

Gender Equality Plan (GEP) – ECOTRII GmbH

Deutsche Version

1. Einleitung und Zielsetzung

Die ECOTRII GmbH ist ein junges Startup mit Fokus auf nachhaltige Begrünungslösungen für urbane Räume. Unser Team besteht derzeit aus drei Personen (eine Gründerin, eine Entwicklerin, ein Projektmanager). Wir sind überzeugt, dass Diversität und Chancengleichheit eine wesentliche Grundlage für Innovation, Kreativität und nachhaltiges Wachstum darstellen. Mit diesem Gender Equality Plan verpflichten wir uns, Gleichstellung aktiv zu fördern und transparent zu gestalten.

2. Grundsätze

- Chancengleichheit: Alle Teammitglieder werden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung gleichbehandelt.
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Wir fördern flexible Arbeitsmodelle, die Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance unterstützen.
- Transparenz & Fairness: Entscheidungen zu Rekrutierung, Vergütung und Aufstieg erfolgen nach klaren, transparenten Kriterien.

3. Verantwortlichkeiten & Ressourcen

Die Geschäftsführerin (Rosa Pöttinger) übernimmt die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung des GEP. Alle Teammitglieder sind aktiv eingebunden und können Vorschläge einbringen. Da wir ein kleines Startup sind, legen wir Wert auf einfache, praktikable Maßnahmen, die mit unserem Wachstum weiterentwickelt werden.

4. Maßnahmen

4.1 Rekrutierung & Karriereentwicklung

- Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert.
- Bei gleicher Qualifikation achten wir auf ausgewogene Geschlechterverhältnisse.
- Bewerbungsprozesse sind transparent und nachvollziehbar.

4.2 Arbeitskultur & Work-Life-Balance

- Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten sind möglich.
- Elternzeit und Pflegezeiten werden unterstützt, auch in kleinen Teams.

4.3 Anti-Diskriminierung & Sensibilisierung

- Es gilt eine Zero-Tolerance-Policy gegenüber Diskriminierung und Belästigung.
- Interne Workshops oder externe Inputs zu Themen wie Unconscious Bias werden angestrebt.

4.4 Monitoring & Weiterentwicklung

- Einmal jährlich reflektieren wir als Team:
 - Geschlechterverteilung
 - Transparenz von Gehältern und Verantwortlichkeiten
 - Umsetzung der Maßnahmen
- Ergebnisse und Anpassungen werden dokumentiert.

5. Veröffentlichung & Geltungsbereich

Dieses Dokument ist auf unserer Website (www.ecotrii.de) öffentlich einsehbar. Es gilt für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden, Partner:innen und Führungspersonen.

6. Laufzeit und Evaluierung

Der GEP tritt am [Datum einsetzen] in Kraft. Jährliche Überprüfung und Aktualisierung durch die Geschäftsführung.

English Version

1. Introduction and Objectives

ECOTRII GmbH is a young startup focused on sustainable greening solutions for urban spaces. Our team currently consists of three people (a founder, a developer, and a project manager). We are convinced that diversity and equal opportunities are a fundamental basis for innovation, creativity, and sustainable growth. With this Gender Equality Plan, we commit to actively promoting and transparently implementing gender equality.

2. Principles

- Equal opportunities: All team members are treated equally regardless of gender, age, origin, sexual orientation, religion, or disability.
- Work-life balance: We promote flexible work models that support family-friendliness and work-life balance.
- Transparency & fairness: Decisions on recruitment, remuneration, and career development follow clear and transparent criteria.

3. Responsibilities & Resources

The CEO (Rosa Pöttinger) is responsible for the implementation and further development of the GEP. All team members are actively involved and can make suggestions. As a small startup, we focus on simple, practical measures that will evolve as we grow.

4. Measures

4.1 Recruitment & Career Development

- Job postings are formulated in a gender-neutral way.
- With equal qualifications, we strive for balanced gender representation.
- Recruitment processes are transparent and traceable.

4.2 Work Culture & Work-Life Balance

- Flexible working hours and mobile working are possible.
- Parental leave and caregiving periods are supported, even in small teams.

4.3 Anti-Discrimination & Awareness

- A zero-tolerance policy applies to discrimination and harassment.
- Internal workshops or external inputs on unconscious bias are encouraged.

4.4 Monitoring & Further Development

- Once a year, the team reflects on:
 - Gender distribution
 - Transparency of salaries and responsibilities
 - Implementation of measures
- Results and adjustments are documented.

5. Publication & Scope

This document is publicly available on our website (www.ecotrii.de). It applies to all current and future employees, partners, and leaders.

6. Duration and Evaluation

The GEP enters into force on [insert date]. Annual review and update by the CEO.