

Статьи Исследования

23 июня 2020

Гендерное неравенство укоренилось глубоко в шахтах

Гендерное равенство несомненно является проблемой для работников-ниц добывающей промышленности. В компаниях и в сообществах, связанных с добычей полезных ископаемых, женщины чаще всего оказываются в невыгодном положении по сравнению со своими коллегами-мужчинами. Политика и практика компаний, учитывающая гендерные факторы, такие как процедуры найма, дискриминирующие кандидатов-ок женского пола, или выплаты земельных компенсаций, которые не предоставляются женщинам, несомненно, являются частью этой проблемы. ¹ Однако более трудноразрешимую задачу гендерной «слепоты», когда гендерные реалии просто игнорируются или остаются без внимания, зачастую труднее распознать и решить. Например, процедуры оценки воздействия, проводящиеся исключительно в координации с официальными общественными организациями, могут непреднамеренно упустить видения и проблемы женщин, если количество участвующих в них женщин недостаточное.

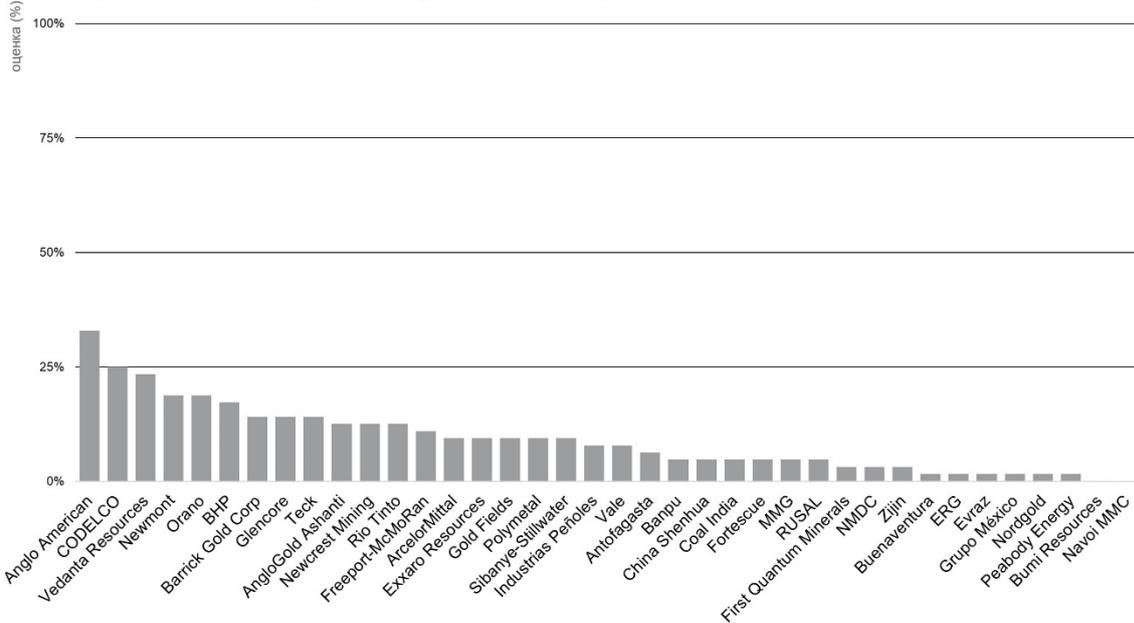
Добывающие компании должны принимать активные меры, чтобы противодействовать таким потенциальным предубеждениям и предотвращать непреднамеренное негативное воздействие на женщин. Для этого необходимы планомерные действия во всех сферах деятельности, включая корпоративное управление, условия труда, а также вовлечение сообщества и инвестиционную деятельность.

Действуют ли компании надлежащим образом в отношении затронутых вопросов? Основываясь на доказательствах, ответ отрицательный. Отчет [RMI Report 2020](#) высвечивает существенные различия в отношении того, как добывающие компании решают проблему гендерного равенства. В отчете, основанном на фактических данных, полученных в ходе оценки политик и практик 38 крупных добывающих компаний, в которых рассматривались экономические, экологические, социальные и управленческие (EESG) аспекты, гендерная проблема, затрагивающая различные аспекты деятельности компании, упоминается вскользь. Общие результаты оценки деятельности компаний по решению гендерных вопросов неудовлетворительные, что свидетельствует о недостаточности действий для решения гендерных проблем в

сообществах сферы горной промышленности, а также в органах управления, среди руководства и работников-ниц (см. рис. 1).

Данные результаты научного исследования содержат несколько примеров того, какие усилия прилагают добывающие компании для решения гендерных вопросов.

Рис. 1 Общие результаты действий компаний в отношении гендерного равенства
(Результатах отчета RMI Report 2020 - 16 gender-related metric questions)



Устранение гендерного неравенства: обязательство уважать права человека

В соответствии с Руководящими принципами ООН в сфере бизнеса и прав человека (UNGPs) компании обязаны уважать права человека, предпринимая действия по выявлению, оценке и устранению рисков для прав человека, связанных с их присутствием или их деятельностью, а также предоставлять средства правовой защиты в случае любого негативного воздействия на права человека.

В прошлом году Рабочая группа ООН по предпринимательству и правам человека подготовила [руководство](#) для государств и предприятий в отношении того, как следует учитывать гендерные аспекты в процессе реализации UNGPs. В Руководстве определены иллюстративные действия, которые компании могут предпринять для выполнения каждого Принципа. Комментируя результаты отчета RMI Report 2020, профессор Сурья Дева, являющийся членом Рабочей группы ООН по предпринимательству и правам человека, заметил:

“ По результатам гендерного анализа, представленным в отчете RMI Report 2020, ведущие добывающие компании не реагируют должным образом на дифференцированное и непропорциональное воздействие добывающей промышленности на представителей·ниц женского пола. Руководство по гендерным аспектам для Руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека предлагает практический инструмент для предотвращения и устранения неблагоприятного воздействия на представителей·ниц женского пола путем внедрения политик и осуществления действий с учетом гендерных факторов».

Широко освещаемым вопросам уделяется первоочередное внимание, однако они почти не предусматривают какую-либо защиту для работников·ниц женского пола на участках добычи

Возможно, наиболее широко освещаемыми гендерными действиями среди добывающих компаний является растущее число программ по соблюдению гендерного баланса в советах директоров и увеличению гендерной представленности в высшем руководстве. Компании часто ссылаются на эти программы в качестве подтверждения своего вклада в достижение цели устойчивого развития ООН по обеспечению гендерного равенства (SDG -5). По данным отчета RMI Report 2020 большинство компаний могут продемонстрировать, по крайней мере, некоторые действия, направленные на отслеживание и отчетность по процентному соотношению числа женщин в составе советов директоров и высшего руководства, при этом некоторые компании устанавливают конкретные цели в отношении представленности женщин на этих уровнях (см. рис. 2). Такие усилия обнадеживают и дают основание полагать, что сбалансированное в гендерном отношении высшее руководство ведет к повышению эффективности в отношении экологических, социальных и управленческих (ESG) аспектов.

Тем не менее, отсутствует достаточное подтверждение действий компаний по решению более существенного вопроса, имеющего решающее значение для женщин-шахтеров, — обеспечение средств индивидуальной защиты (СИЗ) с учетом гендерных особенностей. Проблемой, которая привлекла широкое внимание общественности во время кризиса Covid-19, стало отсутствие подходящих, эффективных, безопасных и эргономичных СИЗ для представителей·ниц женского пола. Эта проблема подвергает женщин, работающих на участках добычи, ежедневному риску. Как показано на рис. 3, результаты по этому вопросу менее удовлетворительные, чем результаты по гендерной представленности среди руководства.

Рис. 2 Отслеживание и отчетность по гендерной представленности на уровне правления и высшего руководства
(Результатах отчета RMI Report 2020 - B.02.2.a)

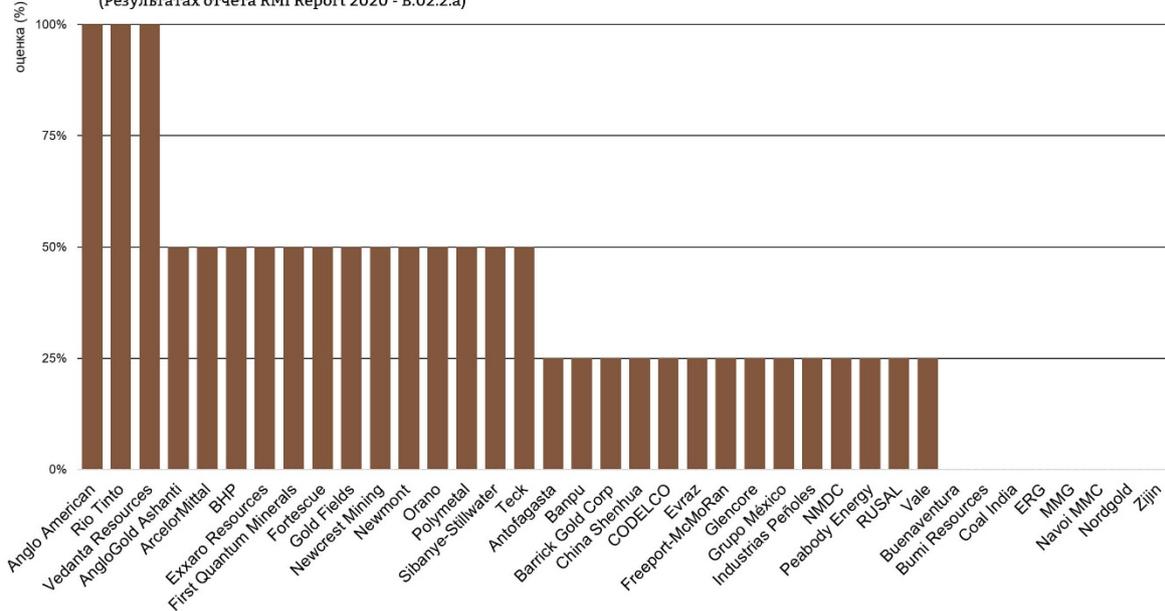
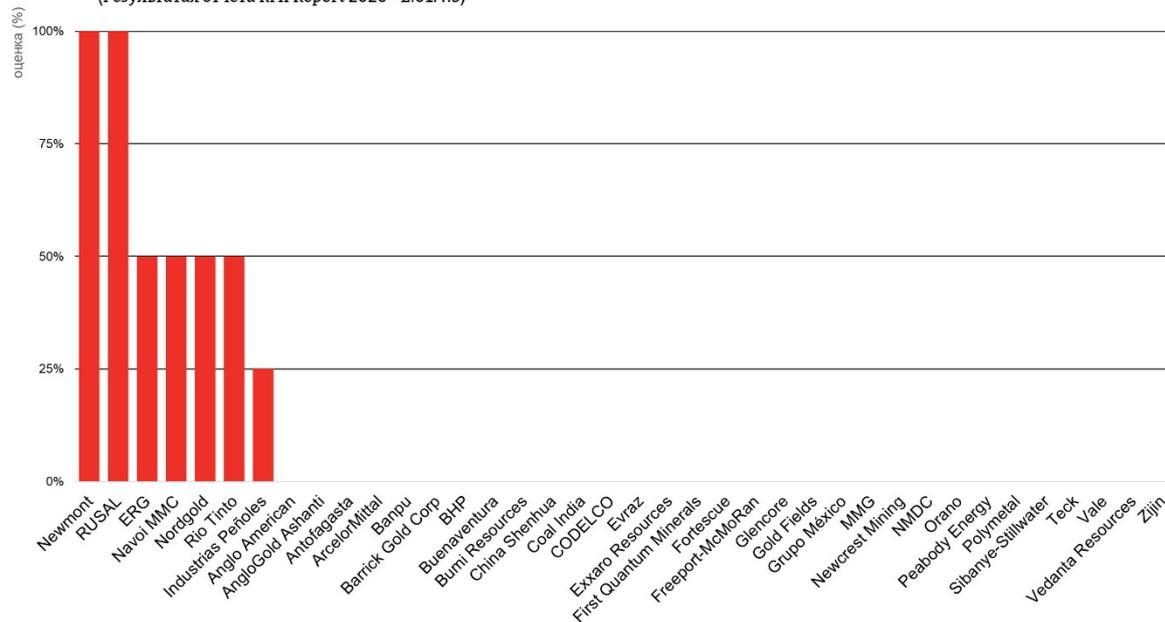


Рис. 3 Обеспечение СИЗ с учетом гендерных особенностей
(Результатах отчета RMI Report 2020 - E.01.4.b)



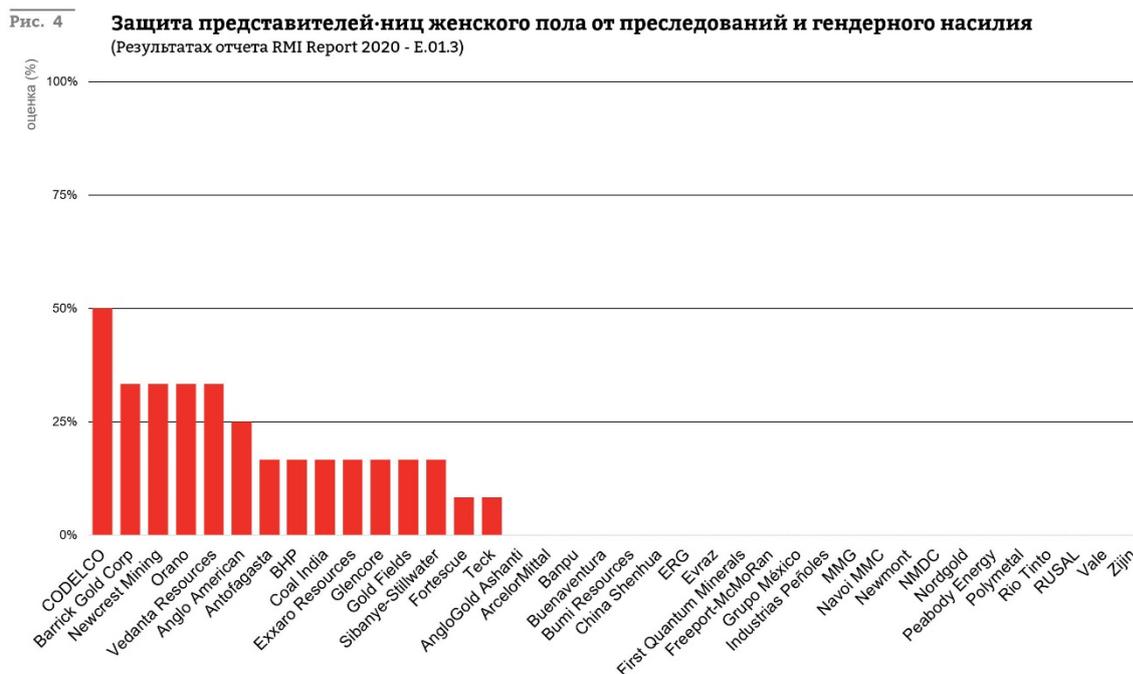
Обеспечение представительниц женского пола СИЗ с учетом гендерных особенностей

Правительства ресурсодобывающих стран могут улучшить уровень обеспечения СИЗ с учетом гендерных факторов. Некоторые правительства уже принимают меры по решению этого вопроса. К примеру, обнадеживает то, что согласно Закону об охране

здоровья и труда в добывающей промышленности Южной Африки (MHSA) и руководящим принципам Департамента по минеральным ресурсам, компании обязаны разработать обязательные Своды правил по обеспечению СИЗ для представителей·ниц женского пола на участках добычи. Однако, без надлежащей правовой поддержки, эти меры малоэффективны. Высказываясь по этому поводу, Лидия Нкопане, председатель·ница подразделения Южноафриканского национального союза женщин-шахтеров, заявила:

“ Несмотря на MHSA, в большинстве шахт Южной Африки до сих пор отсутствует спланированное обеспечение СИЗ с учетом гендерных особенностей. А добывающие компании и законодатели часто неверно истолковывают этот закон. Воздействие высоких температур и угольная пыль чрезвычайно вредны и опасны для женского организма, однако работающие женщины, которые обращаются с запросами о предоставлении надлежащего защитного белья, подвергаются ежедневному притеснению и насмешке со стороны своих коллег и руководителей мужского пола».

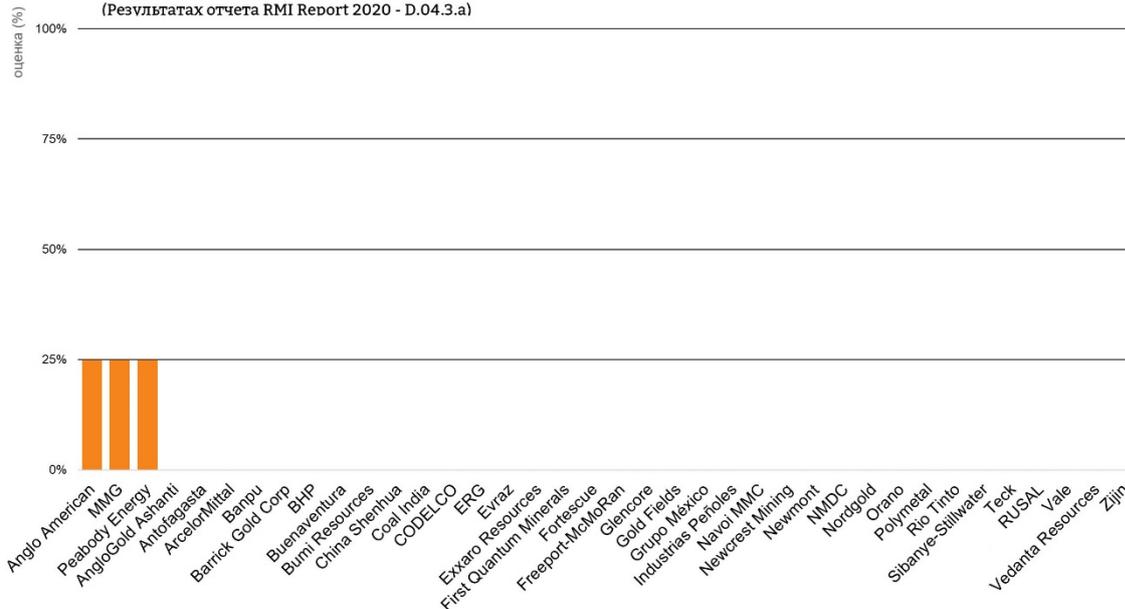
Результаты оценки компаний в отношении другой основной проблемы для работающих женщин — защиты от преследований и насилия по признаку пола, — оказались еще более удручающими. Несмотря на то, что существуют отраслевые инициативы, направленные на устранение этих рисков, ни одна из компаний, участвовавших в оценке, не смогла продемонстрировать планомерную деятельность в отношении этого вопроса (см. рис. 4).²



Компании не оценивают свое воздействие на представительниц женского пола

Важным требованием для обоснованного подхода к поддержке гендерного равенства среди сотрудников добывающих предприятий является осведомленность о статусе-кво, включая текущее влияние деятельности компании на представительниц женского пола. Казалось бы, это очевидный шаг для любой добывающей компании, которая серьезно относится к своей ответственности в отношении предотвращения негативного воздействия на представительниц женского пола. Диапазон такого возможного воздействия довольно масштабный, включая, например, нарушение условий социальной и семейной жизни, повышенный риск насилия по признаку пола и потерю доступа к земельным ресурсам. Тем не менее, по результатам отчета RMI Report 2020 оценка данного аспекта неудовлетворительна, поскольку нет существенного подтверждения того, что компании имеют разработанные системы для регулярной оценки воздействия их деятельности на представительниц женского пола (см. рис. 5). Эти результаты поразительны, учитывая, что руководство по оценке гендерного воздействия в сфере добывающей промышленности было разработано несколько лет назад.³ Независимо от того, проводят ли компании оценку гендерного воздействия отдельно, или как часть проведения Оценки воздействия на окружающую среду и социальную сферу или Оценки воздействия на права человека, ценность данных результатов позволит компаниям упредить или избежать негативного воздействия на жизнь и средства к существованию представительниц женского пола.

Рис. 5 Корпоративные системы проведения регулярных оценок воздействия на представительниц женского пола
(Результатах отчета RMI Report 2020 - D.04.3.a)

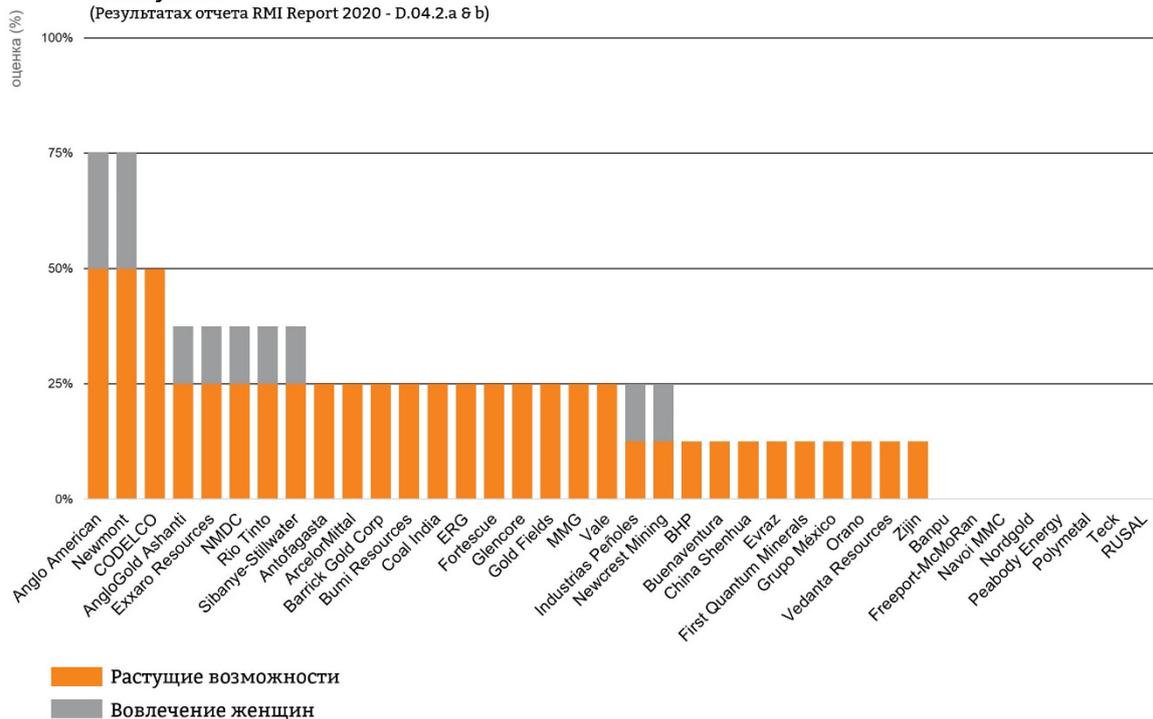


Местные тендерные процедуры закупок, не учитывающие гендерные особенности, ограничивают права предприятий, принадлежащих представителям·ницам женского пола

Общеизвестно, что по сравнению с представителями мужского пола, женщины несоразмерно более подвержены негативному воздействию в сфере добывающей промышленности. Отчеты IFC, Oxfam и других организаций свидетельствуют о том, что женщины, как правило, сталкиваются с повышенным риском для своего здоровья, экономического и социального положения из-за присутствия добывающих компаний.⁴ Тем не менее, даже позитивные действия по вовлечению и инвестированию в сообщества, если они проводятся без должного учета гендерных аспектов, могут усугубить и так невыгодное положение представителей·ниц женского пола. Подобные вмешательства с учетом гендерных аспектов в лучшем случае увековечивают и потенциально усугубляют существующую дискриминацию и маргинализацию женщин. Данное утверждение особенно актуально, когда женщины сталкиваются с дополнительными преградами, например, по признаку возраста, религиозных взглядов, этнической принадлежности или доступа к экономическим ресурсам.⁵

Основываясь на данных отчета RMI Report 2020, можно предположить, что усилия многих добывающих компаний по развитию возможностей в проведении местных тендерных процедур закупок не учитывают гендерные факторы и, следовательно, рискуют оказать негативное воздействие в вопросе гендерного равенства. Как показано на рис. 6, только небольшое количество компаний принимает активные меры по включению женщин для оказания поддержки в процессе местных тендерных закупок, и без таких мер женщины, скорее всего, будут исключены из этого процесса. Компании, возможно, не видят смысла в том, чтобы прилагать дополнительные усилия по включению местных, принадлежащих женщинам, предприятий, или, возможно, у них возникают трудности с идентификацией таких соответствующих требованиям тендерных процедур предприятий.⁶ Независимо от причины, эти компании упускают ценные возможности для улучшения представленности поставщиков, содействия гендерному равенству и укрепления отношений с местными сообществами. Кроме того, по данным IFC, поддержка местных предприятий, возглавляемых женщинами, предоставляет более широкие возможности для поддержания стабильности сообщества и экономического развития.⁷

Рис. 6 Меры по вовлечению женщин в деятельность по поддержке местных тендерных процедур по закупкам



Безотлагательные меры, которые должны принять компании с целью обеспечения гендерного равенства

Добывающая компания может предпринять безотлагательные и практические меры для целенаправленного решения проблемы гендерного равенства. Такие меры включают, например:

- Разработку общекорпоративной политики гендерного равенства, которая бы охватывала гендерные вопросы, связанные с управлением и руководством компании, трудовыми ресурсами и условиями труда, а также воздействием и инициативами на уровне общества.
- Изучение существующих политик, процедур и систем с целью предотвращения непреднамеренных предубеждений по половому признаку и обеспечения адекватных решений в отношении вопросов гендерного равенства.
- Разработку политики абсолютной нетерпимости в отношении домогательств и насилия по признаку пола в рабочей среде и принятие решительных мер для защиты представительниц женского пола от таких рисков, включая обучение гендерной проблематике.

- Обеспечение соответствующих гендерно-ориентированных средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенических условий для представителей·ниц женского пола.
- Разработку систем, обеспечивающих проведение регулярных оценок гендерного воздействия и принятие соответствующих мер в зависимости от результатов таких оценок.
- Отслеживание и предоставление дифференцированных по признаку пола данных, например, о процедуре принятия на работу, сохранении и представительстве в рабочей среде; местной занятости и местных тендерных процедурах закупок; здоровье и безопасности работников·ц и местных обществ; а также о заработной плате. На основании этой информации необходимо разработать стратегии по снижению и устранению гендерного неравенства.

Возможно, наиболее важным является тот факт, что компании могут начать с опроса представителей·ниц женского пола в соответствующих сообществах и на всех трудовых уровнях в отношении проблем гендерного равенства на добывающих предприятиях мер по решению этих проблем, которые они ожидают увидеть. Основываясь на открытом обсуждении этих вопросов, компании могут систематически вовлекать женщин в процесс принятия решений и мониторинга эффективности в соответствии с важными для них приоритетами.

В конечном счете, только благодаря вовлечению женщин в качестве совместных разработчиков·ц, исполнителей·ниц и оценщиков·ц соответствующих политик и программ компании, можно гарантировать, что действия компаний в этом направлении помогут изменить в лучшую сторону текущее положение вопроса гендерного равенства.

¹ Oxfam International (2017). Меморандум по обеспечению гендерной справедливости и добывающим отраслям ([https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI and GJ position paper v.15 FINAL_03202017_green_Kenny.pdf](https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf)).

² См., например, 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: Отчет по женской конференции: IndustriALL Women Conference Report (http://www.industrialunion.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 См., например, 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 и Центр социальной ответственности в добывающей промышленности (2009). Why Gender Matters. A resource guide for integrating gender considerations into Communities work at Rio Tinto (<https://www.comdev.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 Программа развития Организации Объединенных Наций и Рабочая группа Организации Объединенных Наций по предпринимательству и правам человека (2019 год). 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

Отчет подготовлен фондом «За ответственное ведение горной добычи» (Responsible Mining Foundation, RMF) — независимой исследовательской организацией, содействующей постоянному повышению уровня ответственной добычи полезных ископаемых в масштабах всей отрасли путем разработки инструментов и платформ, обмена данными, представляющими интерес для общественности, и обеспечения информированного и конструктивного взаимодействия между горнодобывающими компаниями и другими заинтересованными сторонами.

Являясь независимым фондом, RMF не принимает финансирование или другие взносы от горнодобывающей промышленности. www.responsibleminingfoundation.org

Заявление об ограничении ответственности

Результаты, выводы и интерпретации в статье, могут не отражать точку зрения спонсоров, доверенных лиц, сотрудников Фонда Фонд ответственного майнинга (RMF) и других лиц, принимать участие в консультациях и в качестве советников при подготовке отчета.

Данный статья предназначен только для информации и ни в коем случае не является рекламным материалом. Целью статья не является предоставление советов или рекомендаций по бухгалтерским, юридическим, налоговым или инвестиционным вопросам, а также отчет не содержит каких-либо предложений или запросов в отношении покупок и продаж каких-либо финансовых инструментов.

Несмотря на то, что были приняты все меры для проверки точности переводов, англоязычная версия должна иметь приоритет и считаться конечной.

Уведомление об авторских правах

Все данные и письменный контент лицензируются в соответствии с международной лицензией Creative Commons «С указанием авторства — некоммерческая» 4.0 (CC BY-NC 4.0).



Пользователи могут публиковать и адаптировать материал, но обязаны при этом указать источник, дать ссылку на лицензию и отметить изменения, если они были внесены. Лицензированный материал не может быть использован в коммерческих целях или дискриминационным, унижающим достоинство либо искажающим образом. При цитировании указывать: «Responsible Mining Foundation (RMF) (2020), *‘Гендерное неравенство укоренилось глубоко в шахтах.’*»

www.responsibleminingfoundation.org