

Vanuit het principe dat elk mens gelijkwaardig is, stelt ROVINIJ zich nadrukkelijk op het standpunt dat elk mens gelijk behandeld wordt. De Directie van ROVINIJ zal haar vaste medewerkers, opdrachtgevers en uitzendkrachten te allen tijde erop wijzen dat zij onderscheid op basis van leeftijd, huidskleur, handicap, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit, etnische afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of andere verboden gronden ten stelligste afwijst.

ROVINIJ streeft ernaar dat al haar medewerkers kunnen werken in een omgeving die vrij is van discriminatie. Elke vorm van discriminatie, direct én indirect, elke vorm van intimidatie en elk ander ongewenst gedrag wordt nadrukkelijk afgewezen.

Directe en indirecte discriminatie

- Onder directe discriminatie verstaan wij elk onderscheid op basis van leeftijd, huidskleur, handicap, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit, etnische afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of andere verboden gronden.
- Onder indirecte discriminatie verstaan wij elk onderscheid op andere gronden, dat in de praktijk leidt tot discriminatie. Bij voorbeeld:
 - het kledingvoorschrift 'stropdas' is indirect discriminatie op geslacht
 - het selectie criterium 'scholier of student' is indirect discriminatie op leeftijd

In uitzonderingsgevallen en enkel in overeenstemming met geldende wetgeving is een voorkeursbeleid ten aanzien van een aantal groepen toegestaan. Het gaat specifiek om drie groepen: vrouwen, personen behorend tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte. Dit voorkeursbeleid is echter alleen toegestaan als het tot doel heeft feitelijke ongelijkheden op te heffen.

Intimidatie

Sommige opmerkingen of als grappig bedoelde beledigingen kunnen door mensen als vernederend ervaren worden. ROVINIJ keurt dit soort gedrag af en zal er waar mogelijk op toezien dat het niet plaatsvindt of onmiddellijk stopt. Dit geldt evenzeer voor ongewenste aanrakingen, seksuele toenadering en/of de suggestie dat het afwijzen daarvan negatieve invloed zou kunnen hebben op het werk, de loopbaan of de arbeidsvoorwaarden.

Implementatie en handhaving

- Iedere vaste medewerker van ROVINIJ neemt tijdens het inwerktraject kennis van de "Gedragsregels ter voorkoming van discriminatie", zoals opgesteld door de ABU en toegevoegd aan dit beleidsdocument.
- Tijdens de reguliere werkoverleggen zal het onderwerp discriminatie en intimidatie een vast agendapunt vormen.
- Iedere vaste medewerker van ROVINIJ is mede verantwoordelijke voor naleving van dit beleid.
- Verzoeken van opdrachtgevers die discriminatoir zijn, zullen niet in behandeling genomen worden. De verantwoordelijke medewerkers van ROVINIJ krijgen hierin steun en bescherming van de Directie.
- Misstanden kunnen worden gemeld bij de verantwoordelijke medewerker van ROVINIJ, die deze melding bespreekt met de Directie, waarna afspraken over vervolgstappen gemaakt worden.
- Klachten kunnen worden ingediend bij de Directie van ROVINIJ via mail@rovinij.nl.