

Gezocht: dalit (m/v)

Indiase bedrijven maken werk van positieve discriminatie



foto: Martin Abraham

Sinds jaar en dag omschrijft het Indiase bedrijfsleven zichzelf als 'meritocratie': opleiding en persoonlijke kwaliteiten zijn de voornaamste redenen om iemand aan te nemen. De praktijk is anders, zeker als het een dalit of 'onaanraakbare' betreft. Door kastendiscriminatie lopen miljoenen dalits een baan of promotie mis, maar daar komt langzaam verandering in. Met belastingvoordelen in het verschiep lijken vooral grote bedrijven nu eindelijk werk te maken van het aantrekken van dalits.

Je kan iemand die jaren in de boeien geslagen is niet naar de startlijn brengen en zeggen "nu staat het je vrij om met alle anderen de competitie aan te gaan", en nog steeds geloven dat je echt eerlijk bent geweest.' Met deze uitspraak bekritiseerde voormalig president van de Verenigde Staten Lyndon B. Johnson in 1965 de ongelijke kansen van Afro-Amerikaanse burgers op de arbeidsmarkt en legde daarmee de kiem voor positieve discriminatie. Een

idee dat in het Indiase bedrijfsleven nog moet postvatten, zeker als het gaat om discriminatie op basis van kaste – een gevoelig onderwerp in de Indiase samenleving – waar met name kastelozen als dalits en tribale groepen onder te lijden hebben. 'We nemen iemand aan vanwege zijn of haar kwaliteiten', wordt er gezegd. En, 'We willen juist níet kijken naar iemands afkomst'. Het gevolg van deze zogenaamd neutrale aanpak is echter dat slechts een fractie van dalits en tribale groepen vertegenwoordigd is in het bedrijfsleven, ook al vormen ze een kwart van de Indiase bevolking. Want het niet in kaart brengen van iemands achtergrond maakt een gerichte aanpak van kastendiscriminatie binnen bedrijven lastig. En dan gaat het nog niet eens om functies in de hogere regionen. Daarnaast blijkt uit recent onderzoek dat er bij het aannemen van personeel nog wel degelijk wordt gediscrimineerd op basis van kaste, tribale herkomst of, vooral bij moslims, godsdienst.

Quota of 'positieve actie'

Langzaam lijkt er een kentering bij een aantal bedrijven te komen. De vorige regering van premier Manmohan Singh liet al duidelijk weten dat bedrijven zich meer moeten gaan inspannen





bron: flickr

Het goede voorbeeld

In hun rapportages aan United Nations Global Impact geven bedrijven aan hoe zij hun bedrijfsvoering aanpassen aan de internationale afspraken over onder andere mensenrechten, arbeidsrechten en milieu. Uit die rapportages springen de volgende bedrijven eruit als het gaat om de aanpak van kastendiscriminatie.

OPSTAP NAAR DE ARBEIDSMARKT

Infosys Technologies verzorgt sinds 2006 opleidingen voor 'sociaal achtergestelden', in de praktijk grotendeels dalits. Veelbelovende jongeren, die vanwege hun achtergrond of economische situatie laag aangeschreven opleidingsinstituten hebben bezocht, krijgen daar extra onderwijs in zowel technische als sociale vaardigheden, en een beurs. Daardoor kunnen zij de overstap van opleiding naar het bedrijfsleven beter maken. Zo'n tachtig procent van de studenten krijgen na de opleiding inderdaad werk bij grote bedrijven als IBM, HP en Infosys zelf. Infosys weigert echter om de kaste van al haar werknemers bekend te maken.

ONDERZOEK NAAR ACHTERGROND MEDEWERKERS

De HSBC Bank India heeft de Code of Conduct for Affirmative

Action van de Confederation of Indian Industry ondertekend, waarmee zij aangeeft dat zij in beleid en praktijk ervoor zorgt dat mensen uit achtergestelde groepen gelijke kansen krijgen. HSBC is begonnen om gegevens te verzamelen over de maatschappelijke achtergrond van haar medewerkers, waaronder hun kaste.

DALIT-VERENIGINGEN BINNEN HET BEDRIJF

NMDC (exploitatie van mineralen en grondstoffen) is een staatsbedrijf waar in elke vestiging een vereniging voor dalits en adivasi (tribalen) is opgericht. Daarnaast neemt het bedrijf speciale maatregelen om dalits en adivasi te beschermen tegen discriminatie bij rekrutering en het maken van promotie. In 2007 was vijftien procent van de werknemers dalit.

ONTWIKKELINGSPROJECTEN VOOR ACHTERGESTELDE GEMEENSCHAPPEN

De Hindustan Petroleum Corporation promoot het uitbannen van discriminatie binnen het bedrijf, en heeft daarvoor ook beleid. Omdat het een staatsbedrijf is, zijn er gereserveerde plaatsen voor onder andere dalits. Daarnaast geeft Hindustan Petroleum jaarlijks miljoenen euro's uit aan projecten die ten goede komen aan dalits en adivasi, waaronder het beschikbaar stellen van leer materiaal aan lagere scholen, beurzen voor studenten, en ontwikkelingsprojecten op het gebied van water en sanitatie, gezondheidszorg en beroepsopleiding.

BEURZEN VOOR MINDER DRAAGKRACHTIGEN

De Indian Oil Corporation geeft beurzen uit voor minder draagkrachtige studenten. De helft van die beurzen is gereserveerd voor dalits, adivasi en andere achtergestelde groepen. Verder zegt het bedrijf dat het discriminatie binnen het bedrijf wil aanpakken, maar geeft het geen concrete voorbeelden.

> meer lezen: www.unglobalcompact.org

« Tata heeft het taboe op het bespreken en aanpakken van kastendiscriminatie op de werkvloer eindelijk doorbroken »

om dalits kansen te geven. De regering dreigde zelfs met het instellen van quota voor achtergestelde groepen als het bedrijfsleven geen ernst zou maken met een actieve aanpak van discriminatie en kansen voor dalits. Bij overheidsinstanties en publieke opleidingsinstituten zijn al sinds jaar en dag 'gereserveerde plaatsen' voor onder andere dalits en tribale groepen. Dit overigens tot groot ongenoegen van de (politieke en economische) elite, die vooral uit mensen uit de hoge kasten bestaat. Het bedrijfsleven protesteerde fel en de Indiase werkgeversorganisaties, waaronder Confederation of Indian Industry (CII), bracht een flinke lobby op gang om de quota-regeling van tafel te krijgen. Het verplicht aannemen van dalits zou de concurrentiepositie van het Indiase bedrijfsleven de

das om doen, zo heette het. Om aan te tonen dat ze echter wel van goede wil is, richtte de CII een werkgroep 'Positieve Actie' op (zie het kader 'De industrie in gesprek met dalit-organisaties'). De term 'positieve actie' komt van het Engelse 'affirmative action', waarmee aangegeven wordt een stap verder te gaan dan positieve discriminatie: bedrijven ondernemen dan concreet actie om kansarme groepen (zoals bijvoorbeeld dalits) aan te trekken, op te leiden en voor het bedrijf te behouden. De voorzitter van deze werkgroep is echter Jamshed J. Irani, directeur van Tata Sons en bekend tegenstander van 'profilieren', ofwel het uitzoeken van welke kasten je werknemers zijn, vaak de eerste stap in de vorming van een beleid van positieve actie. Zijn felle opstelling heeft er zelfs voor gezorgd dat het onderwerp decennia lang niet werd opgepakt door CII, zo gaf hij zelf toe in een artikel in *Outlook Business*. Toch beseffen ook CII en andere werkgevers dat ze nu wel moeten laten zien dat ze wat doen voor dalits, omdat anders de druk om tot quota voor dalits te komen te groot wordt.



De industrie in gesprek met dalit-organisaties

De Werkgroep Positieve Actie (Affirmative Action Council) van de Confederation of Indian Industry (CII) heeft toegezegd dat binnen tien jaar de uitsluiting van dalits en adivasi in het bedrijfsleven aangepakt zal worden. Om dat te bereiken zullen er meer dalits en adivasi worden aangenomen en promotie maken, zal er vaker ingekocht worden van bedrijven gerund door dalits en adivasi, en komen er meer beurzen en opleidingen voor dalit- en adivasi-jongeren. Het bedrijfsleven zorgt zelf voor toezicht hierop: er komt een gedragscode, een ombudsman, en de aangesloten bedrijven zullen jaarlijks rapporteren over hun vorderingen.

De National Confederation of Dalit Organisations (NACDOR), een platform van twaalfhonderd Indiase dalit-organisaties, zegt blij te zijn met bovenstaande voornemens, maar heeft de werkgroep ook geadviseerd dalits en dalit-organisaties meer invloed te geven in het proces en de besluitvorming. Tevens moeten de voornemens concreter en beter meetbaar worden. NACDOR zal, op verzoek van CII, de werkgroep ook voorzien van een lijst met geschikte kandidaten voor beurzen en opleidingen, omdat de overheid hier niet voor kon zorgen.

Aanpakken discriminatie

Hoewel de overheid nu wat lijkt terug te krabbelen, getuige de uitspraak van minister-president Manmohan Singh dat bedrijven positieve actie niet 'door de strot geduwd moeten krijgen', moeten bedrijven binnenkort wel verplicht rapporteren over de voortgang van hun diversiteitsbeleid. Dat wordt gepubliceerd in een 'diversiteitsindex'. Recent lieten de 55 grootste bedrijven van India weten dat vanaf volgend jaar al te gaan doen. Ook liggen er belastingvoordelen in het verschiet voor bedrijven die voorrang geven aan dalits of adivasi (tribalen). Het is dus niet toevallig dat ondanks de opstelling van mensen als Irani, een bedrijf als Tata Group met een miljardenomzet en 350 duizend werknemers, juist nu is begonnen met het inventariseren van het aantal kastelozen onder haar gelederen. De resultaten vielen mee, zegt een woordvoerder van het bedrijf, zonder aantallen te noemen: er werkten meer dalit-werknemers bij Tata dan verwacht. Maar blijkbaar niet genoeg, want het al jaren geleden ingevoerde diversiteitsbeleid werd haastig nieuw leven ingeblazen. Daarin staat bijvoorbeeld dat dalit-kandidaten voorrang moeten krijgen tijdens de sollicitatieprocedure, zelfs als de kasteloze iets minder goed scoort dan een andere kandidaat. Wat ook de achterliggende reden mag zijn voor deze koerswijziging, Tata Group verdient zeker een pluim omdat het, misschien wel als allereerste, een formeel en serieus onderzoek naar de afkomst van de medewerkers heeft uitgevoerd. Tata heeft als belangrijk Indiaas bedrijf een voortrekkersrol en door dit onderzoek te doen lijkt het taboe op het bespreken en aanpakken van kastendiscriminatie op de werkvloer eindelijk doorbroken.

PR-stunt

Andere bedrijven, zoals Infosys (zie het kader 'Het goede voorbeeld'), proberen hun diversiteitsbeleid handen en voeten te geven door ontwikkelingsprojecten te financieren of opleidingen aan te bieden aan veelbelovende maar sociaal of economisch achtergestelde jongeren. Een deel van hen wordt vervolgens aangenomen bij het bedrijf in kwestie. Hoewel het voor de geselecteerde individuen een wereld van verschil maakt, klinkt er ook kritiek. 'Zulke initiatieven zijn slechts een PR-stunt. Dat is geen talent kweken',

zegt Surinder S. Jodhka, professor in de sociologie bij de Jawaharlal Nehru University en directeur van het Indian Institute of Dalit Studies in *The Economic Times*. 'Als een paar topbedrijven nou eens goede opleidingsinstituten in een tribaal gebied zouden neerzetten, dan komen er vrijwel zeker veel goede kandidaten naar voren.' Ook komt uit de goede voorbeelden nog geen systematisch beleid van non-discriminatie en positieve actie naar voren.

Multinationals aanspreken

'Multinationals die in India werkzaam zijn, kunnen ook worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid op het gebied van diversiteit en het bestrijden van kastendiscriminatie in het bijzonder', zegt directeur van de Landelijke India Werkgroep Gerard Oonk namens het Dalit Netwerk Nederland. 'Als investeerder, handelspartner of financier kunnen zij eisen dat discriminatie op basis van kaste serieus wordt aangepakt. Wij gaan bedrijven daarop aanspreken.' Bedrijven kunnen daarbij gebruik maken van de *Ambedkar Principles* en de *Dalit Discrimination Check*. De *Ambedkar Principles* zijn aanbevelingen voor beleid tegen kastendiscriminatie. De *Dalit Discrimination Check* is een concrete test waarmee bedrijven kunnen onderzoeken hoe goed zij het doen bij het actief bestrijden van kastendiscriminatie in hun bedrijf, bij hun dochterbedrijven en in hun productieketen. Al loopt dat laatste nog niet zo vlot, blijkt uit het jaarrapport 2009 van het International Dalit Solidarity Network (IDSN): 'Door onze contacten met bedrijven is duidelijk geworden dat culturele barrières zelfs het begin van een dialoog over kastendiscriminatie met partners in India verhinderen. Het onderwerp ligt heel gevoelig en internationale ondernemingen hebben aangegeven dat ze hulp nodig hebben bij het openen van constructieve gesprekken met hun Indiase collega's, voordat er daadwerkelijk beleid en maatregelen ingevoerd kunnen worden.'

Clarieke Barneveld

Meer weten?

Bestel de brochures *Onaanraakbaar?* en *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen* bij de Landelijke India Werkgroep of vind ze op www.dalits.nl.

De *Ambedkar Principles* en de *Dalit Discrimination Check* zijn te vinden op www.dalits.nl/dnn_bedrijven.html

