

究文章

2020 年 6 月 22 日

采矿业中性别不平等现象严重

性别平等显然是采矿业面临的一个挑战。在采矿公司和受采矿影响的社区，与男性相比，女性往往处于不利地位。公司存在性别偏见的政策和做法，例如歧视女性候选人的招聘程序，或将女性排除在外的土地补偿条例，这些都是显性的不平等现象¹。然而，更隐蔽的无视性别差异的现象，即忽视或忽略基于性别差异的现实问题，则往往更难以识别和解决。例如，仅在正式的社区组织中进行评估咨询，如果女性在这些群体中的代表人数不足，则可能会在无意中忽略了女性的观点和她们所关注的问题。

矿业公司需要采取积极主动的措施，抵制这些潜在的偏见，避免无意中对女性产生负面影响。这需要公司从管理到工作条件，到社区参与和投资活动，各个层面都采取系统性的行动。

公司在这些问题上是否采取了足够的行动？证据表明，情况并非如此。《[负责任采矿指数 2020](#)》报告（以下简称 RMI 2020）显示，各矿业公司在解决性别平等问题上存在巨大的差距。报告对 38 家大型矿业公司在经济、环境、社会和治理（EESG）问题上的政策和实践进行了循证评估，将性别作为一个横向问题，涉及公司行动的许多不同方面。各公司与性别相关的总体表现非常薄弱，反映了在受采矿影响的社区及其治理机构、领导层和员工队伍中解决性别问题的行动非常有限（见图 1）。

本研究报告提供了几个例子来呈现矿业公司在性别相关方面的努力。

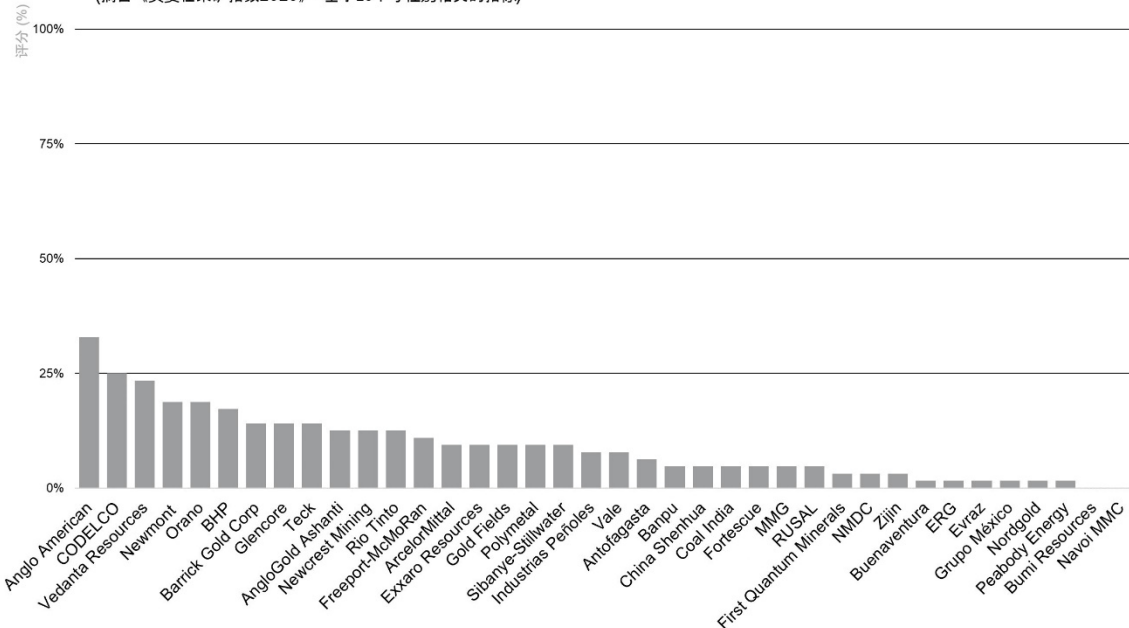
减少性别不平等：尊重人权

根据《联合国工商企业与人权指导原则》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights，简称《指导原则》），公司有义务尊重人权，采取行动识别、评估和处理与其自身或活动相关的人权风险，并对其造成或加剧的任何负面人权影响提供补救措施。

去年，联合国工商业与人权工作组为各国和企业提供了如何将性别视角纳入执行《指导原则》[的指南](#)。指南列出了企业为实现每项原则可以采取的行动。联合国工商业与人权工作组成员苏里亚·德瓦教授（Surya Deva）在评论 RMI 2020 报告时表示，

“ RMI 2020 报告中与性别相关的调查结果表明，矿业公司未能充分应对采矿对妇女和女童的不同和不成比例的影响。《联合国工商业与人权性别平等指引》提供了一个实用的工具，通过采取促进性别平等的政策和行动来防止和解决对妇女和女童的不利影响。”

图 1 公司性别行动的总体得分
(摘自《负责任采矿指数2020》- 基于16个与性别相关的指标)



公司在高层行动高调，但在矿区层面对女性工人的保护甚少

矿业公司最引人注目的性别行动也许是越来越多的改善董事会的性别平衡，以及加强高级管理层性别多样性的方案。各公司经常引用这些方案作为其对联合国可持续发展目标中的实现性别平等（目标 5）做出贡献的证据。RMI 2020 报告显示，大多数公司至少在跟踪和报告董事会和高级管理层的女性比例方面采取了一些行动，一些公司为这些级别的女性代表设定了目标（见图 2）。这些行动令人鼓舞，而且有充分的证据表明，性别平衡的领导层会带来更强劲的 ESG 表现。

然而，鲜少有证据表明，公司解决了对女性矿工至关重要的基本问题，即提供与性别相符的个人防护设备（PPE）。在新冠疫情期间，这个问题引起了更广泛的关注，缺乏适合女性工人使用的、有效的、安全的以及符合人体工程学的个人防护装备，给在矿区工作的女性带来了风险。如图3所示，这一问题的得分明显低于董事会层面的性别多样性得分。

图2 跟踪和报告董事会的性别多样性
(摘自《负责任采矿指数2020》- B.02.2.a)

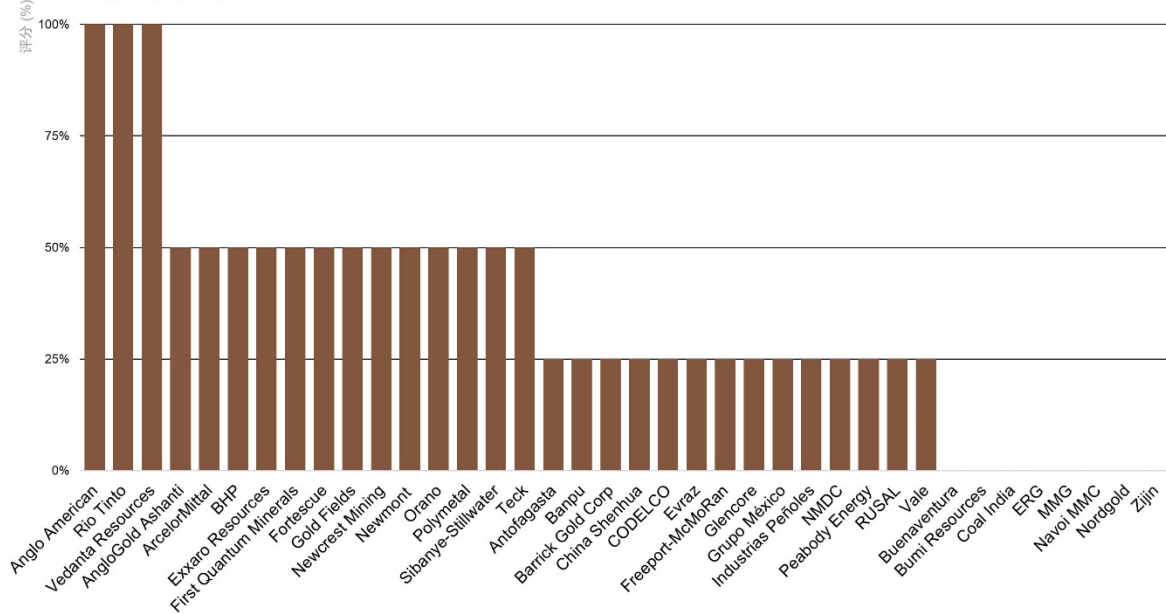
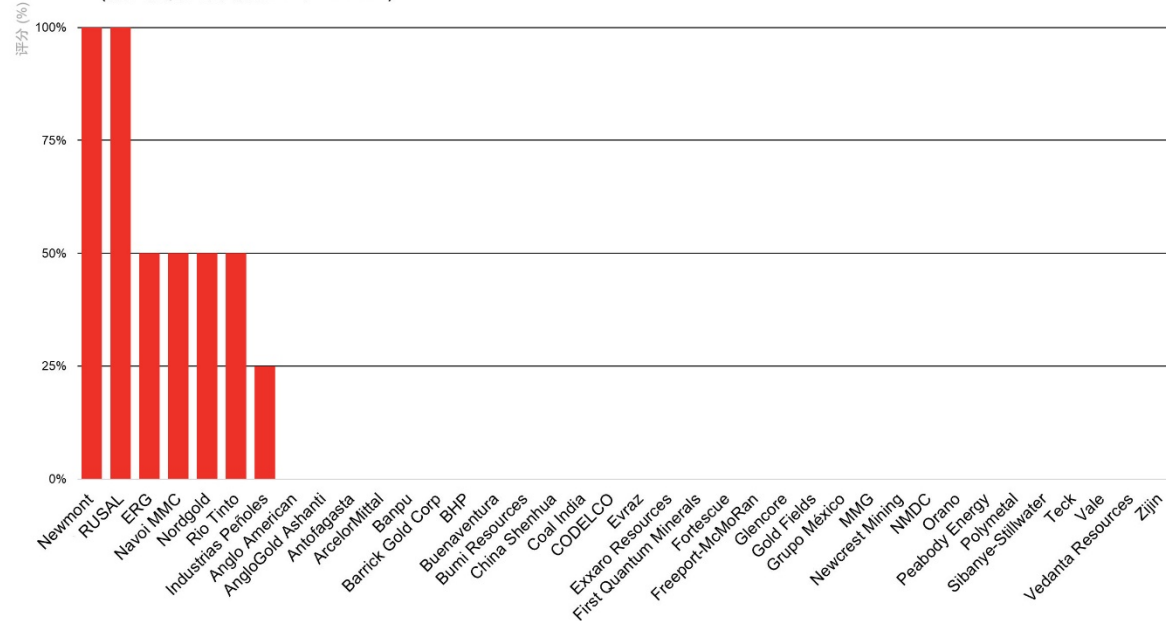


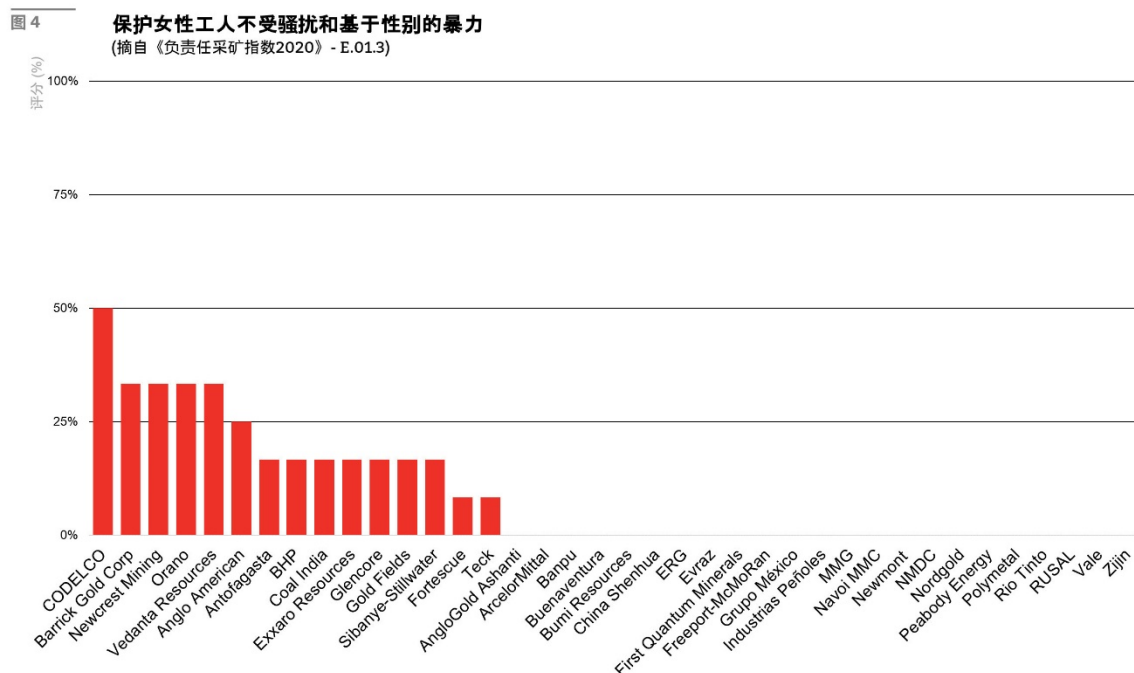
图3 提供与性别相符的个人防护设备
(摘自《负责任采矿指数2020》- E.01.4.b)



资源生产国政府可以对提供与性别相符的个人防护设备产生积极影响。一些政府已经在采取行动使其标准化。例如，南非的《采矿健康与安全法》和南非矿产资源的指导方针要求各公司制定关于为女性矿工提供个人防护设备的强制性业务守则。然而，如果没有强有力的执行，这些措施将收效甚微。南非全国矿工联盟女性结构主席丽迪雅·南科潘妮 (Lydia Nkopane) 对此表示：

“ 尽管有《采矿健康与安全法》，但南非的大多数矿区仍然没有系统地提供与性别相符的个人防护设备。矿业公司和立法者常常存在误解。极端高温和粉尘对女性的身体有极大的危害和伤害，但当女性工人要求确保提供足够保护的贴身防护衣物时，却遭到男性同事和管理人员的欺凌和嘲笑。”

女性工人的另一个基本问题，即在保护女性工人免受基于性别的骚扰和暴力方面，各公司的表现更为薄弱。虽然与行业相关的举措正在应对这些风险，但没有一家接受评估的公司能够表明在这个问题上采取了系统性的行动 (见图 4) ²。

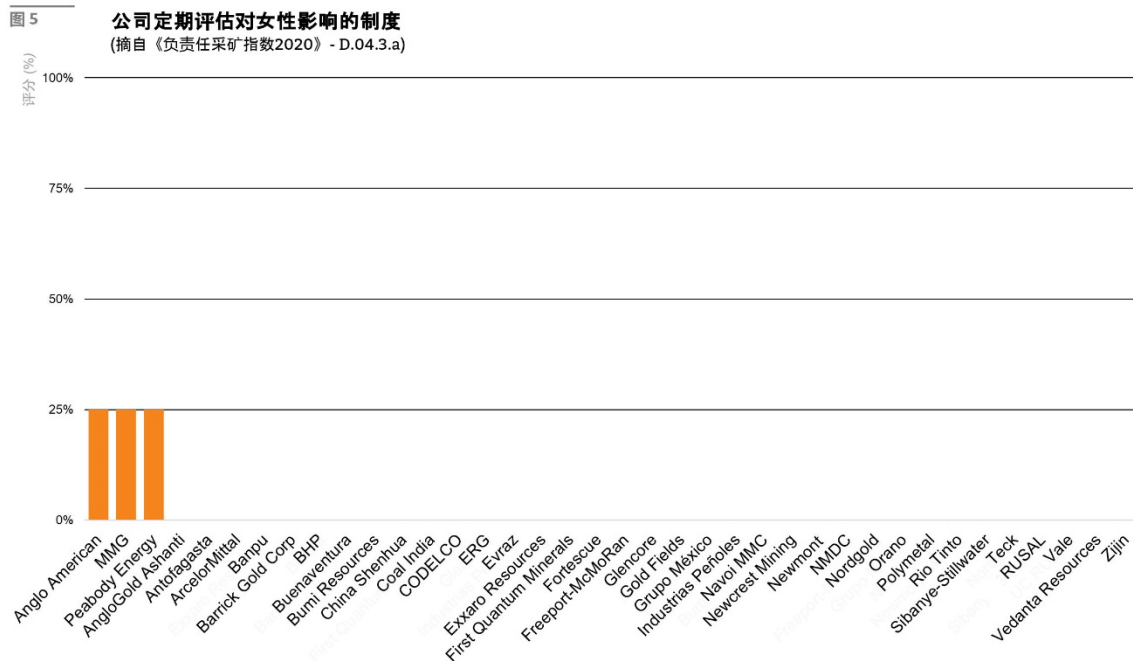


公司没有评估自身业务对女性的影响

在受采矿影响的社区采取知情办法支持性别平等的一个基本要求是了解现状，包括公司业务对女性的当前影响。对于任何致力于避免对女性产生负面影响的矿业公司来说，这应该是一个显

而易见的举措。采矿业务潜在的影响是广泛的，例如，对社会和家庭生活的破坏，基于性别的暴力风险增加，以及失去土地。然而，RMI 2020 报告中在这一问题上的表现非常薄弱：几乎没有证据表明公司有定期评估其业务对女性影响的制度（见图 5）³。

无论公司是将性别影响评估作为单独的工作，还是作为环境和社会影响评估或人权影响评估的一部分，这些评估都可以提供宝贵的经验，使公司能够预防或避免对女性的生活和生计产生负面影响。



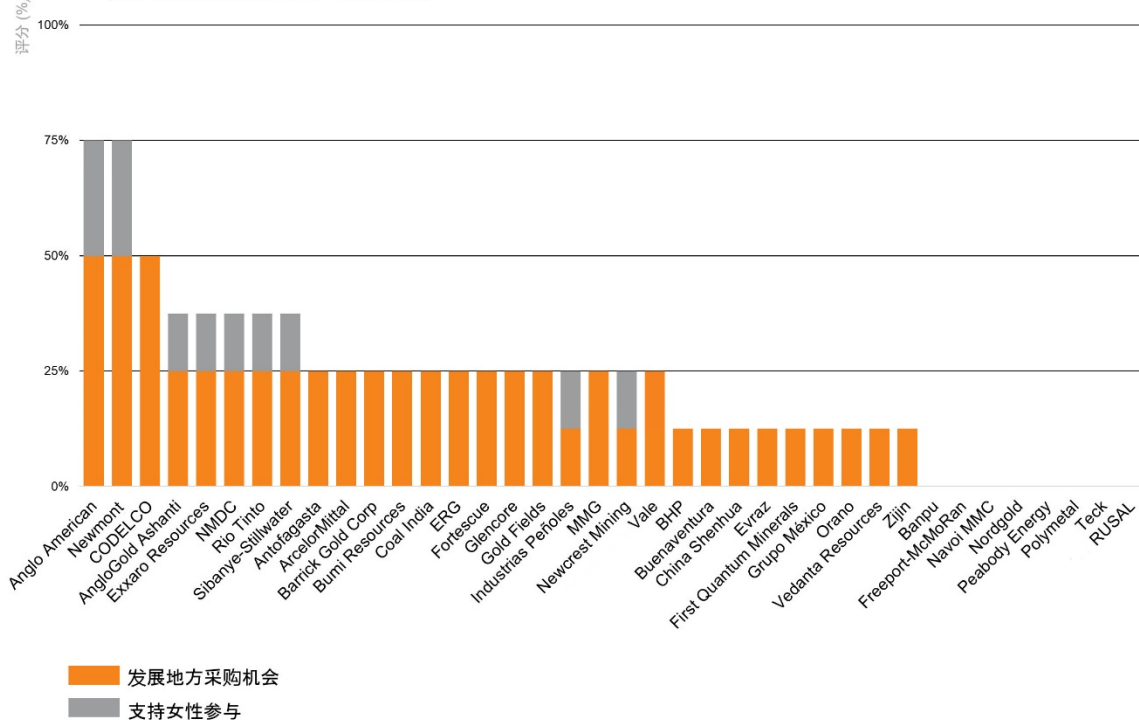
无视性别差异的地方采购边缘化由女性管理的企业

众所周知，与男性相比，女性受到采矿活动的影响更大。国际金融公司（IFC）、乐施会（Oxfam）以及其他机构的报告显示，采矿公司的存在使得女性的健康、经济和社会地位面临更大的风险⁴。然而，即使是积极的社区参与和投资行动，如果不适当考虑性别问题，也可能加剧女性的不利地位。这种无视性别差异的干预措施可能会导致现有的对女性的歧视和边缘化永久化，并有可能加剧。当女性因年龄、宗教、种族或经济资源等原因面临额外障碍时，情况尤为如此⁵。

RMI 2020 年报告的结果表明，许多矿业公司在发展地方采购时，实际上是无视性别差异的，因此有可能对性别平等产生负面影响。如图 6 所示，只有少数公司采取积极措施，将女性纳入

其地方采购支持措施，如果没有这些措施，女性很可能被排除在外。公司可能没有看到付出额外努力去接触当地由女性管理的企业的价值，或者他们可能发现很难找到满足其采购需求的企业⁶，无论是什么原因，这些公司都失去了改善其供应商多样性、促进性别平等和加强与当地社区关系的宝贵机会。此外，正如国际金融公司所报告的那样，支持当地由女性领导的企业会产生更广泛的社区稳定 and 经济发展效益⁷。

图 6 支持女性参与地方采购活动的措施
(摘自《负责任采矿指数2020》- D.04.2.a & b)



公司在性别平等方面应立即采取的措施

矿业公司可以立即采取实际措施，系统地解决性别平等问题。例如，措施包括：

- 制定全公司范围的性别平等政策，涵盖与公司治理和领导层、劳动力和工作条件以及社区层面的影响和举措相关的性别问题。
- 审查现有的政策、程序和制度，检查是否有任何无意识的性别偏见，并确保性别平等问题得到充分解决。

- 对劳动力中的骚扰和基于性别的暴力制定零容忍政策，并采取坚定的措施保护女性工人免受这些风险，包括提供注重性别差异的培训。
- 确保为女性工人提供与性别相符的个人防护设备以及健康和卫生设施。
- 建立制度，确保业务活动定期进行性别影响评估，并就这些评估的结果采取行动。
- 跟踪和报告按性别分列的数据，例如员工的招聘、留用和代表性；地方就业和地方采购；工人和当地社区的健康和安全；以及工人的工资待遇。根据这些数据，制定必要的战略，减少和消除性别不平等。

最重要的可能是，公司首先咨询受影响社区和各级员工中的女性，了解影响她们的与采矿相关的性别平等问题，以及她们希望采取的措施。在公开讨论这些问题的基础上，公司可以系统地将女性纳入对她们有重要意义的优先事项决策和业绩监测中。

归根结底，只有让女性作为政策和方案的共同设计者、共同执行者和共同评价者参与进来，公司才能确保其性别平等行动真正推动性别平等的转变。

-
- ¹ 国际乐施会 (2017) 《关于性别公正和采掘业的立场文件》 (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf).
- ² 参见南非矿业理事会 (2020) 《采矿业中的女性》 (<https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1064-women-in-mining-in-south-africa>); IndustriALL 全球联盟 (2019) 《我们的未来·我们的联盟: IndustriALL 工业联盟女性会议报告》 (http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/women_conference_report_eng.pdf 国际金融公司 (2018). 解决劳动力中基于性别的暴力问题, 《为女性和企业开启机遇的大门: 石油、天然气和采矿公司行动和战略工具》 工具套件 4 (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business); MeToo 矿业协会 (<https://www.metoomining.com/>).
- ³ 参见 Hill, C, Madden, C and Collins, N. (2017) 《采掘业性别影响评估指南》, 乐施会, 墨尔本 (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/2017-PA-001-Gender-impact-assessments-in-mining-report_FA_WEB.pdf); 力拓和矿业社会责任中心 (2009) 《性别问题的重要性: 将性别考虑纳入力拓社区工作的资源指南》 (<https://www.commddev.org/pdf/publications/Why-Gender-Matters.pdf>).
- ⁴ 国际金融公司 (2018) 女性和社区参与, 《为女性和企业开启机遇的大门: 石油、天然气和采矿公司行动和战略工具》 工具套件 3 (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business); Hill, C., Madden, C. and Ezpeleta, M. (2016) 《性别与采掘业: 将性别问题纳入公司议程》, Australian Aid and Oxfam (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2016/09/2016-PA-004-Mining-and-Gender-report_FA3_web.pdf).
- ⁵ 联合国开发计划署和联合国工商业与人权工作组 (2019) 《<工商业与人权指导原则>的性别层面》 (<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>).
- ⁶ 国际金融公司 (2018) 《由女性管理的企业和供应链》, 《工具: 帮助公司识别和发展由女性管理的供应商和有大量女性雇员的供应商》, 《为女性和企业开启机遇的大门: 石油、天然气和采矿公司行动和战略工具》 工具套件 2 (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business).
- ⁷ 同上

Responsible Mining Foundation (负责任采矿基金会)

RMF 是一家独立的研究机构，通过开发工具和 框架、共享公共利益数据、促进采矿企业和其他利益相关者之间的知情和建设性参与，鼓励负责任采矿在整个行业的持续改进。

作为一个独立的基金会，RMF 不接受来自采矿业的资金或其他捐助。

www.responsibleminingfoundation.org

免责声明

文章中的调查结果、结论 和解读并不一定代表负责任采矿基金会 (RMF) 的出资 者、受托人、和雇员，以及参与咨 询和作为报告顾问的 其他人的观点。

本报告仅供参考，并不作为任何方面的宣传材料。本 报 告不提供审计、法律、税务或投资等方面的建议和 意 见，也不是为了邀请或提请购买或出售任何金融工 具。

尽管我们尽全力保证翻译的准确性，但仍应以英文版 为准。

版权声明

所有数据和书面内容均遵照“署名-非商业性使用-禁止演绎 4.0 国际许可 协议”(CC BY-NC 4.0)。



用户可以自由分享和更改材料，但必须正确署名，提供 许可证连接，如有更改请标明。许可材料不得用于商业 目的，也不 得以歧视、贬低或歪曲的形式加以使用。引 用时，请注明：“负责任采矿 基金会 (*Responsible Mining Foundation - RMF*) (2020), '采矿业中性别不平等现象严重'”。

www.responsibleminingfoundation.org

