

NIOZ

Gendergelijkheidstrategie
GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

GEP NIOZ 2022-2027

Inhoudsopgave

1. Verklaring van het NIOZ inzake gendergelijkheid
2. Overzicht van verzamelde gegevens, beoordelingen en doelstellingen (kwantitatief)
3. De gendergelijkheidsstrategie van het NIOZ als onderdeel van de D&I-strategie (kwalitatief)
 - 3.1 Bewustzijn en gedrag
 - 3.2 Taal en communicatie
 - 3.3 Het creëren van een veilige en inclusieve cultuur voor specifieke groepen
4. Maatregelen tegen gendergebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie
5. GEP-training en capaciteitsopbouw binnen het NIOZ
6. Slimme doelstellingen ten aanzien van GEP
7. Tabellen met genderverdelingen binnen het NIOZ

1. GEP-VERKLARING

Het Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee ('Koninklijk NIOZ') heeft als prioriteit gesteld om een cultuur van genderbewustzijn te creëren en om onbewuste vooroordelen in besluitvormingsprocessen aan te pakken om te zorgen dat de genderdiversiteit en de gendergelijkheid in alle lagen en bij alle benoemingen worden verbeterd (binnen het onderzoek, het management en de ondersteuning). Dit komt ook tot uiting door het mede-ondertekenen door het NIOZ van de overkoepelende verklaring ten aanzien van diversiteit en inclusie van de NWO, die dezelfde strekking heeft.

NWO-I streeft naar excellente wetenschap, die floreert en maximale impact heeft op onze maatschappij. Onderdeel daarvan is het stimuleren van een inclusieve wetenschapscultuur, met oog voor diversiteit in de breedste zin. Met andere woorden, diversiteit in culturele, etnische en/of religieuze achtergronden, in gender, seksuele geaardheid, gezondheid/vermogen om te werken en leeftijd. Diversiteit leidt tot inspiratie, creativiteit en innovatie. De toegevoegde waarde wanneer mensen met verschillende expertises en diverse achtergronden en perspectieven zich gezamenlijk ergens voor inzetten is algemeen bekend. Een inclusieve organisatie maakt optimaal gebruik van de verschillende talenten en vermogens van de medewerkers in die organisatie en is actief op zoek naar meer diversiteit bij het werven van nieuwe mensen.

Ieder jaar worden de cijfers met betrekking tot de genderratio's van het instituut gepubliceerd en beoordeeld. Het wordt aangemoedigd om vrouwelijke talent te stimuleren, bijvoorbeeld met de zogeheten WISE-subsidie. Het is bemoedigend om te zien dat het percentage vrouwen binnen het wetenschappelijke personeelsbestand van het NIOZ zo rond de 50% ligt. We dienen echter nog wel vooruitgang te boeken in de meer senior posities en in de posities van afdelingshoofd. Verder hebben we in juni 2022 een wijziging doorgevoerd in de structuur van ons managementteam om meer inclusief te worden in ons besluitvormingsproces. Onze specifieke plannen voor gendergelijkheid zijn gebaseerd op de HR-strategie van NWO-I en de diversiteits- en inclusiestrategie en het bijbehorende actieplan van NWO-I, en worden nauwlettend gevolgd door het diversiteits- en inclusieteam van het NIOZ, dat een brede vertegenwoordiging kent van de diverse NIOZ-populatie als geheel.

Han Dolman

2. Overzicht van de gegevensverzameling van de afgelopen jaren (kwantitatief)

Het Koninklijk NIOZ heeft naar sekse opgesplitste gegevens verzameld om de gendergelijkheid op verschillende niveaus binnen het personeelsbestand te analyseren, met de nadruk op zowel permanente functies als functies met een vaste looptijd. Binnen de vier wetenschappelijke afdelingen betreft dit vijf verschillende soorten functies: promovendi en postdoctorale onderzoekers, technische assistenten, hoofdonderzoekers en afdelingshoofden, en hoogleraren en de verschillende niveaus van medewerkers binnen de faciliteiten en de ondersteunende afdelingen (Nationale Mariene Faciliteiten en Algemene ondersteuning). Deze gegevens van het werknemersbestand worden twee keer per jaar geanalyseerd. Deze analyses vindt u in de bijlage.

Uit tabel A in hoofdstuk 7 blijkt dat de genderbalans in de afgelopen jaren is verbeterd, maar dat de cijfers tussen de verschillende afdelingen nog steeds uiteenlopen. Afgelopen jaar werd er binnen het NIOZ in de wetenschappelijke afdelingen wat betreft gender een evenwicht bereikt. In de bredere organisatie van het NIOZ, inclusief de Nationale Mariene Faciliteiten en de ondersteunende afdelingen, ligt het gendergelijkheidspercentage op 43%. De toename is voornamelijk toe te schrijven aan de grote diversiteit binnen de huidige promovendi en postdocs.

De uitdaging is om meer gendergelijkheid te realiseren in de senior posities binnen de organisatie, met name meer senior posities zoals afdelingshoofd en hoogleraar. Deze onbalans zien we ook terug in de salarisschalen. Daarom hebben we om inclusiever te worden in ons besluitvormingsproces in juni 2022 een nieuwe structuur van ons managementteam geïmplementeerd. Deze nieuwe structuur leidt tot de volgende doelstellingen voor het GEP 2022-2027:

1. Het behalen van genderevenwicht in de gehele organisatie van het NIOZ in 2027
2. Genderevenwicht in besluitvormingsposities in 2027
3. Een kleinere loonkloof, waarbij wordt gewerkt richting evenwicht in senior posities in 2027

In de tabellen in hoofdstuk 7 aan het einde van dit document vindt u meer informatie over de verdeling van de genders:

- A. Verdeling van mannelijke en vrouwelijke medewerkers binnen het NIOZ, gemiddelde over 2021, in aantallen
- B. Wetenschappelijke afdelingen binnen het NIOZ
- C. Wetenschappelijke medewerkers binnen het NIOZ
- D. Hoogleraren en senior onderzoekers
- E. Managementteam
- F. Loonkloof op basis van gender
- G. Raad van toezicht
- H. Wetenschappelijke commissie
- I. Ondernemingsraad
- J. Diversiteits- en inclusieteam
- K. Chief Science Official van de onderzoeksreizen van het NIOZ
- L. Publicaties door het NIOZ, laatste auteur
- M. Publicaties door het NIOZ, eerste auteur

3. De diversiteits- en inclusiestrategie binnen het NIOZ (kwalitatief)

We werken bij het NIOZ op basis van het implementatieplan voor diversiteit en inclusie 2022-2027 van de overkoepelende HR-strategie van de moederorganisatie NWO-I. Gendergelijkheid is een essentieel onderdeel van deze strategie.

- Bewustzijn en gedrag
- Taal en communicatie
- Een inclusieve cultuur
- Het creëren van een veilige en inclusieve cultuur voor specifieke groepen
- Rolmodellen

3.1 Bewustzijn en gedrag

Doel: Iedereen is zich bewust van zijn of haar eigen gedrag en van zowel zijn of haar bewuste als onbewuste vooroordelen. We streven ernaar een contactcultuur te creëren waarin iedereen zich veilig voelt.

Zoals ook beschreven in het actieplan voor gewenst gedrag van NWO-I is bewustwording van de eigen (voor)oordelen de eerste stap in het creëren van een inclusievere en diversere organisatie. Het is belangrijk dat iedereen een open houding naar elkaar heeft en een open dialoog durft aan te gaan, waarbij feedback wordt ontvangen van en gegeven aan de collega's. Wat voor de een normaal is, kan voor de ander een gevoelig onderwerp zijn. Het is daarom belangrijk dat iedereen zich veilig genoeg voelt om zich uit te spreken over zaken waar hij of zij zich ongemakkelijk bij voelt, zelfs als dit regelmatig tot lastige gesprekken leidt.

Acties:

- Zorgen voor inclusief management door trainingen in inclusief leiderschap aan te bieden.
- Stimuleren van teams/afdelingen om een training te volgen en met elkaar in gesprek te gaan over wat mensen als prettig of juist onprettig ervaren in de interactie met elkaar en de manier waarop er wordt gecommuniceerd.
- Organiseren van feedback- en intervisiesessies waarbij wordt gereflecteerd op elkaars gedrag en waarbij elkaars gedrag wordt besproken.
- Zorgen dat bestuurders en MT-leden zichtbaar reflecteren op hun gedrag en hun gedrag aanpassen indien nodig.
- Alle medewerkers binnen werving en selectie verzoeken om een workshop over onbewuste vooroordelen te volgen. Creëren van bewustzijn met betrekking tot diversiteit bij groepsleiders zodat dit bewustzijn ook een rol kan spelen bij het aannemen van promovendi en postdocs.
- Het opstellen van maatregelen tegen gendergebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie, en informatie hierover verstrekken.

3.2 Taal en communicatie

Doel:

Als werkgever is het NIOZ alert op het gebruik van inclusieve communicatie. Hierbij is het non-verbale en visuele taalgebruik ook een belangrijk onderdeel van de communicatie: tijdens persoonlijke bijeenkomsten binnen ons bedrijf, op intranet en de website, in verslagen, e-mails en vacatureteksten, tijdens vergaderingen en tijdens zowel formele als informele gesprekken. Om divers (verbaal en non-verbaal) taalgebruik te bereiken zijn de volgende elementen van belang:

- bewustzijn van taal;*
- aanpassen van taal;*
- een open houding om elkaar aan te spreken op taalgebruik.*

Acties:

- Zorgen dat de websites van het NIOZ inclusief en 'digitoegankelijk' zijn.
- Opzetten van een diversiteitspagina met informatie over het D&I-beleid en D&I-activiteiten.
- Alle workshops en cursussen die door het NIOZ en de NWO worden aangeboden, in twee talen aanbieden. Zorgen dat deze als zodanig beschikbaar zijn voor alle medewerkers binnen het NIOZ.
- Aanpassen van richtlijnen voor inclusieve werving en selectie (zie hoofdstuk 4).
- Ontwikkelen/inkopen van schrijfcursussen over het gebruik van genderneutrale en inclusieve taal en afbeeldingen en deze aanbieden aan HR-, communicatie- en algemene medewerkers binnen het NIOZ.
- Bewerkstelligen dat alle (ondersteunende) afdelingen in het jaarplan opnemen wat zij gaan ondernemen om de diversiteit bij de uitvoering van hun taken te verhogen.

3.3 Een inclusieve cultuur

Doel:

Er zijn geen drempels om onderdeel of werknemer te zijn van het NIOZ, noch is er sprake van bewuste of onbewust uitsluiting van (of door) medewerkers. Iedereen binnen het NIOZ voelt zich een gewaardeerd onderdeel van het geheel.

In een cultureel inclusieve werkomgeving voelt iedere werknemer zich prettig en gewaardeerd, ongeacht ras, etniciteit, kleur, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie, religieuze overtuiging, beperkingen, leeftijd, neurodiversiteit en persoonlijke uitingsvormen. Een inclusieve organisatie wordt gecreëerd door de leden in die organisatie. Dit begint met de mensen die er werken en de manier waarop zij met elkaar omgaan. Er moet plaats zijn voor iedereen, ongeacht identiteit, achtergrond, levensfase, religie of levensstijl. Dat betekent dat er een inclusieve cultuur moet zijn, in tegenstelling tot een dominante cultuur (vaak nog de mannelijke, westerse, witte, heteronormatieve cultuur). Het creëren van een dergelijk klimaat vergt inzet van iedereen, maar vereist ook inclusieve faciliteiten, zoals aandacht voor cultuurspecifieke vrije dagen, ruimte voor alternatieve loopbanen en fysieke toegankelijkheid van de werkvloer voor mensen met een beperking.

Acties:

- Ontwikkelen en gebruiken van een toolkit voor diverse en inclusieve werving en selectie zodat iedere sollicitant een gelijke kans heeft. Creëren van bewustzijn bij leden van sollicitatiecommissies van onbewuste vooroordelen (impliciete vooroordelen) en het verzorgen van trainingen voor deze leden over inclusief gedrag/impliciete vooroordelen. Ontwikkelen van een toolkit voor divers en inclusief werk.
- Zorgen dat nieuwe medewerkers zich thuis voelen in de organisatie nadat zij de arbeidsovereenkomst hebben getekend.
- Informeren van alle medewerkers binnen het NIOZ over onze intenties met betrekking tot inclusiviteit en onze medewerkers verzoeken om de gedragscode van het NIOZ te ondertekenen. Na aanvang van de dienstbetrekking de medewerker informeren welke collega beschikbaar is voor vragen of klachten.
- Een inclusieve cultuur waarborgen door een diversiteits- en inclusieteam binnen het NIOZ aan te stellen waarin iedere doelgroep zich vertegenwoordigd voelt.
- Aandacht schenken aan diversiteit op de website van het NIOZ, overeenkomstig de visie van de NWO, en de rol die eenieder heeft in dit systeem.
- Vragen opnemen in het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek over een inclusieve cultuur.

3.4 Het creëren van een veilige en inclusieve cultuur voor specifieke groepen

Hieronder vallen verschillende categorieën, zoals gender, LGBTI+, etnische diversiteit en neurodiversiteit en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoewel we ons in dit Gender Equality Plan alleen richten op gender, ontwikkelt onze diversiteits- en inclusiegroep ook plannen voor de andere doelgroepen.

Doel:

Het NIOZ streeft naar een gelijke vertegenwoordiging in de gehele organisatie en zoekt actief naar gelijke mogelijkheden bij promoties, deelname aan projecten, het uiten van waardering, loopbaanmogelijkheden, enz.

Gender:

Het algemene diversiteits- en inclusiebeleid is gericht op taal en communicatie en houding en gedrag, met name om een positieve en stimulerende werkomgeving en een veilige, inclusieve cultuur te bieden voor deze doelgroepen.

Acties:

- Zorgen dat er een D&I-plan komt dat wordt gemonitord door het D&I-team, dat ook is gericht op gender.
- Opstellen en monitoren van jaarlijkse streefcijfers door verslag te doen in het maatschappelijke jaarverslag.

- Zorgen dat problemen die spelen binnen de werving en selectie worden besproken in het MT.
- Nadenken over een mogelijke opvolging aan het eind van het WISE-programma.
- Opzetten van een leiderschapsprogramma dat is gericht op vrouwen, inclusief mentors en mentees en uitwisselingsmogelijkheden.
- Zorgen dat iedere medewerker gedurende zijn of haar hele carrière zijn of haar werk op een gemotiveerde manier kan uitvoeren, tijdens de verschillende fases van het leven. Een goede balans tussen werk en privé is hiervoor een voorwaarde. Binnen het NIOZ waarborgen dat iedere medewerker zich vrij voelt om persoonlijke kwesties te bespreken en dat iedere medewerker op de hoogte is van de mogelijkheden in de collectieve arbeidsovereenkomst wat betreft een duurzame carrière.

4. Maatregelen tegen gendergebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie

Bij het NIOZ willen we een inclusieve en diverse organisatie zijn, en dat kan alleen als we samenwerken aan een open, veilige en positieve werkomgeving. Als er sprake is van ongewenst gedrag wordt er een escalatieladder gebruikt. Hierbij wordt zoveel mogelijk direct feedback gegeven; gesprekken vinden in oplopende volgorde plaats onder begeleiding van een leidinggevende, afdelingshoofd, HR-adviseur of een onafhankelijke vertrouwelijke adviseur. Het is altijd mogelijk om een formele klacht in te dienen (zie implementatierichtlijn 12 van de NWO). Vertrouwelijke adviseurs houden jaarlijkse verslagen bij van ongewenst gedrag. In het medewerkersonderzoek zal ook aandacht worden besteed aan het vaststellen van ongewenst gedrag in verschillende uitingsvormen.

5. Capaciteits- en trainingsplan (ook onderdeel van het D&I-plan) van het NIOZ

	Status	Acties	Timing
Bewustzijn en gedrag			Status
Training in inclusief leiderschap, inclusief neurodiversiteit.	Afgerond in 2020, maar moet worden herhaald	HR stelt een voorstel op voor het MT	Q4 2022
Inclusiviteitstraining voor alle afdelingen en medewerkers van de organisatie – feedback en intervisie.	Gepland in 2020 en 2021, maar uitgesteld vanwege corona. Bespreken of deze worden hervat of herzien	HR stelt een voorstel op voor het MT	Q4 2022/Q1 2023
Taal en communicatie			

Training in inclusieve werving en selectie voor alle wervende managers.		De NWO-I-toolkit is binnengekomen.	HR stelt een voorstel op	Q3 2022
Training over inclusief schrijven voor HR, communicatiemedewerkers en algemene medewerkers om genderneutraal taalgebruik te gebruiken en het gebruik van taal en afbeeldingen op elkaar af te stemmen.		Afgerond in 2020, maar moet worden herhaald	HR en Communicatie stellen een voorstel op	Q1 2023
Een inclusieve cultuur				
Introductietraining in inclusiviteit.		Introductie en onboarding	HR stelt een voorstel op	Q4 2022/Q1 2023

6. Het Gender Equality Plan van het NIOZ (onderdeel van D&I plan)

	Status	Acties	Timing
Doelstellingen gendergelijkheid			
Het behalen van genderevenwicht in de gehele organisatie van het NIOZ in 2027.	Op dit moment 43%	Actieplan door het diversiteitsteam	Q1 2023
Genderevenwicht in besluitvormingsposities in 2027.	Op dit moment 0%	Actieplan door het MT/de bestuurder	Q2 2022
Een verbetering van de loonkloof in 2027 waarbij wordt gewerkt richting evenwicht in de senior posities.	Hiervoor moeten nieuwe parameters worden opgesteld.	HR stelt een voorstel op	Q1 2023
Bewustzijn en gedrag			Status
Zorgen voor inclusief leiderschap: leiders krijgen een training in inclusief leiderschap die is gericht op alle reeds genoemde doelgroepen.	Het huidige leidinggevend kader heeft al een training over gendergelijkheid aangeboden gekregen en gevolgd		Afgerond
Waarborgen dat teams/afdelingen een training volgen en met elkaar in gesprek gaan over wat mensen als prettig of juist onprettig ervaren in de omgang, interactie en communicatie met elkaar.	Gepland in 2020 en 2021, maar uitgesteld vanwege corona	HR heeft dit opgenomen in het trainingsplan	Q4 2022/Q1 2023
Organiseren van feedback- en intervisiesessies waarbij wordt gereflecteerd op elkaars gedrag en waarbij elkaars gedrag wordt besproken.		HR heeft dit opgenomen in het trainingsplan	Q4 2022/Q1 2023
Zorgen dat bestuurders en MT-leden zichtbaar reflecteren op hun gedrag en hun gedrag aanpassen indien nodig.	Dit moet onderdeel worden van de MT-vergadercyclus en R&O	Opnemen in de MT-agenda	Loopt
Maatregelen opstellen tegen gendergebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie.	Afgerond	Opnemen in de onboardingstraining	Loopt

Taal en communicatie			
Zorgen dat de websites van het NIOZ inclusief en 'digitoegankelijk' zijn.	'Audit' door een extern bureau (Toegankelijkheid) is afgerond; er is een online verklaring opgesteld Toegankelijkheid - NIOZ ; verbeteringen zijn onderhanden	Communicatieafdeling	Loopt
Opzetten van een diversiteitspagina op de interne website (intranet) met informatie over het D&I-beleid en D&I-activiteiten.	Is geplaatst op het nieuwe intranet	Communicatieafdeling	Loopt
Opstellen van richtlijnen voor inclusief taalgebruik en gebruik van afbeeldingen met hulp/advies van een externe partij.	Nog op te pakken	Communicatieafdeling	Q1 2023
Alle workshops en cursussen die door het NIOZ en de NWO worden aangeboden, in twee talen aanbieden. Zorgen dat deze als zodanig beschikbaar zijn voor alle medewerkers binnen de NWO.	Is aanwezig binnen het NIOZ	Er is nog wel aandacht nodig voor de trainingen van de NWO	Aanwezig
Implementeren van richtlijnen voor inclusieve werving en selectie.	De toolkit is binnengekomen	HR moet een plan opstellen om de toolkit te implementeren, inclusief trainingsplan	Q3 2022
Zorgen dat er jaarlijks random testen worden uitgevoerd of communicatie inclusief is en hierover adviseren indien nodig.	Jaarlijkse zelfevaluatie	Opnemen in de MT-agenda	Vanaf Q3 2022
Bewerkstelligen dat alle (ondersteunende) afdelingen in het jaarplan opnemen wat zij ondernemen om de diversiteit bij de	Moet worden besproken tijdens de halfjaarlijkse afdelingsbijeenkomsten	Bestuurder en MT	Vanaf Q3 2022

uitvoering van hun taken te verhogen.			
Een inclusieve cultuur			
Ontwikkelen en gebruiken van een toolkit voor diverse en inclusieve werving en selectie zodat iedere sollicitant een gelijke kans heeft.	De toolkit is klaar	Zie hierboven	
Bij de start van de dienstbetrekking medewerkers informeren waar zij terecht kunnen in geval van vragen of klachten.	Introductie en onboarding moeten worden geconsolideerd	Introductie en onboarding opnemen in het trainingsplan	Q4 2022
Zorgen dat er medio 2022 een diversiteits- en inclusieteam binnen het NIOZ is aangesteld.	In januari 2022 geïnstalleerd		Aanwezig
Aandacht schenken aan diversiteit op de website van het NIOZ, overeenkomstig de visie van de NWO.	Controleren en verbeteren op de nieuwe website	Communicatieafdeling	Q1 2023
Vragen opnemen in het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek over een inclusieve cultuur.	Wordt afgerond in het onderzoek van 2023	In Q1 2023 wordt er een onderzoek uitgevoerd op het niveau van NWO-I	Q1 2023
Aandacht besteden aan de jaarlijkse diversiteitsdag met de focus op diversiteit binnen het NIOZ en de rol die iedereen hierin heeft.	Acties voor het D&I-team en Communicatie?	Nog te beoordelen en mogelijk breder trekken	
Veiligstellen van informatie over duurzame ondersteuning tijdens de carrière.	Actie HRM	Opnemen in het onboardingsprogramma	Loopt

7. Tabellen met genderverdelingen binnen het NIOZ

A. Verdeling van mannelijke en vrouwelijke medewerkers bij het NIOZ, gemiddelde over 2021, in aantallen

Afdeling	Man	%	Vrouw	%	Totaal
Kustsystemen (COS)	35	54%	30	46%	65
Estuaria & Deltasystemen (EDS)	35	56%	28	44%	63
Microbiologie & Biogeochemie (MMB)	29	37%	49	63%	78
Oceaanwetenschappen (OCS)	24	55%	20	45%	44
Nationale Mariene Faciliteiten (NMF)	46	92%	4	8%	50
Algemene ondersteuning (GES)	33	60%	22	40%	55
Totaal NIOZ	202	57%	153	43%	355

B. Wetenschappelijke afdelingen binnen het NIOZ

Afdeling	Man	%	Vrouw	%	Totaal
COS	35	54%	30	46%	65
EDS	35	56%	28	44%	63
MMB	29	37%	49	63%	78
OCS	24	55%	20	45%	44
Totaal NIOZ	123	49%	127	51%	250

B. Wetenschappelijke medewerkers binnen het NIOZ

Groep	Man	%	Vrouw	%	Totaal
TT-wetenschappers	6	60%	4	40%	10
Promovendi	22	31%	49	69%	71
Postdocs	29	53%	26	47%	55
Totaal NIOZ	57	42%	79	58%	136

D. Hoogleraren en senior onderzoekers per oktober 2022

			Universiteit	Man	Vrouw
EDS					
Klaas Timmermans	m		Groningen	1	
Tjeerd Bouma	m		Utrecht	1	
Johan van de Koppel	m		Groningen	1	
Karline Soetart	v		Utrecht		1
Bert Vermeersen	m		Delft	1	
Daphne van der Wal	v		Twente		1
COS					
Jan van Gils	m		Groningen	1	
Tjisse van der Heide	m		Groningen	1	
Katja Philippart	v		Utrecht		1
Theunis Piersma	m		Groningen	1	
David Thieltges	m		Groningen	1	
Myron Peck	m		Wageningen	1	
OCS					
Gert Jan Reichart	m		Utrecht	1	
Henk Brinkhuis	m		Utrecht	1	
Geert Jan Brummer	m		VU	1	
Rob Middag	m		Groningen	1	
Jan Berend Stuut	m		VU	1	
MMB					
Anja Spang	v		UvA		1
Linda Amaral Zettler	v		UvA		1
Corina Brussaard	v		UvA		1
Helge Niemann	m		Utrecht	1	
Jaap Sinnighe					
Damste	m		Utrecht	1	
GES					
Han Dolman	m		VU	1	
				18	6

**E. MT van het
NIOZ**

Afdeling	Man	Vrouw	
Bestuurder	1		
COS	2		
EDS	1	1	
OCS	1	1	
MMB	1	2	
NMF	1		
GES	1	1	
Totaal	8	5	13

F. Loonkloof op basis van gender binnen de wetenschappelijke afdelingen per april 2022

Schaal	man	%	vrouw	%	totaal
6	2	33%	4	67%	6
7	5	38%	8	62%	13
8	10	45%	12	55%	22
9	22	76%	7	24%	29
10	0		0		0
11	5	50%	5	50%	10
12	7	70%	3	30%	10
13	14	70%	6	30%	20
14	6	55%	5	45%	11
15	1	50%	1	50%	2
16	5	100%	0	0%	5
Onderzoekers in opleiding	27	31%	59	69%	86
Totaal	104	49%	110	51%	214

**G. Wetenschappelijke
adviescommissie (SAC)**

			Man	Vrouw	
Prof. dr.	H	Olf	1		
Prof. Ir.	H.A.	Dijkstra	1		
Prof. dr.	K.	Freeman		1	
Prof. dr.	J.	Huisman	1		
Prof. dr.	S.J.M.H.	Hulscher		1	
Prof.	C	Jansen	1		
Prof. dr.	A.J.	Kopf	1		
Prof. dr.	C	Schrum		1	
Prof. dr.	K.H.	Wiltshire		1	
Vacature					
			5	4	9

H. Adviescommissie NIOZ-instituut (IAC)	Man	Vrouw
Ir. A.J. (Harry) Baayen Voorzitter van het IAR	1	
Dr. ir. B. (Bas) Buchner Voorzitter van MARIN	1	
Mr. ing. J.H. (Jan Hendrik) Dronkers Secretaris-generaal Luchtvaart en Maritieme Zaken bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat	1	
Prof. dr. J.B.M. (Jack) Middelburg Hoogleraar Geochemie, Afdelingsvoorzitter Aardwetenschappen, Universiteit Utrecht	1	
Dr. K.D. (Kirsten) Schuijt CEO WWF-NL/Wereld Natuur Fonds		1
Ir. M. C. (Michiel) Uitdehaag Burgemeester van Texel	1	
Ir. H (Henk) van Muijen Algemeen directeur bij MTI Holland (IHC Merwede)	1	
Prof. dr. G. (Gerard) van der Steenhoven Algemeen directeur en Chief Science Officer, Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut (KNMI)	1	
	7	1

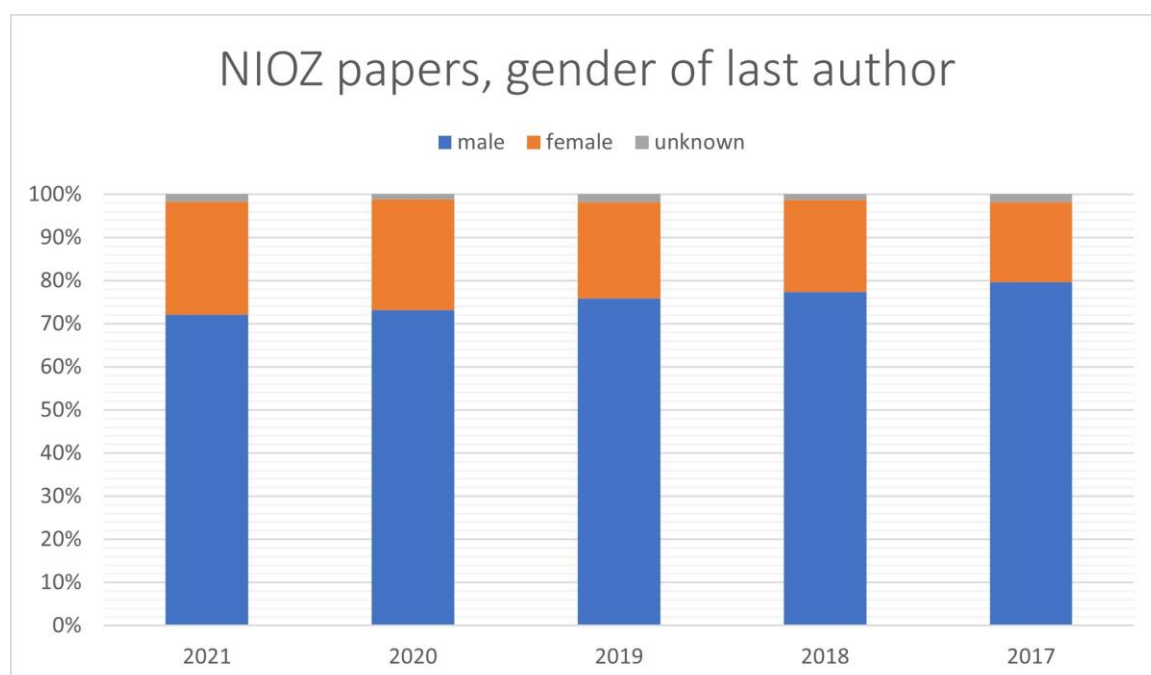
I. Ondernemingsraad van het NIOZ	Man	Vrouw
Ellen Hopmans Wetenschappelijke personeel Voorzitter		1
Milou Arts Tijdelijke medewerkers Secretariaat		1
Daan van Loon Algemene ondersteuning GOR / COR NWO	1	
Rob Middag Wetenschappelijk personeel	1	
Loran Kleine Schaars Wetenschappelijk ondersteunend personeel	1	
Robert Twijnstra Wetenschappelijk ondersteunend personeel	1	
Sander Asjes Ondersteunend personeel	1	
Bram Fey Personeel ter zee en in de havens	1	
Niek Kusters Tijdelijk personeel	1	

	7	2
--	---	---

J. D&I-team van het NIOZ				
			Man	Vrouw
Anja Spang		MMB		1
Femke de Jong		OCS		1
Scott Maxson		MMB	1	
Kim Sauter		Comm		1
Myron Peck		COS	1	
Yvo Witte		NMF	1	
Sandra Liefhebber		HRM		1
			3	4

K. Chief Science Official (GSO) van de onderzoeksreizen van het NIOZ			
	Man	Vrouw	Gemengd
2017	6	11	5
2018	11	20	9
2019	9	15	6
2020	4	10	6
2021	4	9	5
	34	65	31

L. Artikelen van het NIOZ, gender van de laatste auteur



M. Artikelen van het NIOZ, gender van de eerste auteur

