

## Diversiteit & inclusie – Gendergelijkheidsplan

Versie November 2022

### 1 Situering

SIM streeft naar een eerlijke en inclusieve werkomgeving waarbij diversiteit een pluspunt is.

SIM koestert een cultuur van wederzijds respect en gelijkheid, billijkheid en inclusie voor iedereen, ongeacht achtergrond, kenmerken, voorkeuren ...

Iedereen dient met waardigheid behandeld te worden en moet gelijke kansen krijgen om zich te ontwikkelen, vooruitgang te boeken en beloond en erkend worden op het werk.

Beslissingen m.b.t. indienstneming, bevordering, training of enige andere zakelijke praktijk steunen uitsluitend op de verdiensten van de betrokkene zelf (capaciteiten, competenties, attitude).

SIM implementeert en monitort het algemeen diversiteits- en inclusieplan, in overeenstemming met de subsidiabiliteitscriteria van Horizon Europa inzake gendergelijkheid (gendergelijkheidsplan als wezenlijk onderdeel van een algemeen diversiteits- en inclusieplan).

### 2 Uitwerking

#### 2.1 Extern personeel

Aangezien SIM voornamelijk een virtueel onderzoeksinstituut is dat het merendeel van de onderzoeksactiviteiten uitbesteedt aan bestaande Vlaamse onderzoeksinstellingen, volgt het de rapporteringen van deze instellingen op en interpelleert indien nodig bij het management van deze instellingen.

#### 2.2 Eigen personeel en Raad van Bestuur- Dataverzameling en toezicht

De statuten en het intern reglement expliciteren de eis tot genderevenwicht op bestuursniveau. Het aantal eigen personeelsleden is gering (< 20) en bij gevolg worden alle personeelsgerelateerde problemen op niveau RvB gemeld en opgevolgd. De RvB kan desgevallend besluiten tot het oprichten van specifieke werkgroepen.

Het operationeel management rapporteert alle personeelsgerichte kerncijfers en incidenten aan de RvB.

Guido Verhoeven

General manager SIM