



# Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen & Dalits

Kastendiscriminatie op de werkvloer en in de keten

Wat is het?

Hoe herken je het?

Hoe pak je het aan?

**En waarom zou je dat eigenlijk doen?**

*Voor bedrijven die  
ondernemen in,  
uitbesteden naar,  
handelen met,  
of investeren/financieren  
in landen  
waar discriminatie op basis  
van kaste voorkomt.*

*Kastendiscriminatie komt  
onder meer voor in:*

*India, Nepal, Sri Lanka,*

*Bangladesh, Pakistan, Japan*



# Wat is het kastensysteem?

Het kastensysteem is een systeem dat mensen op basis van hun afkomst/geboorte onderverdeelt in een rangorde van ongelijke sociale groepen (kasten). De 'hogere' of dominante kasten hebben de meeste rechten en de minste plichten, en de 'lagere' kasten hebben veel plichten maar nauwelijks rechten. Het systeem wordt vooral in stand gehouden door maatschappelijke sancties tegen degene die zich eraan probeert te onttrekken. Het kastensysteem is een wereldwijd fenomeen. Hoewel het in bijvoorbeeld India vooral voortkomt uit interpretaties van hindoeïstische geschriften, is de praktijk ervan ook doorgedrongen in andere religies.

## Discriminatie en onaanraakbaarheid

Degenen die buiten het systeem vallen, zoals de Dalits (daarom ook kastelozen genoemd), worden veelal gezien als 'mindere' mensen, ritueel onrein en dus 'onaanraakbaar' voor mensen uit een andere kaste. Het smerige werk waartoe kastelozen binnen het systeem veroordeeld zijn, zoals het met de hand menselijke uitwerpselen verzamelen en kadavers ruimen, versterkt die stigmatisering nog eens. Discriminatie en uitsluiting van kastelozen leidt tot grote armoede. Dalits profiteren het minst van economische groei en sociale projecten en voorzieningen en hebben, ondanks enkele politieke boegbeelden, weinig invloed op hun situatie. Zij worden door de staat nauwelijks beschermd tegen het vele geweld dat tegen hen gebruikt wordt.

## Kastendiscriminatie is toch afgeschaft?

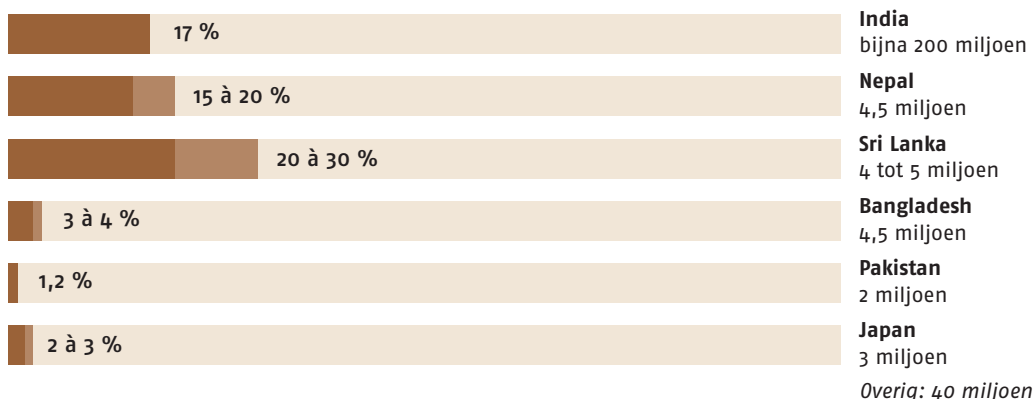
Onderzoek toont aan dat onaanraakbaarheid, in India wettelijk verboden sinds de oprichting van de grondwet in 1950, nog steeds dagelijkse realiteit is voor miljoenen Dalits. In 73% van de Indiase dorpen mogen Dalits geen huizen betreden van niet-Dalits, in 70% van de dorpen mogen ze niet samen eten, en in een derde van de dorpen zitten Dalit kinderen in openbare scholen apart bij de lunch en weigeren gezondheidswerkers huizen van Dalits binnen te gaan. In een kwart van de dorpen krijgen Dalits minder betaald dan niet-Dalits en vaak worden ze van een afstand betaald om ieder fysiek contact uit te sluiten. Iedere 18 minuten wordt er een misdaad tegen een Dalit gepleegd. Per week worden 13 Dalits vermoord en iedere dag worden drie Dalit vrouwen verkracht. In slechts 2 à 3 procent van de gevallen wordt de dader veroordeeld.

Bronnen: Officiële Indiase misdaadcijfers (2001-2005) en *Untouchability in Rural India* (2006)

## Waar komt het voor?

Het percentage kastelozen van de bevolking

100 % Aantal kastelozen



## Lokale wetgeving

Veel landen, India voorop, hebben in de wet goed geregeld hoe er omgegaan moet worden met kastendiscriminatie. In India is het in de praktijk brengen van onaanraakbaarheid strafbaar, en is er een beleid van positieve discriminatie. Bij overheidsinstanties is er een percentage banen gereserveerd voor mensen uit lagere kasten. Ook bedrijven worden aangemoedigd om een voorkeursbeleid te voeren. Zij hoeven niet aan quota te voldoen, maar moeten er binnenkort wel over gaan rapporteren. De goede wetgeving wordt echter lang niet altijd in de praktijk gebracht. Discriminatie op basis van kaste blijkt een hardnekkig fenomeen dat moeilijk is uit te roeien. De uitvoering en controle erop zijn daarom in de meeste landen waar kastendiscriminatie voorkomt erg mager.

## Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

Steeds meer ondernemingen die op internationaal niveau opereren kijken kritisch naar de omstandigheden bij hun buitenlandse dochters en toeleveranciers. Steeds vaker gaat dat zelfs dieper de productieketen in en wordt ook naar onderaannemers en leveranciers van grondstoffen gekeken. Bedrijven doen dat omdat zij het zelf belangrijk vinden én omdat de samenleving en de overheid dat steeds meer van bedrijven vragen. Zo blijkt uit een TNS NIPO-enquête (december 2009) dat ruim tweederde van de Nederlanders vindt dat Nederlandse bedrijven die producten (laten) maken in een land waar kastendiscriminatie bestaat, actie moeten ondernemen om dat tegen te gaan binnen hun eigen bedrijf en binnen andere bedrijven waar zij zaken mee doen. Verder gaan overheden per 2010 duurzaam inkopen en non-discriminatie is daarbij een van de belangrijkste voorwaarden. Ook krijgen bedrijven die in het buitenland actief zijn binnenkort alleen rijkssubsidies bij goed MVO-gedrag in de productieketen.

## Ook aanpakken kastendiscriminatie hoort bij MVO

De Nederlandse regering verwacht van bedrijven dat zij zich houden aan een aantal belangrijke internationale verdragen, waarin discriminatie expliciet verboden wordt: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en de verdragen van de internationale arbeidsorganisatie ILO. Het aanpakken van kastendiscriminatie is dus de verantwoordelijkheid van een bedrijf dat maatschappelijk verantwoord wil ondernemen in landen waar dit voorkomt. Het gaat om een ernstig mensenrechtenprobleem dat de Indiase premier Manmohan Singh in 2006 zelfs vergeleek met de voormalige apartheid in Zuid-Afrika. Een grote groep, wereldwijd zo'n 260 miljoen mensen, wordt door deze praktijken gediscrimineerd en uitgesloten. Daar wilt u als bedrijf natuurlijk niet aan bijdragen. Bovendien is het ook in uw eigen voordeel om kastendiscriminatie grondig aan te pakken. Als een grote groep mensen door sociale stigma's van de arbeidsmarkt wordt geweerd, loopt u immers potentieel talent mis. Daarom ondernemen sommige Indiase bedrijven ook actie.



## Alleen de naam al

Uit een onderzoek uit 2007, uitgevoerd door de Universiteit van Princeton en het Indiase Instituut of Dalit Studies, blijkt dat Dalits in het Indiase bedrijfsleven al gediscrimineerd worden tijdens de eerste selectie in het sollicitatieproces. Voor het onderzoek werd op bijna 5000 vacatures gesolliciteerd, telkens namens drie gefingeerde kandidaten. Het enige verschil tussen de kandidaten was hun achternaam, waaraan te zien was uit welke sociale groep zij afkomstig waren. De kwalificaties waren verder gelijk. Kandidaten met een Dalit-naam bleken duidelijk minder kans te hebben (ruim 30%) om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan een sollicitant uit een dominante kaste.

Bron: Thorat Sukhdeo and Attewell Paul, *The Legacy of Social Exclusion: A Correspondence Study of Job Discrimination in India*, *Economic and Political Weekly*, October 13th, 2007, pp4141-4145

## Hoe uit zich kastendiscriminatie in het bedrijfsleven?

Bedrijven die opereren of handelen met landen waar kastendiscriminatie voorkomt, lopen een groot risico betrokken te raken of te zijn bij de economische uitbuiting of uitsluiting van mensen uit 'lagere' kasten. Schendingen van wetten op het gebied van arbeidsrechten zijn helaas geen uitzondering.

### Veel voorkomende gevolgen van kastendiscriminatie in het bedrijfsleven zijn:

- Dalits werken veelal in informele arbeid met weinig of geen rechten. Er worden hongerlonen betaald, een contract bestaat niet en je hebt geen recht om je te organiseren.
- Dalits worden systematisch vernederd en uitgesloten. Dalit vrouwen verdienen nog minder dan mannen en worden vaak slachtoffer van seksuele intimidatie.
- Werkende kinderen en gebonden arbeiders (slaven) zijn voornamelijk Dalits.
- Discriminatie in sollicitatieprocedures: mensen uit lagere kasten komen niet in aanmerking voor (geschoolde) arbeid en promotie.
- Uitsluiting van mensen uit lagere kasten in het aanbieden van voorzieningen door de werkgever: woning, gezondheidszorg, onderwijs en training.
- Onrechtmatige toeëigening van grond of andere natuurlijke hulpbronnen, behorend aan lagere kasten.

## Moeilijk herkenbaar

Voor een buitenstaander kan kastendiscriminatie moeilijk te begrijpen en te herkennen zijn. Vaak is discriminatie indirect en doet zich voor in situaties waar beleid en regelgeving neutraal lijken te zijn, maar in feite leiden tot uitsluiting. Deze indirecte discriminatie is vaak informeel van aard, en komt tot uiting in houding en gedrag dat, als het niet besproken en aangepakt wordt, in organisaties kan blijven voortwoekeren.

# STAPPENPLAN AANPAK KASTENDISCRIMINATIE

Als u een begin wil maken met het aanpakken van kastendiscriminatie, kunt u de volgende stappen overwegen:

## 1 *Kennis*

Vergroot uw kennis over kastendiscriminatie op: [www.dalits.nl](http://www.dalits.nl), [www.indianet.nl](http://www.indianet.nl) of [www.idsn.org](http://www.idsn.org) of neem contact op met het secretariaat van DNN: de Landelijke India Werkgroep (voor contactgegevens zie achterzijde folder).

## 2 *Gesprek lokale partners / importeurs*

Ga met uw lokale partners het gesprek aan over de aanpak van kastendiscriminatie. Hoe zien zij het? Wat moet er gedaan worden? Toch is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat uw gesprekspartners wellicht zelf uit een welgestelde, dominante kaste afkomstig zijn, zich niet voldoende bewust zijn van de problemen van kastelozen, het probleem ontkennen of bagatelliseren, er geen belangstelling voor hebben of vooroordelen koesteren over kastelozen. Ook kan het zijn dat uw gesprekspartners instemmen met de fundamentele ongelijkheid tussen de verschillende kasten, en dus met de praktijk van discriminatie. Laat u dus niet zomaar afschepen met de mededeling dat er geen probleem bestaat in het betreffende bedrijf maar vraag naar bewijs.

## 3 *Onderzoek Caste Discrimination Check*

Om ondernemingen en investeerders te helpen bij het onderzoeken of kastendiscriminatie voorkomt in een bedrijf of keten is de Caste Discrimination Check ontwikkeld. U kunt de check downloaden op [www.dalits.nl](http://www.dalits.nl) of online invullen via [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org).

## 4 *Aan de slag Ambedkar Principles*

Om u te oriënteren maar ook na het invullen van de Caste Discrimination Check kunt u verder met de Ambedkar Principles. Dit document bevat praktische tips en aanbevelingen waarmee bedrijven ervoor kunnen zorgen dat zij niet discrimineren in hun beleid en in de praktijk. Het behandelt zowel werkgerelateerde oplossingen (o.a. op het gebied van beleid en de uitvoering daarvan, monitoring, rapportage) als tips om de sociale en economische rechten van de Dalits actief te bevorderen in uw bedrijfsvoering, inkoop- en/of investeringsbeleid. Belangrijke partners om te betrekken zijn: uw dochteronderneming(en) of leveranciers, vakbonden en niet te vergeten vertegenwoordigers uit de gediscrimineerde groepen zelf (bijvoorbeeld via een lokale maatschappelijke organisatie).

De Ambedkar Principles vindt u op [www.dalits.nl](http://www.dalits.nl)

*« Dalits hebben te maken met een unieke vorm van discriminatie in onze maatschappij, die fundamenteel verschilt van de problemen van andere minderheids-groepen. De praktijk van 'onaanraakbaarheid' kan alleen vergeleken worden met de apartheid in Zuid-Afrika. Onaanraakbaarheid is niet alleen een vorm van sociale discriminatie. Het is een smet op de menselijkheid »*

Manmohan Singh, minister-president van India (december 2006)

## Advies?

Het secretariaat van het Dalit Netwerk Nederland (DNN) kan u bijstaan met **advies op maat** over de aanpak van kastdiscriminatie, en u in contact brengen met lokale organisaties die werken aan kastdiscriminatie.

Tel 030-23 21 340

Fax 030-23 22 246

E-mail [dalits@indianet.nl](mailto:dalits@indianet.nl)

## Dalit Netwerk Nederland (DNN)

Jarenlang was kastdiscriminatie een van de meest genegeerde internationale mensenrechtenproblemen. Langzamerhand krijgen de Dalits de erkenning die ze verdienen, maar er moet nog veel gebeuren voordat deze praktijken daadwerkelijk zijn bestreden. Het Dalit Netwerk Nederland (DNN) wil een bijdrage leveren aan de strijd tegen discriminatie en onderdrukking van Dalits ('kastelozen'). Zij doet dit door het informeren van het publiek en de media én door de Nederlandse regering en bedrijven aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.

**website: [www.dalits.nl](http://www.dalits.nl)**

**De leden van het Dalit Netwerk Nederland (2009):**

Mensen met een Missie

Cordaid

ICCO & Kerk in Actie

Justitia et Pax

Landelijke India Werkgroep (secretariaat)

[www.mensenmeteenmissie.nl](http://www.mensenmeteenmissie.nl)

[www.cordaid.nl](http://www.cordaid.nl)

[www.icco.nl](http://www.icco.nl)

[www.justitiaetpax.nl](http://www.justitiaetpax.nl)

[www.indianet.nl](http://www.indianet.nl)

