



Foto: Dean Hutton, Bloomberg/Getty Images

Responsible Mining Foundation

Uraian Singkat Hasil Riset: Perempuan Pekerja Tambang

Mei 2019



Responsible
Mining Foundation

Perempuan pekerja tambang

Sesi gender yang diselenggarakan tahun ini di PDAC, konferensi pertambangan terbesar di dunia, tentunya tidak pernah masuk dalam agenda acara satu dekade yang lalu.¹ Para peserta anggota delegasi mendengarkan kisah pribadi para perempuan pejabat eksekutif pertambangan yang disisihkan, dikucilkan, atau dilecehkan di awal-awal karir mereka. Mereka juga mendengar kisah prakarsa #MeTooMining dan nasihat praktis tentang apa saja yang dapat dilakukan oleh saksi pelecehan atau kekerasan seksual.² Dan perwakilan perusahaan tambang membicarakan upaya mereka dalam mengatasi bias dan hambatan yang membatasi perekrutan dan retensi pekerja perempuan.

Penyelenggaraan diskusi-diskusi semacam ini di acara industri memperlihatkan bahwa narasi tentang gender dan pertambangan telah bergeser dari isu pinggiran menjadi isu arus utama, dan dari debat teoretis menjadi diskusi tentang persoalan praktis dan strategis. Argumentasi tentang pertambangan yang sadar-gender kini sudah punya landasan kuat, dan pertanyaannya kini tidak lagi 'mengapa' perusahaan tambang hendaknya menjawab kebutuhan dan kepentingan para pekerja perempuan, melainkan 'bagaimana caranya' agar hal ini dapat dilakukan lebih baik lagi.

Jadi, bagaimana perusahaan tambang menjawab tantangan agar industri yang secara tradisional didominasi oleh kaum pria ini menjadi lebih aman dan lebih layak untuk pekerja perempuan? Hasil Responsible Mining Index (RMI) 2018 yang terkait gender memperlihatkan kinerja perusahaan tambang berskala besar pada isu tersebut.

Perusahaan yang menerapkan keseimbangan gender sudah lebih banyak

Hasil RMI 2018 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 30 perusahaan yang dinilai ternyata tidak punya atau hanya memiliki sedikit bukti terkait upaya memperkuat keseimbangan gender di tim pimpinan dan tata kelola perusahaan. Skor rata-rata perusahaan hanya sebesar 4,5% pada pertanyaan mengenai penerapan intervensi untuk mendukung keragaman dan inklusivitas di tingkat direksi dan manajemen seniornya. Hasil ini sejalan dengan riset lain yang memperlihatkan tingkat partisipasi perempuan yang sangat rendah pada level tersebut.³

Selain di tingkat direksi dan manajemen senior, masih banyak peluang untuk meningkatkan keragaman gender di seluruh angkatan kerja perusahaan. Menurut estimasi, sekitar 10 persen pekerjaan di sektor pertambangan skala besar dipegang oleh perempuan.⁴ Bias dan diskriminasi berbasis gender dalam praktik perekrutan turut menjadi faktor, begitu pula dengan jadwal kerja yang berbenturan dengan tanggung jawab keluarga dan menyebabkan isolasi sosial, sehingga membuat pekerjaan tambang menjadi tidak menarik bagi banyak perempuan. Juga penting untuk diingat bahwa sedari dulu hingga belum lama ini perempuan dilarang bekerja di tambang bawah tanah di banyak negara. Larangan terhadap perempuan pekerja tambang bawah tanah akhirnya dicabut, misalnya sepuluh tahun lalu di Afrika Selatan dan baru pada tahun ini di India.⁵

Perusahaan mendapatkan keuntungan berkat kehadiran lebih banyak perempuan di angkatan kerjanya. Riset menunjukkan bahwa direksi dan tim pimpinan yang lebih seimbang secara gender berkontribusi terhadap tercapainya kinerja yang lebih baik dari segi lingkungan, sosial, dan tata kelola, yang lantas bermuara pada kinerja bisnis yang lebih baik.⁶ Partisipasi perempuan yang lebih tinggi dalam angkatan kerja juga dapat meningkatkan tingkat kehadiran dan retensi pekerja, serta mengurangi risiko organisasi dalam perusahaan.⁷ Manajer tambang menyebutkan bahwa keragaman gender yang lebih besar mendorong inovasi dan meningkatkan dinamika serta komunikasi tim.⁸

Hal yang menggembirakan adalah sejumlah perusahaan menjadi pelopor dalam mempromosikan keragaman gender. Satu praktik utama yang diidentifikasi dalam RMI 2018 adalah rencana tindakan yang disusun oleh perusahaan BHP untuk mencapai paritas gender di seantero perusahaannya pada 2025, termasuk mengatur agar pemberian bonus bagi staf yang paling senior dikaitkan dengan tercapainya kenaikan jumlah staf perempuan sebesar 3% setiap tahunnya. Dan Goldcorp, misalnya, memiliki program pelatihan, pengembangan, dan pembinaan

yang komprehensif khususnya bagi karyawan perempuan mereka, yang berfokus pada pertumbuhan pribadi dan profesional perempuan. Praktik utama lainnya yang diidentifikasi dalam RMI 2018 adalah komitmen Newmont, selaku anggota Paradigm for Parity Coalition, untuk mencapai paritas gender dalam manajemen senior pada 2030, dengan tujuan jangka pendek yaitu perempuan memegang minimal 30 persen jabatan senior.⁹ Perusahaan lain, termasuk misalnya Goldcorp, AngloGold Ashanti, dan Anglo American, telah menetapkan target serupa terkait representasi/keterwakilan perempuan di jajaran direksi mereka.

Keselamatan yang lebih baik di tingkat lokasi tambang

Titik paling rentan terkait kondisi/syarat kerja yang tidak aman dan tidak bersahabat bagi perempuan ada di tingkat lokasi tambang. Kebutuhan dasar untuk bekerja, seperti kacamata pengaman (*goggle*) yang dirancang sesuai kegunaan, helm dan Alat Pelindung Diri (APD) lainnya, atau fasilitas toilet dan kamar ganti yang aman, jarang tersedia bagi pekerja perempuan. Lingkungan yang remang-remang dan ruang gerak yang terbatas di tambang bawah tanah menjadikannya tidak aman bagi perempuan, dengan risiko yang lebih besar untuk terjadinya pelecehan dan kekerasan berbasis gender. Sebuah studi di Kanada, misalnya, menemukan bahwa hampir 40 persen perempuan yang bekerja di lokasi tambang dilaporkan mengalami pelecehan dalam lima tahun terakhir.¹⁰

Hasil RMI 2018 memperlihatkan bahwa sebagian besar perusahaan yang dinilai tidak dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki sistem yang memastikan ketersediaan APD sesuai gender bagi pekerja perempuan mereka: lebih dari 75% perusahaan yang dinilai mendapat skor nol untuk pertanyaan ini. Dan meskipun banyak perusahaan memiliki kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual, sebanyak 75% perusahaan tidak dapat memperlihatkan bukti adanya upaya sistematis untuk mencegah pelecehan terhadap pekerja perempuan. Hanya satu perusahaan, Barrick Gold Corporation, yang menunjukkan adanya sistem untuk mencegah kekerasan berbasis gender.

CODELCO, BUMN Chile yang sekaligus menjadi salah satu dari perusahaan dengan kinerja sangat baik untuk isu ini, telah menetapkan prinsip dan panduan bagi perusahaan mengenai penyediaan kamar mandi, ruang ganti, pakaian kerja, APD yang disesuaikan dengan gender serta ruangan bagi pekerja perempuan untuk memerah ASI dan menyimpannya. Perusahaan asal Afrika Selatan, AngloGold Ashanti dan Exxaro, juga berkinerja baik dalam hal pengadaan APD sesuai gender.

Peran pelaku-pelaku lainnya

Perusahaan tambang memiliki tanggung jawab langsung untuk memastikan tersedianya kondisi/syarat kerja yang aman bagi perempuan dan laki-laki, serta berperan langsung mengupayakan agar pertambangan menjadi lebih layak dan ramah bagi pekerja perempuan.

Pada saat yang sama, pemangku kepentingan lainnya dapat melakukan banyak hal dalam mendukung dan mendorong terjadinya perubahan dalam industri ini. Pemerintah negara produsen dapat melarang praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif serta menetapkan persyaratan untuk mempekerjakan perempuan dan penggunaan alat pengaman yang sesuai gender di perusahaan tambang.¹¹ Jadi bukan suatu kebetulan bahwa, misalnya, perusahaan Afrika Selatan dan Chile adalah yang memiliki kinerja terbaik di RMI 2018 dalam memastikan ketersediaan fasilitas sanitasi dan alat pengaman sesuai gender, karena kedua negara tersebut telah memiliki langkah-langkah kebijakan khusus bagi pekerja perempuan. Afrika Selatan mewajibkan perusahaan tambang menyusun pedoman praktik mengenai pengadaan APD bagi pekerja perempuan dan mempekerjakan perempuan setidaknya pada 10% jabatan pertambangan inti, sedangkan Chile pada 2012 mengeluarkan standar nasional mengenai 'Kesetaraan gender dan rekonsiliasi/penyelarasan kehidupan profesional, keluarga, dan pribadi'.¹²

Prakarsa internasional dapat membangkitkan kesadaran global mengenai isu gender dalam pertambangan dan dapat mengupayakan perbaikan kebijakan dan praktik. Salah satu contohnya adalah kelompok Women's Rights and Mining, sebuah kelompok multi-pemangku kepentingan internasional yang diprakarsai oleh Kementerian Luar Negeri Belanda, yang aktivitasnya ditujukan

untuk mendukung hak-hak perempuan di pertambangan dan di masyarakat yang terdampak tambang.¹³

Secara umum, Kelompok Kerja PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia telah menyusun rekomendasi praktis bagi berbagai perusahaan dan negara perihal melindungi, menghormati, dan memperbaiki hak-hak perempuan dalam konteks bisnis, sejalan dengan Prinsip-prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Laporan Kelompok Kerja tersebut akan disampaikan pada Dewan Hak Asasi Manusia pada Juni 2019.¹⁴

Pekerja tambang dan perwakilannya juga membuat perubahan. IndustriALL Global Union, suatu federasi serikat buruh internasional, mengedepankan keragaman gender dan menangani kekerasan berbasis gender dalam angkatan kerja, termasuk di sektor pertambangan. Afiliasi IndustriALL, yaitu Sintracarbon, suatu serikat buruh di Kolombia, telah bernegosiasi dengan Cerrejón Coal Company melalui perjanjian perundingan kerja bersama atas sebuah klausul yang menetapkan bahwa hendaknya minimal 25% pekerja yang baru direkrut oleh perusahaan adalah perempuan. Jaringan perempuan pekerja tambang turut bersatu padu untuk mengangkat isu-isu terkait gender.¹⁵

Menjadikan pertambangan sebagai bidang kerja yang layak bagi wanita

Responsible Mining Foundation (RMF) mengakui upaya yang dilakukan beberapa perusahaan untuk memperkuat kesetaraan gender dan keragaman gender dalam angkatan kerja dan badan tata kelola perusahaan mereka, serta mendorong agar lebih banyak lagi perusahaan tambang mengadaptasi dan mengadopsi model praktik baik yang sudah ada. RMF juga mendukung imbauan yang diserukan kelompok-kelompok seperti Oxfam International kepada pemerintah, perusahaan tambang, asosiasi industri, dan investor untuk memajukan kesetaraan gender.¹⁶ Langkah-langkah praktis yang dapat diambil perusahaan mencakup: (1) meninjau kembali praktik perekrutan dan praktik di tempat kerja untuk mengetahui apakah ada hambatan dan bias yang tidak disengaja terhadap perempuan yang melamar kerja; (2) menyediakan beasiswa pendidikan, kesempatan magang, program pelatihan kejuruan dan teknis bagi peserta perempuan serta laki-laki dari masyarakat setempat; (3) mengembangkan strategi keadilan gender di tingkat perusahaan, menciptakan peluang pengembangan profesi bagi karyawan perempuan dan mempromosikan mobilitas perempuan untuk dapat menduduki jabatan pimpinan; (4) mengambil langkah-langkah solid untuk melindungi pekerja dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender; (5) memastikan APD dan fasilitas sanitasi serta kesehatan yang sesuai gender tersedia bagi pekerja perempuan; dan (6) memberikan pelatihan kesadaran gender bagi para pekerjanya dan memberikan insentif bagi pihak manajer untuk meningkatkan keragaman gender di timnya.

Pelaksanaan langkah-langkah tersebut akan sangat bermanfaat dalam memungkinkan perusahaan tambang menjadikan perusahaan mereka lebih adil secara gender, lebih inklusif gender, dan pada akhirnya semakin sukses.

¹ The Prospectors & Developers Association of Canada (PDAC) 2019 Convention: www.pdac.ca/convention

² www.metoomining.com

³ Mining.com 2018. Only 13% of board members in the mining industry are women: Bedford. <http://www.mining.com/13-board-members-mining-industry-women-bedford/>. Financial Times. 2018. BHP on track to achieve 50% female workforce by 2025. www.ft.com/content/063eb6bc-d10f-11e8-a9f2-7574db66bcd5. Women in Mining (UK) and PwC. 2013. Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry by WIM (UK) and PwC. www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf.

⁴ Women in Mining (UK) and PwC. 2013. Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry by WIM Responsible Mining Foundation. 2019. Fokus Riset: Wanita penambang

(UK) and PwC. www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf

⁵ Minerals Council South Africa, 2017. Women in Mining in South Africa. Fact Sheet.

<https://www.mineralscouncil.org.za/industry-news/publications/fact-sheets>. Mahesh, K. 2019. Women break the glass floor: To work in underground mines. <https://timesofindia.indiatimes.com/india/women-break-the-glass-floor-to-work-in-underground-mines/articleshow/67922187.cms>

⁶ International Finance Corporation (IFC). 2018. Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case. www.ifc.org/wps/wcm/connect/0c46a0b8-cc3b-4da0-8dcf-bde5af9ac166/PSO42.pdf?MOD=AJPERES

⁷ International Finance Cooperation (IFC). 2013. Investing in Women's Employment: Good for business, good for development, World Bank group, Washington.

www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publication_report_investinginwomensemployment

⁸ Ibid.

⁹ www.paradigm4parity.com

¹⁰ Mining Industry Human Resources Council Canada. 2014. Strengthening Mining's Talent Alloy: Exploring Gender Inclusion. www.mihrc.ca/pdf/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf

¹¹ The Advocates for Human Rights. 2019. Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries.

www.unece.org/fileadmin/DAM/energy/images/CMM/CMM_CE/AHR_gender_diversity_report_FINAL.pdf

¹² ICMM. n.d. Promoting gender diversity in Chile. www.icmm.com/en-gb/case-studies/promoting-gender-diversity-in-chile

¹³ www.womenandmining.org.

¹⁴ OHCHR. n.d. Gender lens to the UNGPs. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

¹⁵ <https://internationalwim.org/>

¹⁶ Oxfam International. 2017. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries.

<https://www.oxfam.org.au/what-we-do/mining/the-gendered-impacts-of-mining/>.