Artikel Riset

22 Juni 2020.

Ketaksetaraan gender sungguh terjadi di pertambangan

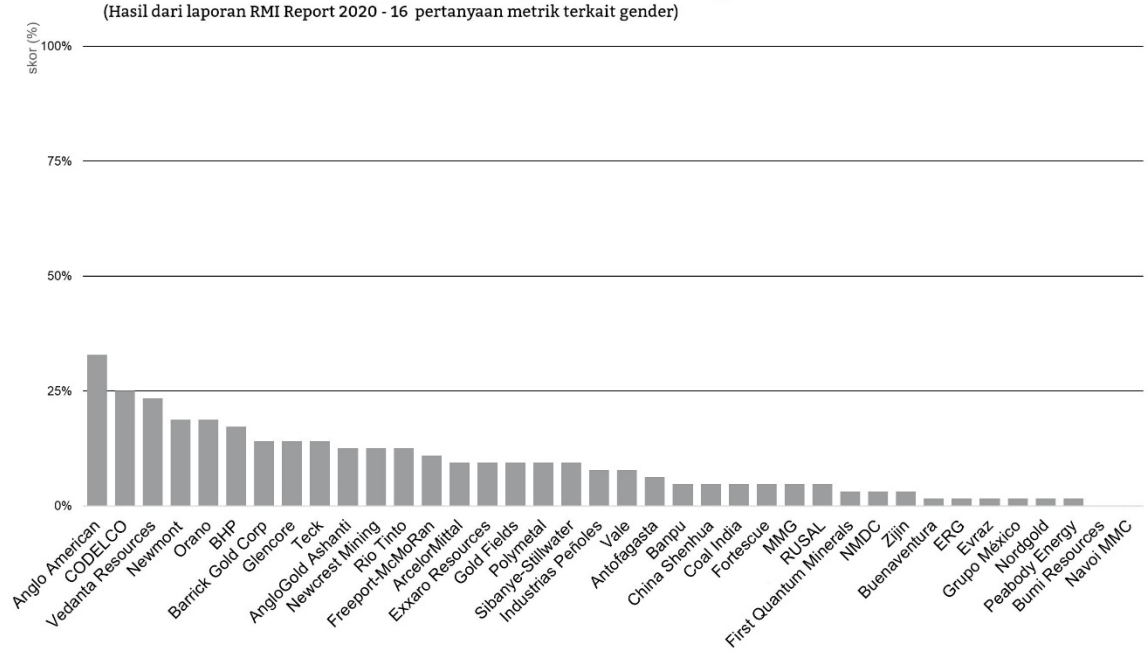
Kesetaraan gender benar-benar sebuah tantangan bagi industri pertambangan. Di sejumlah perusahaan pertambangan dan kelompok masyarakat terdampak pertambangan, kaum perempuan lebih sering dirugikan daripada pria. Kebijakan dan praktik perusahaan yang bias gender, seperti proses perekrutan yang mendiskriminasi kandidat perempuan atau pembayaran kompensasi tanah yang mengabaikan perempuan jelas merupakan bagian dari bias gender. [1] Namun, masalah kebutaan gender yang lebih berbahaya, yang tidak memedulikan atau mengabaikan realitas yang berdasarkan gender, kerap lebih sulit dikenali dan ditangani. Sebagai contoh, penilaian dampak yang hanya berkonsultasi dengan organisasi-organisasi kemasyarakatan formal dapat secara tidak sengaja menghilangkan perspektif dan masalah terkait perempuan, jika mereka kurang terwakili dalam kelompok-kelompok ini.

Perusahaan-perusahaan pertambangan harus mengambil pelbagai langkah proaktif untuk mencegah kemungkinan terjadinya bias dan menghindari dampak yang tidak diinginkan terhadap perempuan. Hal ini membutuhkan tindakan sistematis di seluruh tingkat bisnis, mulai dari tata kelola perusahaan dan kondisi kerja hingga pelibatan masyarakat dan kegiatan investasi.

Apakah perusahaan-perusahaan mengambil tindakan yang cukup untuk masalah ini? Bukti menyatakan fakta sebaliknya. RMI Report 2020 menunjukkan kesenjangan yang besar pada cara perusahaan-perusahaan pertambangan menangani kesetaraan gender. Laporan tersebut yang berdasarkan pada bukti penilaian pada 38 kebijakan dan praktik perusahaan pertambangan skala besar terkait masalah ekonomi, lingkungan, sosial dan tata kelola (EESG), mencakup gender sebagai isu transversal yang menyentuh berbagai aspek dari tindakan perusahaan. Hasil keseluruhan yang berhubungan dengan gender pada perusahaan-perusahaan tersebut sangat lemah. Ini menunjukkan kurangnya tindakan dalam mengatasi persoalan gender dalam komunitas yang terdampak pertambangan dan di dalam lembaga tata kelola, kepemimpinan, dan tenaga kerja mereka (lihat Gambar 1).

Riset ini menyajikan sejumlah contoh hasil yang menunjukkan upaya yang dilakukan perusahaan-perusahaan pertambangan terkait masalah gender.

Gambar 1 **Hasil keseluruhan tindakan perusahaan-perusahaan terkait gender**
(Hasil dari laporan RMI Report 2020 - 16 pertanyaan metrik terkait gender)



Mengurangi ketaksetaraan gender: tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia (HAM)

Berdasarkan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (UNGPs), perusahaan berkewajiban menghormati hak asasi manusia dengan mengambil tindakan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengatasi risiko hak asasi manusia terkait dengan keberadaan atau kegiatan mereka, serta memberikan upaya perbaikan untuk setiap dampak buruk HAM yang mereka sebabkan atau yang terjadi karena dukungan mereka.

Tahun lalu, Kelompok Kerja PBB untuk Bisnis dan HAM memberikan panduan (guidance) untuk negara-negara dan para pelaku bisnis tentang cara mengintegrasikan perspektif gender dalam penerapan UNGPs. Panduan ini menjelaskan sejumlah contoh tindakan yang dapat dilakukan perusahaan guna mencapai setiap Prinsip. Mengenai hasil RMI Report 2020, Profesor Surya Deva, Anggota Kelompok Kerja PBB tentang Bisnis dan HAM menyatakan:

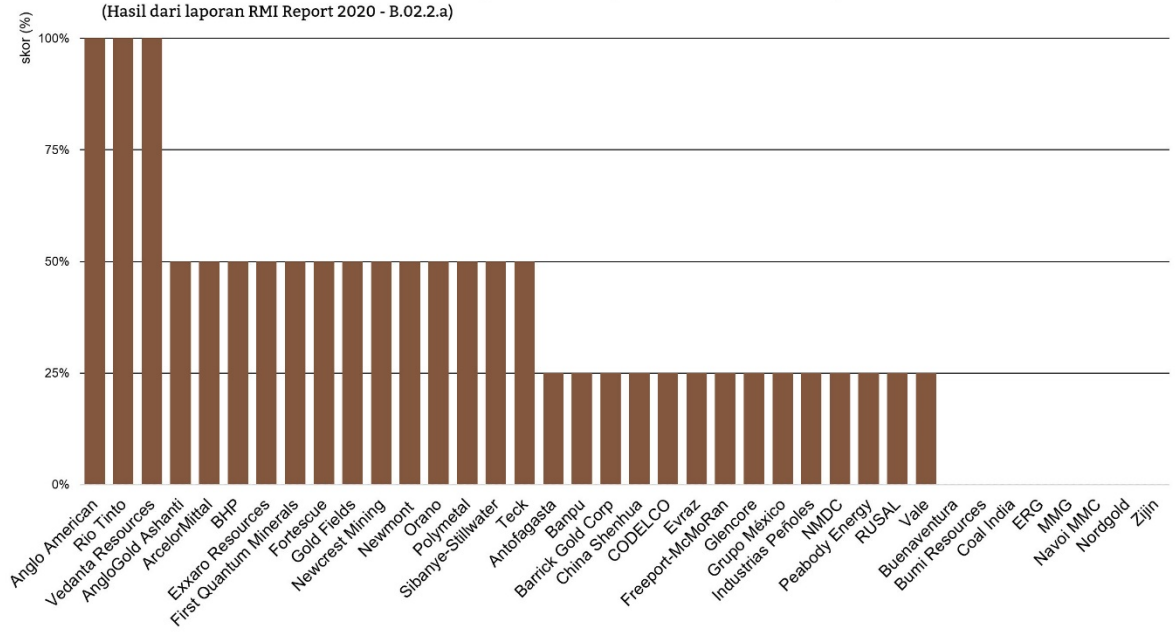
> “Berbagai temuan yang berkaitan dengan gender dari RMI Report 2020 menunjukkan bahwa sejumlah perusahaan pertambangan terkemuka tidak menanggapi dengan baik dampak pertambangan yang dibedakan dan tidak proporsional terhadap perempuan dan anak perempuan. Panduan Gender dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menawarkan langkah praktis untuk mencegah dan mengatasi dampak yang merugikan perempuan dan anak-anak perempuan dengan menerapkan kebijakan dan tindakan yang responsif terhadap gender.”

Tindakan yang mendapat perhatian besar di kalangan atas, tapi sedikit perlindungan bagi pekerja tambang perempuan

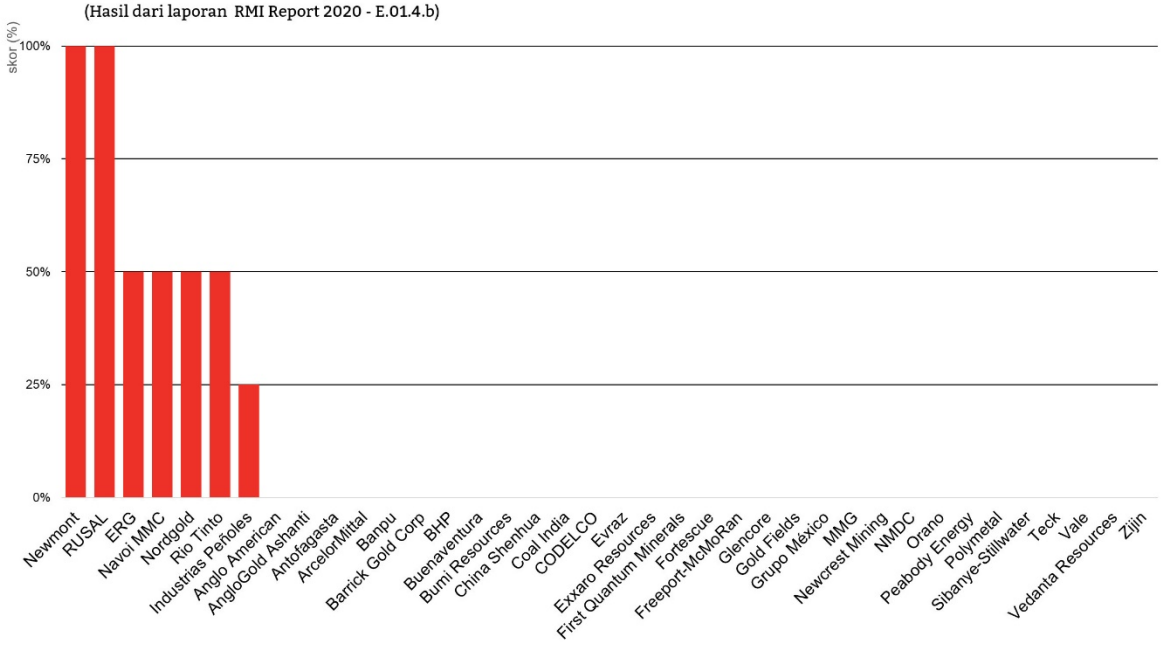
Mungkin tindakan terkait gender yang paling banyak dipublikasikan oleh perusahaan-perusahaan pertambangan adalah penambahan jumlah program yang bertujuan meningkatkan keseimbangan gender di Dewan Direksi dan memperkuat keragaman gender di dalam manajemen senior. Perusahaan-perusahaan sering menyebutkan program-program tersebut sebagai bukti atas kontribusi mereka terhadap Sasaran Pembangunan Berkelanjutan PBB terkait Kesetaraan Gender (SDG-5). RMI Report 2020 mengungkapkan bahwa mayoritas perusahaan dapat menunjukkan setidaknya beberapa tindakan dalam melacak dan melaporkan persentase perempuan di tingkat dewan direksi dan manajemen senior, dengan beberapa perusahaan menetapkan target perwakilan perempuan di tingkat ini (lihat Gambar 2). Sejumlah upaya seperti itu menggembirakan kita dan ada banyak bukti bahwa keseimbangan kepemimpinan berdasarkan gender mengarah pada kinerja ESG yang lebih kuat.

Namun, terdapat hanya sedikit bukti bahwa perusahaan-perusahaan menangani persoalan yang lebih mendasar terkait kebutuhan yang sangat penting dari para pekerja tambang perempuan– penyediaan alat perlindungan diri (APD) yang sesuai gender. Isu yang menarik perhatian publik yang lebih luas selama krisis Covid-19 adalah kurangnya APD yang sesuai, efektif, aman, dan ergonomis untuk digunakan oleh para pekerja perempuan sehingga menimbulkan risiko harian bagi perempuan yang bekerja di lokasi tambang. Seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 3, hasil yang diperoleh untuk isu ini jelas lebih rendah dibandingkan keragaman gender di tingkat Direksi.

Gambar 2 **Pelacakan dan pelaporan keragaman gender di tingkat Direksi dan manajemen senior**
(Hasil dari laporan RMI Report 2020 - B.02.2.a)



Gambar 3 **Penyediaan APD sesuai gender**
(Hasil dari laporan RMI Report 2020 - E.01.4.b)

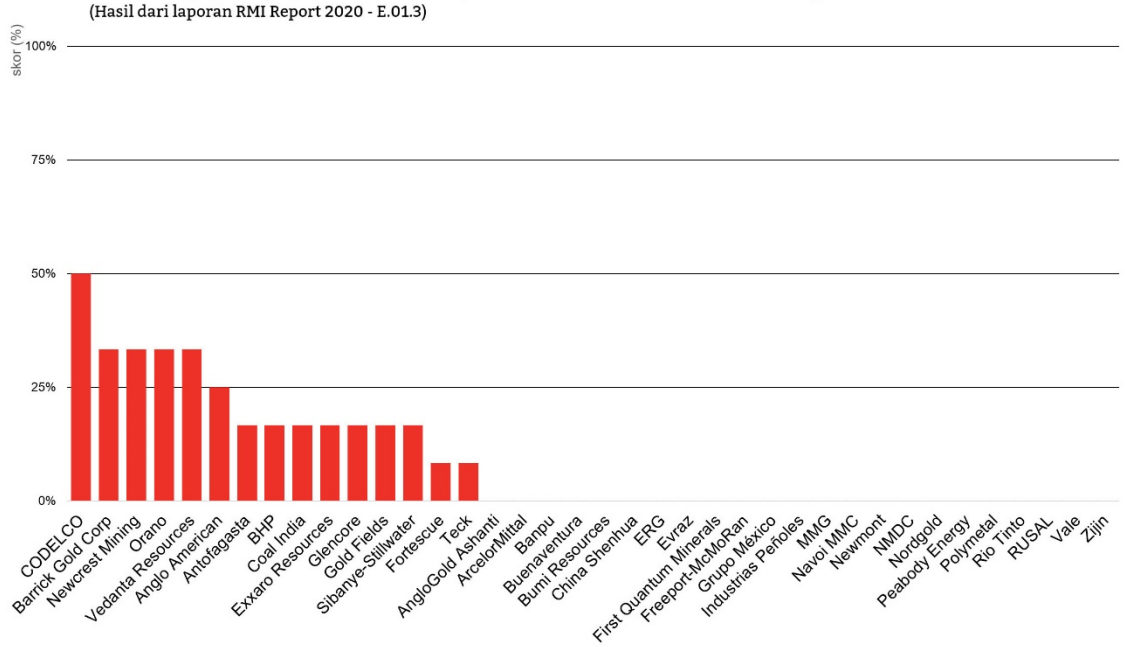


Pemerintahan negara produsen dapat secara positif memengaruhi penyediaan APD yang sesuai gender. Beberapa pemerintahan telah mengambil tindakan untuk membiasakan hal ini. Misalnya, sangat menggembirakan melihat bahwa UU Kesehatan dan Keselamatan Pertambangan (MHSA) serta pedoman-pedoman Departemen Sumber Daya Mineral Afrika Selatan mengharuskan perusahaan menyiapkan Kode Praktik wajib untuk penyediaan APD bagi pekerja tambang perempuan. Namun, tanpa penegakan yang kuat, langkah-langkah tersebut akan berdampak kecil. Terkait hal ini, Lydia Nkopane, Ketua bidang perempuan Serikat Pekerja Tambang Nasional Afrika Selatan mengatakan:

> “ Selain MHSA, kebanyakan pertambangan di Afrika Selatan masih belum menyediakan APD yang sesuai gender pekerja. Dan konteksnya sering kali disalahpahami oleh perusahaan pertambangan dan pembuat kebijakan. Panas yang ekstrem dan debu sangat berbahaya bagi dan merusak tubuh perempuan, tetapi pekerja perempuan yang meminta pakaian dalam pelindung yang memadai telah mengalami intimidasi dan mendapatkan ejekan setiap hari dari rekan kerja dan manajer pria."

Hasil penelitian terhadap perusahaan-perusahaan tersebut bahkan lebih lemah pada isu mendasar lainnya bagi pekerja perempuan – perlindungan dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender. Meskipun berbagai prakarsa terkait industri bertujuan mengatasi masalah ini, tidak satu pun dari perusahaan yang dinilai dapat menunjukkan tindakan penanganan yang baik terhadap masalah ini (lihat Gambar 4). [2]

Gambar 4 **Melindungi pekerja perempuan dari pelecehan dan kekerasan berbasis gender**
(Hasil dari laporan RMI Report 2020 - E.01.3)

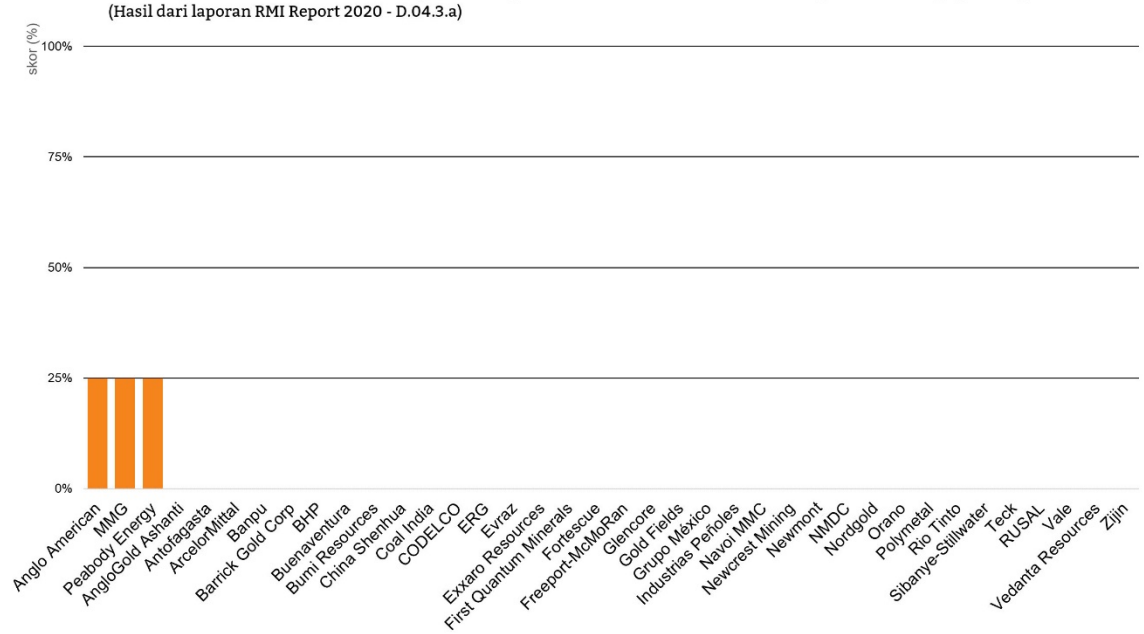


Perusahaan-perusahaan tidak menilai dampak mereka terhadap perempuan

Hal penting yang diperlukan dalam melakukan pendekatan yang terinformasi guna mendukung kesetaraan gender di dalam masyarakat yang terdampak pertambangan adalah kesadaran tentang status quo, termasuk dampak operasi perusahaan terhadap perempuan saat ini. Ini tampaknya menjadi langkah yang jelas bagi perusahaan pertambangan mana pun yang secara serius bertanggung jawab untuk menghindari dampak negatif terhadap perempuan. Dampak potensial bersifat luas dan mencakup, misalnya, gangguan terhadap kehidupan sosial dan keluarga, peningkatan risiko kekerasan berbasis gender, dan hilangnya akses pada lahan. Namun hasil RMI Report 2020 sangat lemah dalam masalah ini: hampir tidak ada bukti perusahaan memiliki sistem yang secara berkala menilai dampak operasi mereka terhadap perempuan (lihat Gambar 5).

Hasil ini sangat mencolok, mengingat bahwa panduan untuk Penilaian Dampak Gender di pertambangan telah tersedia selama beberapa tahun. [3] Baik perusahaan melakukan Penilaian Dampak Gender sebagai kegiatan mandiri atau sebagai bagian dari Penilaian Dampak Sosial dan Lingkungan atau Penilaian Dampak Hak Asasi Manusia mereka, penilaian ini dapat memberikan pelajaran yang berharga dan memungkinkan perusahaan mencegah atau menghindari dampak negatif terhadap kehidupan dan mata pencaharian perempuan.

Gambar 5 **Sistem perusahaan dalam menjalankan penilaian berkala terkait dampak terhadap perempuan**
(Hasil dari laporan RMI Report 2020 - D.04.3.a)

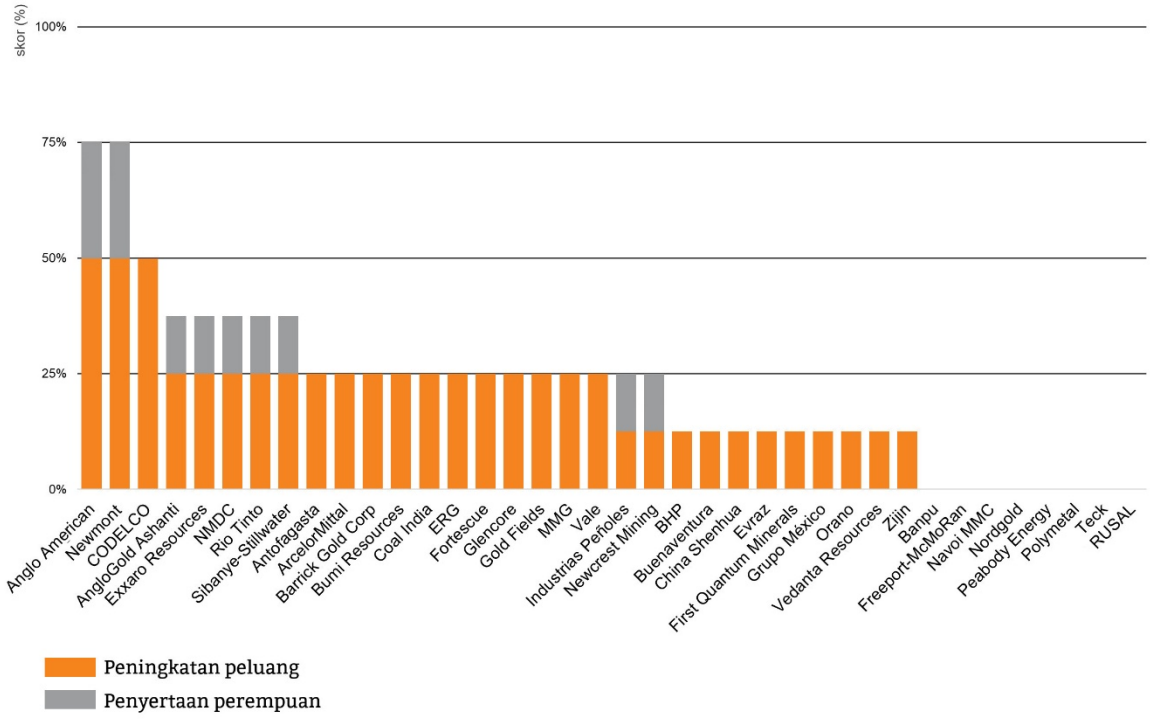


Pengadaan lokal yang buta gender memarginalkan bisnis yang dimiliki perempuan

Sudah jelas bahwa perempuan terdampak secara tidak proporsional terhadap kegiatan pertambangan dibandingkan pria. Laporan yang disampaikan IFC, Oxfam dan organisasi lainnya menyatakan bahwa kaum perempuan cenderung menghadapi peningkatan risiko kesehatan, status ekonomi dan sosial karena keberadaan perusahaan pertambangan.[4] Bahkan kegiatan positif dalam investasi dan keterlibatan masyarakat, jika dilaksanakan tanpa mempertimbangkan isu-isu gender, dapat semakin merugikan perempuan. Intervensi buta-gender semacam itu semakin melanggengkan, dan berpotensi memperburuk diskriminasi dan marginalisasi perempuan yang sudah berlangsung. Hal ini terjadi khususnya ketika perempuan menghadapi rintangan lain akibat, misalnya usia, agama, etnis, atau akses terhadap sumber daya ekonomi mereka. [5]

RMI Report 2020 menunjukkan bahwa berbagai upaya perusahaan pertambangan dalam mengembangkan peluang pengadaan lokal memang buta gender, sehingga berisiko berdampak negatif terhadap kesetaraan gender. Seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 6, hanya sekelompok kecil perusahaan yang mengambil sejumlah langkah proaktif untuk mengikutsertakan perempuan dalam kegiatan bantuan pengadaan lokal, dan tanpa Langkah-langkah tersebut, kaum perempuan kemungkinan besar akan dikesampingkan. Perusahaan mungkin tidak melihat nilai dari upaya ekstra untuk menjangkau bisnis-bisnis yang dimiliki kaum perempuan setempat, atau mereka mungkin kesulitan dalam mengidentifikasi bisnis-bisnis semacam itu yang memenuhi kebutuhan pengadaan mereka. [6] Apa pun alasannya, perusahaan-perusahaan ini kehilangan kesempatan berharga untuk meningkatkan keragaman pemasok mereka, berkontribusi terhadap kesetaraan gender, dan memperkuat hubungan dengan masyarakat setempat. Lebih lanjut, sebagaimana dilaporkan IFC, mendukung bisnis yang dipimpin oleh perempuan setempat menghasilkan keuntungan yang lebih luas terhadap stabilitas masyarakat dan pembangunan ekonomi.[7]

Gambar 6 **Sejumlah langkah penyertaan perempuan dalam kegiatan bantuan pengadaan lokal**
(Hasil dari laporan RMI Report 2020 - D.04.2.a & b)



Langkah cepat perusahaan guna menerapkan kesetaraan gender

Perusahaan pertambangan dapat mengambil langkah yang cepat dan praktis guna menangani kesetaraan gender dengan cara yang sistematis. Sejumlah langkah tersebut termasuk, misalnya:

- Mengembangkan kebijakan kesetaraan gender di seluruh perusahaan yang mencakup isu-isu gender yang terkait dengan tata kelola dan kepemimpinan perusahaan, kondisi kerja dan tenaga kerja, serta dampak dan inisiatif tingkat masyarakat.

- Meninjau kebijakan, prosedur, dan sistem yang sudah ada untuk memeriksa bias gender yang tidak diinginkan dan memastikan bahwa isu kesetaraan gender diatasi dengan layak.

- Menetapkan kebijakan toleransi nol untuk pelecehan dan kekerasan berbasis gender pada tenaga kerja dan mengambil langkah-langkah tegas guna melindungi pekerja perempuan dari risiko pelecehan dan kekerasan ini, termasuk pelatihan yang sensitif terhadap gender.

- Memastikan ketersediaan fasilitas APD, kesehatan, dan sanitasi yang sesuai gender bagi pekerja perempuan.

- Menetapkan sistem yang memastikan pelaksanaan penilaian dampak gender secara teratur dan melakukan tindak lanjut atas penilaian-penilaian tersebut.

- Melacak dan melaporkan data terpilah berdasarkan gender pada, misalnya, perekrutan, retensi, dan perwakilan tenaga kerja; pekerjaan dan pengadaan setempat; kesehatan dan keselamatan pekerja dan masyarakat setempat; dan upah pekerja. Berdasarkan data ini, mengembangkan strategi yang diperlukan guna mengurangi dan menghapus ketaksetaraan gender.

Mungkin yang terpenting adalah perusahaan bisa memulai dengan bertanya kepada para perempuan, yang berada di masyarakat yang terdampak dan di semua tingkat tenaga kerja mereka, tentang isu-isu kesetaraan gender yang terkait pertambangan, yang memengaruhi mereka dan langkah-langkah yang ingin mereka lihat dilakukan untuk mengatasi kekhawatiran mereka. Berdasarkan diskusi terbuka mengenai sejumlah hal tersebut, perusahaan dapat secara sistematis melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan dan pemantauan kinerja seputar prioritas yang menjadi masalah mereka.

Pada akhirnya, hanya jika perempuan dilibatkan bersama sebagai perencana, pelaku, dan penilai dari kebijakan dan program, maka perusahaan dapat memastikan bahwa tindakan mereka yang terkait gender akan benar-benar menjadi langkah yang mentransformasi gender.

[1] Oxfam International (2017). Makalah Posisi mengenai Keadilan Gender dan Industri Ekstraktif (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf).
[2] Lihat sebagai contoh Minerals Council South Africa (2020). Women in Mining. White Paper (https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1064-women-in-mining-in-south-africa); IndustriALL Global Union (2019). Our Future, Our Union: IndustriALL Women Conference Report (http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/women_conference_report_eng.pdf); IFC (2018). Addressing Gender-Based Violence in the Workforce. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 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); MeTooMining Association (https://www.metoomining.com/).
[3] Lihat sebagai contoh Hill, C, Madden, C and Collins, N. (2017). A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries. Oxfam, Melbourne (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/2017-PA-001-Gender-impact-assessments-in-mining-report_FA_WEB.pdf); Rio Tinto and the Centre for Social Responsibility in Mining (2009). Why Gender Matters. A resource guide for integrating gender considerations into Communities work at Rio Tinto (https://www.commdev.org/pdf/publications/Why-Gender-Matters.pdf).
[4] IFC (2018). Women and Community Engagement. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 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). Gender and the Extractive Industries: Putting Gender on the Corporate Agenda. 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] United Nations Development Programme and the United Nations Working Group on Business and Human Rights (2019). Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf).
[6] IFC (2018). Women-Owned Businesses and the Supply Chain. Tools to help companies identify and develop women-owned suppliers and suppliers with significant numbers of female employees. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 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] *Ibid.*

Responsible Mining Foundation

Responsible Mining Foundation (RMF) ini sebuah lembaga penelitian independen yang mendorong perbaikan terus-menerus di bidang pertambangan yang bertanggung jawab di seluruh industri tambang melalui pengembangan alat dan kerangka kerja, penyebarluasan data yang menjadi kepentingan publik, dan dorongan keterlibatan yang penuh kesadaran dan konstruktif antara perusahaan tambang dengan para pemangku kepentingan yang lain.

Sebagai sebuah lembaga yang independen, RMF tidak menerima pendanaan atau sumbangan lain dari industri pertambangan. www.responsibleminingfoundation.org

Penafian

The findings, conclusions and interpretations within this article do not necessarily represent the views of funders, trustees, and employees of the Responsible Mining Foundation (RMF), and others who participated in consultations and as advisors to the article.

The RMI Report and other RMF research publications are intended to be for information purposes only and are not intended as promotional material in any respect. They are not intended to provide accounting, legal, tax or investment advice or recommendations, neither are they intended as an offer or solicitation for the purchase or sale of any financial instrument.

Although every effort has been made to verify the accuracy of translations, the English language version should be taken as the definitive version.

Pemberitahuan hak cipta

Semua data dan konten tertulis dilisensi berdasarkan Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).

Pengguna bebas membagikan dan menyadur materinya, tetapi harus memberikan kredit yang sesuai, memberikan tautan ke lisensi, dan menunjukkan jika ada perubahan. Materi yang berlisensi tidak boleh digunakan untuk kepentingan komersial, atau digunakan secara diskriminatif, merendahkan, atau menimbulkan distorsi. Jika dikutip, atribusikan ke: “Responsible Mining Foundation (RMF) (2020), ‘*Ketaksetaraan gender sungguh terjadi di pertambangan*’”

www.responsibleminingfoundation.org

Responsible Mining Foundation