak atasan atau rakan sekerja lelaki yang berkaitan dengan hak wanita, tentang perhubungan, atau seks. Wujudnya kerisauan bahawa mereka tidak akan dipandang serius, diperlekehkan atau dianggap tidak berkemampuan. Disebabkan itu, kebanyakan wanita memilih untuk berdiam diri.

Isu ini ketara dari segi budaya di termpat kerja, terutamanya di mana-mana industri yang majoritinya adalah lelaki. Saya mempunyai tanggungjawab untuk membuat perubahan budaya di Wilmar dan mendepankan perbincangan tentang wanita dan hak-hak wanita. Sebagai Pengurus Besar Kelestarian Kumpulan (*Group Sustainability*), saya memutuskan untuk mengambil peranan langsung untuk merealisasikannya. Sehubungan itu, rancangan 3 langkah telah dilancarkan.

Langkah pertama adalah mewujudkan pemimpin wanita dan jaringan sokongan. Saya mendapat persetujuan dari pihak pengurusan untuk menubuhkan Jawatankuasa Kumpulan Stereng Wanita, atau *Women's Committee Steering Group* (WCSG) secara menyeluruh yang dipimpin oleh saya sendiri, sebagai seorang wanita di peringkat pengurusan kumpulan. WCSG juga mempunyai pemimpin wilayah yang akan menjadi penghubung untuk membimbing semua ladang dan kilang di setiap wilayah. Pembimbing-pembimbing ini akan berhubung dengan penyelarar di peringkat negara. Di dalam struktur ini, sebuah jaringan telah dibuat untuk membolehkan permasalahan dan penyelesaian dibincangkan melalui sokongan wanita sepanjang masa. Masalah juga dapat dilaporkan hingga ke peringkat pengurusan apabila adanya keperluan melalui WCSG.



Langkah kedua adalah mewujudkan konsistensi di seluruh syarikat. Setelah bertahun setiap jawatankuasa beroperasi secara bebas di setiap ladang, kami mendapati terdapat pelbagai usaha yang berlainan yang dijalankan. Sebagai contoh, beberapa ladang tertumpu kepada aktiviti rekreasi, sementara yang lainnya pula banyak melaksanakan aktiviti yang melibatkan nutrisi dan keselamatan kanak-kanak tetapi tidak tertumpu kepada kesihatan wanita dan sebagainya. Sepanjang bengkel selama 3 hari, kami berkongsi pengalaman tentang aktiviti yang telah dijalankan sejak beberapa tahun lepas, yang telah menimbulkan pelbagai persoalan dan perbincangan untuk penambahbaikan serta penyelesaiannya. Pelbagai isu dan topik telah dibahas, di mana focus pada 5 perkara kritikal telah dipersetujui.

5 perkara kritikal ini merangkumi pengiktifran peranan yang dimainkan oleh wanita dalam pekerjaan dan kehidupan harian di rumah. Ini menjadi 5 isu mandatori yang membentuk rancangan kerja bagi mengetengahkan hak-hak wanita dalam operasi perladangan kami. Wujudnya Piagam Wanita dengan adanya pemahaman umum mengenai fokus utama setelah kumpulan ini mengumpul pandangan tentang dasar Wilmar yang lain berhubung kait wanita.



Perlindungan dan penjagaan kesihatan wanita



Penjagaan kebajikan keluarga dan kesejahteraan



Perlindungan dari gangguan seksual dan keganasan



Tiada diskriminasi, bersikap adil dan sama rata di tempat kerja dan dalam perwakilan pekerja



Pendidikan berterusan untuk meningkatkan kehidupan peribadi dan keluarga

5 isu utama yang membentuk rancangan kerja untuk hak-hak wanita di operasi perladangan

Dengan adanya Piagam Wanita yang menentukan fokus secara jelas, WCGS mempunyai peranan untuk memastikan adanya konsistensi dalam pendekatan dan membolehkan praktik dan contoh baik dikongsi dalam rangkaian untuk mempercepatkan penambahbaikan dan kemajuan.

Wujudnya isu kecil terkait penamaan jawatankuasa tersebut. Walaupun mempunyai berperanan sama, nama setiap jawatankuasa berbeza-beza di seluruh syarikat, seperti “jawatankuasa jantina” (*gender committee*), “jawatankuasa wanita”, atau “jawatankuasa wanita & kanak-kanak”. Langkah penyelesaian yang diambil untuk tujuan penyelarasan adalah untuk menamakan jawatankuasa di peringkat ladang sebagai “Kumpulan Kerja Wanita” (*Women’s Working Group*), atau singkatannya WoW – yang turut membezakannya dengan WCSG.

[illegible]

Pada penghujung hari ketiga, ia menjadi jelas bahawa sokongan dan bantuan sangat diperlukan dalam melaksanakan penyiasatan kes gangguan seksual. Banyak tekanan datangnye dari keadaan dia mana komuniti sendiri merupakan persekitaran ladang. WoW turut bekerja di persekitaran di mana mereka juga tinggal di kalangan mangsa dan pengganggu, dan ada juga yang bekerja sebagai atasan dan merupakan ahli komuniti setempat yang sama.

Page | 5

Penjelasan skop dasar gangguan seksual turut diperlukan. Pihak WoW sering diminta untuk menyiasat atau campurtangan di dalam kes yang sebenarnya tidak terkait dengan gangguan seksual, dan sebaliknya menambahkan beban dan tekanan selain menghalang jawatankuasa dari menjalankan tanggungjawab sebenar. Contohnya termasuk masalah rumahtangga, penceraian dan bantahan mengenai hubungan orang dewasa.



Anggota WCSG mengunjungi sekolah Humana di Ladang Sapi Wilmar

Perbincangan ini telah bantu kami untuk mengenalpasti lebih usaha-usaha dan kepakaran yang diperlukan untuk menambahbaik pelaksanaan dasar gangguan seksual dan prosedur-prosedur terkait, terutamanya sokongan untuk mangsa, selain meningkatkan kejelasan dan pemahaman di kalangan WoW. Berdasarkan ini, terma rujukan telah dikembangkan untuk mencari organisasi luaran untuk bantu membina pemahaman yang lebih baik mengenai gangguan seksual dan keganasan di kalangan WCSG dan WoW, di samping membantu kami menjelaskan dan menambahbaik prosedur-prosedur sedia ada. Kerjasama dengan organisasi hak wanita berwibawa sepatutnya diadakan pada tahun 2020, tetapi ia telah ditangguh disebabkan pandemik Covid-19 dan akan dijadualkan untuk bermula pada tahun 2021.



Lawatan oleh anggota WCSG ke Ladang Sapi Wilmar

Setelah berakhirnya 3 hari tersebut, kesemua 17 wanita tersebut pulang ke wilayah masing-masing dan lantas memulakan usaha penyelarasan. Rangkaian WCSG bergiat aktif dalam berkongsi maklumat dan pengalaman, selain menjalankan aktiviti-aktiviti yang melibatkan 5 perkara kritikal tersebut. Pada 1^{hb} Mei 2019, kami berjaya menerbitkan Piagam Wanita Wilmar.

Piagam tersebut ditandatangani oleh Ketua Pegawai Eksekutif kami, En. Kuok Khoo Hong, dan digunapakai untuk seluruh syarikat. Sementara itu, WCSG and WoW meneruskan usaha tegas mereka dalam melaksanakan visi bersama untuk hak-hak wanita di tempat kerja Wilmar.



Jawatankuasa Kumpulan Stereng Wanita Wilmar

PROGRAM & KEGIATAN WoW SEJAK 2019



Program Memasak dan Membakar yang dilakukan oleh WoW di Indonesia dan Malaysia sebagai inisiatif peningkatan mata pencarian dan kemahiran vokasional



Sesi Kesedaran Kesihatan dan program vaksinasi untuk pekerja dengan bayi dan juga kanak-kanak di sekolah



Anggota WoW berkumpul untuk membuat pelitup muka untuk pekerja dan anak-anak di perkebunan Wilmar yang merupakan sebahagian daripada inisiatif mereka sendiri untuk menangani ancaman COVID-19



Seminar Kesihatan Wanita yang dianjurkan oleh anggota WoW untuk pekerja wanita Wilmar untuk meningkatkan kesedaran mengenai topik-topik termasuk barah serviks dan lain-lain