



图片来源：迪恩·哈顿，彭博社/华盖创意

负责任采矿基金会

深度解析：女性矿工

2019年5月



Responsible
Mining Foundation

女性矿工

今年的加拿大国际矿业大会暨勘探开发者协会年会（PDAC，全球最大规模的矿业会议）进行了性别环节的探讨，这在十年前是绝不可能出现在议程上的¹。代表们倾听了女性采矿管理者的个人经历，了解她们在入行之初如何被忽视、排挤甚至是被暴力对待。他们还听到了矿业界的 #我也是（#MeTooMining）倡议以及关于目击性骚扰或性暴力后该如何行动的实际建议²。采矿企业代表也谈论了他们在克服女性员工招聘与留用偏见和障碍方面的努力。

在产业活动上能够进行这样的讨论，表明了关于性别与采矿的话题正在从边缘走向主流，从理论性辩论走向对实践性和战略性事务的探讨。如今，具有性别意识的采矿界商业案例已经确立，这不再是一个采矿企业“为何要”，而是“怎样能”更好满足女性员工需求和利益的问题。

因此，要让这一传统上由男性主导的产业对女性员工来说更安全与更适合，采矿企业应该如何应对其中的挑战？2018年负责任采矿指数（RMI）中与性别相关的结果阐明了大型采矿企业在这些问题上的表现。

增加性别平衡企业数量

2018年负责任采矿指数的结果表明，在受评估的30家企业中，极少企业或者没有证据可以显示采取了行动来加强其领导和管理团队的性别平衡。在关于采取干涉措施改善其董事会和高管的多样性和包容性的问题上，企业的平均得分只有4.5%。这些结果和其他研究的结论都表明，女性在这些层次上的参与水平非常低³。

除了董事会和高管级别，参评企业整体员工的性别多样性也有很大的改善空间。估算表明，女性只占大型采矿业约10%的岗位⁴。基于性别的偏见和歧视在招聘实践中大行其道，影响家庭责任和造成社会隔绝的排班也让采矿工作对很多女性来说缺乏吸引力。另外一点值得注意的是，直至近些年很多国家都还禁止女性到地下矿井作业。这些针对女性井下矿工的禁令才撤销不久，比如南非是十年前，而印度则是今年⁵。

增加女性员工人数，企业必然会从中受益。研究表明，性别更加平衡的董事会和领导团队会让企业有更好的环境、社会和治理表现，反过来会提升其经营业绩⁶。员工中女性数量的增加也会提高出勤率和留用率，减少经营中的组织风险⁷。矿山经理们提到，更高的性别多样性可以促进创新，增加团队活力和沟通⁸。

令人鼓舞的是，一些企业正带头促进性别多样化。其中2018年负责任采矿指数确定的一项先锋行动就是必和必拓公司（BHP）制定的到2025年实现性别均等的行动计划，包括将最资深员工的奖金与实现女性员工每年增加3%相联系。加拿大黄金公司（Goldcorp）则专门为女性雇员制定了一套全面培训、发展和指导的方案，核心是女性的个人和职业成长。2018年负责任采矿指数中另一项先锋行动是纽蒙特矿业公司（Newmont）的措施，作为“性别平等企业典范联盟”的成员，该公司承诺到2030年实现高管的性别均等，并制定了高级职位中女性至少占30%的短期目标⁹。包括加拿大黄金公司、盎格鲁阿善提公司（AngloGold Ashanti）和英美资源集团（Anglo American）在内的其他企业也为女性在其董事会中的比例制定了类似的目标。

改善作业安全条件

女性最容易面临不安全和不利的工作条件是在采矿一线。女性员工对诸如适用的护目镜、安全帽和其他个人防护装备，或者安全的厕所和更衣室等基本需求常常难以得到满足。地下矿井昏暗的光线和幽闭的环境使其对女性来说尤为不安全，增加了基于性别的骚扰和暴力风险。例如，加拿大的一项研究发现，过去五年中至少有40%在矿井工作的女性报告说遭受过骚扰¹⁰。

2018年负责任采矿指数的结果表明，绝大多数受评估企业无法证明其有到位的制度来为女性员工提

供性别适用的个人防护装备，超过75%的企业在这个问题上得分为零。尽管很多企业制定了预防性骚扰的政策，但75%的企业拿不出制度性措施来预防对女性员工的骚扰。只有一家企业，即巴里克黄金公司（Barrick Gold Corporation）展示了防止基于性别暴力的制度。

智利国有企业CODELCO公司是在这些问题上表现最好的企业之一，制定了覆盖全公司的准则与指导方针，提供性别适用的浴室、更衣室、工作服、个人防护装备以及为女性员工准备的母乳吸奶和储存室。南非企业盎格鲁阿善提公司和爱索矿业（Exxaro）也在提供性别适用个人防护装备方面表现良好。

其他主体的作用

采矿企业有直接的责任确保女性员工和男性一样拥有安全的工作条件，也在让采矿对女性来说更适合、更受青睐发挥着直接的作用。

与此同时，其他利益相关方也可以采取行动来支持并推动产业内的变化。生产国政府可以禁止歧视性的劳动行为，并在采矿企业中为女性就业和性别适用个人防护装备制定要求¹¹。比如，南非和智利企业在2018年负责任采矿指数中的确保性别适用卫生设施和安全装备方面表现最好并非巧合，因为这两个国家都为女性员工制定了到位的特别政策措施。南非要求采矿企业制定为女性员工提供个人防护装备的行业规则，核心采矿岗位至少要雇用10%的女性；智利在2012年出台了一个关于“协调性别平等与职业、家庭和个人生活”的国家标准¹²。

国际行动也能提高对于采矿业性别问题的全球认识，并推动政策和行为的改善。“女性权利与采矿”就是很好的例子，这是一个由荷兰外交部发起的多方利益国际团体，致力于维护在矿山和受采矿影响社区中的女性权益¹³。

在更广的范围内，联合国商业与人权工作组为企业和国家提出了切实的建议，阐明了遵照《联合国商业和人权指导原则》保护、尊重和救济女性在商业环境中权益的意义。工作组的报告将在2019年6月的人权理事会上发布¹⁴。

采矿工人及其代表也在推动改变的实现。全球贸易劳工联盟是一个国际工会联盟，旨在促进包括采矿业在内的劳动者性别多样性，并解决基于性别的暴力问题。其下属的哥伦比亚工会Sintracarbon与塞雷恩煤炭公司（Cerrejón Coal Company）达成一项集体谈判劳动合同，其中一个条款规定该公司新招的员工中至少有25%是女性。最后，各个女性矿工联盟也在合力将性别相关问题推向台前¹⁵。

让采矿更适合女性

负责任采矿基金会（RMF）认可当前少数企业为加强其员工和管理机构中的性别平等和性别多样性所作的努力，并鼓励更多采矿企业采用现有的良好实践模式。RMF还支持国际乐施会等组织呼吁政府、矿业公司、行业协会和投资者促进性别平等。企业可以采取的实际措施包括：（1）审查其招聘和工作实践，排除对女性求职者任何无心的障碍和偏见；（2）向当地社区的男女参与者提供教育助学金、实习机会、职业和技术培训方案；（3）制定全公司范围内的性别平等战略，为女性员工创造职业发展机会，促进女性进入领导岗位；（4）采取有力措施，保护劳动者免受基于性别的骚扰和暴力；（5）确保为女工提供性别适用的个人防护用品及保健和卫生设施；（6）对员工进行性别意识培训，鼓励管理人员提高其团队的性别多样性。

Taking such steps would go a long way towards enabling mining companies to make their businesses more gender-equitable, more gender-inclusive and, ultimately, more successful.

采取这些措施将有助于采矿企业的经营在性别上更加平等、更加包容，最终更加成功。

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 (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.mihr.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/>.