



Фото: Дин Хаммон, Bloomberg/Getty Images

Фонд Ответственной Добычи

Результаты исследований: женщины-горняки

Май 2019 г.



Responsible
Mining Foundation

Женщины-шахтёры

Сессия по вопросам гендера, проведенная в этом году на PDAC, крупнейшей в мире конференции по горной добыче, определенно не была бы в программе десять лет назад..¹ Делегаты конференции слышали от женщин-руководителей в сфере горной добычи, их личные истории о том, как их игнорировали, отодвигали в сторону или унижали на ранних этапах профессиональной деятельности. Они также узнали об инициативе #MeTooMining и о практических рекомендациях в отношении того, что могут сделать свидетели сексуальных домогательств или насилия.² Представители добывающих компаний рассказали о своих усилиях по преодолению предрассудков и барьеров, ограничивающих прием женщин на работу и удержание их в рядах рабочей силы.

Тот факт, что такие обсуждения проходят сегодня на отраслевых мероприятиях, демонстрирует, что гендерная тема в горной отрасли из второстепенной переходит в главную, а теоретические разговоры переходят в плоскость обсуждения практических и стратегических вопросов. В наше время необходимость гендерной осведомленности в горной отрасли обоснована и вопрос уже не состоит в том, почему добывающие компании должны лучше обеспечивать потребности женщин-горняков и защищать их интересы, а в том, как они должны это делать.

Итак, как добывающие компании решают проблемы, связанные с обеспечением более безопасных и подходящих условий для женщин в отрасли, в которой традиционно преобладают мужчины? Результаты Индекса Ответственной Добычи (ИОД) 2018 г., относящиеся к гендерному вопросу, демонстрируют, как крупные добывающие компании работают в этом направлении.

Более гендерно-сбалансированные компании

Результаты ИОД 2018 г. показывают, что большинство из 30 компаний, по которым выполнялась оценка, практически не демонстрируют свидетельств усилий по укреплению гендерного баланса в своем руководящем и управляющем составе. Средняя оценка компаний в вопросе внедрения мер по повышению уровня многообразия и инклюзивности своих правлений и руководства старшего звена составила всего 4,5%. Эти результаты совпадают с результатами других исследований, которые продемонстрировали очень низкую степень участия женщин на этих уровнях.³

Кроме уровня правлений и руководства старшего звена есть много возможностей для совершенствования гендерного многообразия на всех уровнях компаний. По оценкам, доля женщин работающих в крупных добывающих компаниях, составляет около 10 процентов.⁴ В этом играют свою роль гендерные предрассудки и дискриминация в приеме на работу, а также графики работы, которые препятствуют выполнению семейных обязанностей и приводят к социальной изоляции, из-за чего работа в горной отрасли не привлекает многих женщин. Кроме того, не стоит забывать и о том, что до недавнего времени во многих странах женщинам было запрещено работать на подземных работах добывающих предприятий. Например, в ЮАР запрет на женский труд на подземных работах был снят всего лишь десять лет назад, а в Индии только в этом году.⁵

Компании выигрывают от наличия большего количества женщин в составе своей рабочей силы. Исследования демонстрируют, что более гендерно-сбалансированный состав правлений и руководящих структур приводит к повышению показателей в области охраны окружающей среды, социальной сферы и управления, что в свою очередь, помогает повышать показатели хозяйственной деятельности.⁶ Более высокая доля участия женщин может повысить уровень регулярности явки на работу и удержания работников в компании, а также снизить организационные риски компаний.⁷ Руководители добывающих предприятий упоминали о том, что более высокий уровень гендерного многообразия благоприятен для инноваций, улучшает динамику коллективов и коммуникацию.⁸

Радует то, что некоторые компании подают пример в области продвижения гендерного разнообразия. Одним из передовых методов работы, выявленных в индексе RMI 2018 г., был план мероприятий, подготовленный компанией BHP, по достижению гендерного паритета на всех уровнях компании к 2025 г., включая связь бонусов большинства руководителей старшего звена с повышением доли женщин на 3% ежегодно. Компания Goldcorp, например, разработала комплексную программу обучения, развития и наставничества, предназначенную специально для женщин, работающих в компании, которая сосредоточена на личностном и профессиональном росте женщин. Другим примером, выявленным в индексе ИОД 2018 г., является обязательство компании Newmont в качестве члена Коалиции «Парадигма за паритет» к 2030 г. достичь гендерного паритета в старшем руководстве, при этом целью на ближайшую перспективу является увеличение доли женщин на руководящих должностях не менее, чем до 30 процентов.⁹ Другие компании, такие как Goldcorp, AngloGold Ashanti и Anglo American установили аналогичные цели в отношении представительства женщин в своих правлениях.

Повышение безопасности на предприятиях

На уровне предприятий женщины особенно подвержены воздействию небезопасных и враждебных условий труда. В отношении трудящихся-женщин зачастую не выполняются такие базовые требования, как наличие специальных защитных очков, касок и других Средств Индивидуальной Защиты (СИЗ) или безопасных туалетов и помещений для переодевания. Плохо освещенное и стесненное пространство шахт особенно небезопасно для женщин, так как повышается риск домогательств и насилия по гендерному признаку. Например, исследование проведенное в Канаде выявило, что почти 40 процентов женщин, работающих на добывающих предприятиях, сообщали о случаях домогательств за последние пять лет.¹⁰

Результаты индекса ИОД 2018 г. показывают, что значительное большинство компаний, по которым была выполнена оценка, не смогли продемонстрировать наличие систем обеспечения трудящихся-женщин Средствами Индивидуальной Защиты (СИЗ) с учетом гендерных различий. Более 75% компаний получили нулевой рейтинг по этому вопросу. Несмотря на то, что во многих компаниях принята политика предотвращения сексуальных домогательств, 75% компаний не продемонстрировали никаких свидетельств систематического применения мер по предотвращению домогательств в отношении трудящихся-женщин. Только одна компания — Barrick Gold Corporation — продемонстрировала наличие систем предотвращения насилия по гендерному признаку.

Чилийская государственная компания CODELCO, которая находится в числе первых по этим вопросам, установила принципы и инструкции в масштабах всей компании по обеспечению женских туалетов, помещений для переодевания, рабочей одежды, СИЗ и комнат для сцеживания и хранения грудного молока. Южноафриканские компании AngloGold Ashanti и Exxaro также демонстрируют хорошие показатели в обеспечении СИЗ с учетом гендерных различий.

Роль других участников

Прямая обязанность добывающих компаний — обеспечивать безопасные условия труда как для женщин, так и для мужчин и играть непосредственную роль в установлении в горной промышленности более подходящих и благоприятных условий для женщин.

В то же время, для поддержки и проведения перемен в отрасли многое могут сделать и другие заинтересованные стороны. Правительства добывающих стран могут запретить дискриминационную кадровую политику и установить требования в отношении трудоустройства женщин в добывающих компаниях и наличия защитного оборудования с учетом гендерных различий.¹¹ Не случайно, например то, что именно южноафриканские и

чилийские компании показали лучшие результаты в индексе ИОД 2018 г. по обеспечению санитарных помещений и защитного оборудования с учетом гендерных различий, так как в обеих этих странах введены специальные меры политики в отношении трудящихся-женщин. В ЮАР добывающие компании должны разрабатывать кодекс практики по обеспечению трудящихся-женщин Средствами Индивидуальной Защиты (СИЗ) и наличию не менее 10% женщин на ключевых позициях в добывающей отрасли. В Чили в 2012 г. был принят национальный стандарт по «Гендерному равенству и совмещению профессиональной, семейной и личной жизни».¹²

Международные инициативы могут повысить осведомленность о гендерных вопросах в добывающей отрасли всего мира, а также содействовать в улучшении политических и практических мер. Одним из примеров таких инициатив является группа Women's Rights and Mining («Права женщин и горная отрасль») — международная многосторонняя группа заинтересованных сторон, созданная по инициативе министерства иностранных дел Голландии, которая работает по защите прав женщин, работающих на добывающих предприятиях и проживающих в районах влияния горной добычи.¹³

В более широком смысле Рабочая группа ООН по предпринимательской деятельности и правам человека разработала практические рекомендации для компаний и государств о том, что значит защищать, уважать и защищать права женщин в контексте предпринимательской деятельности в соответствии с Руководящими принципами ООН по вопросам Предпринимательской Деятельности в аспекте Прав Человека.

Отчет Рабочей группы будет представлен Совету по Правам Человека в июне 2014 г.¹⁴

Горняки и их представители также не стоят в стороне от перемен. Международная Федерация Профсоюзов IndustriALL Global Union способствует расширению гендерного многообразия и занимается решением проблемы насилия по гендерному признаку на рабочем месте, в том числе и в горной отрасли. Родственная структура IndustriALL — профсоюз Sintracarbon в Колумбии включил в коллективный договор с компанией Cerrejón Coal положение о том, что среди новых работников компании доля женщин составит не менее 25%. И наконец, организации женщин-горняков объединяются для того, чтобы выдвинуть гендерные вопросы на передний план.¹⁵

Сделать горную отрасль более благоприятной для женщин

Фонд Ответственной Добычи (ФОД) признает усилия некоторых компаний, направленные на укрепление гендерного равенства и гендерного многообразия среди своих работников и руководящих структур, и призывает остальные добывающие компании использовать уже имеющиеся модели успешной работы. Кроме того, ФОД поддерживает призывы некоторых групп, например, Oxfam International к правительствам, добывающим компаниям, отраслевым организациям и инвесторам расширять гендерное равенство.¹⁶ Практические меры, которые могут принять компании, включают следующие: (1) пересмотр методики приема на работу и установленного порядка на рабочем месте с целью устранения любых неумышленных барьеров и предрассудков против кандидатов-женщин, (2) предоставление стипендий, возможностей стажировок, программ профессионально-технической подготовки как женщинам, так и мужчинам из местных общин, (3) разработка стратегий обеспечения гендерного равенства в масштабах всей компании, создание возможностей профессионального развития для женщин и продвижение женщин на руководящие роли, (4) принятие серьезных мер по защите работников от домогательств и насилия по гендерному признаку, (5) обеспечение СИЗ и санитарных помещений для женщин-трудящихся, с учетом гендерных различий, (6) проведение обучения по гендерной осведомленности для работников и обеспечение стимулов для руководителей по расширению гендерного многообразия вверенных им коллективов.

Принятие этих мер сыграет важную роль в продвижении гендерного равенства и гендерной инклюзивности в добывающих компаниях и, в конечном итоге, будет способствовать успешной работе компаний.

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

² www.metoominig.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.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 r. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries. <https://www.oxfam.org.au/what-we-do/mining/the-gendered-impacts-of-mining/>.