

Gleichstellungsplan Gender Equality Plan (GAP)

Leitbild

Die nova-Institut für politische und ökologische Innovation GmbH setzt sich für ein inklusives, respektvolles und gerechtes Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Geschlechtsausdruck gleiche Chancen haben.

Dieser Gleichstellungsplan bekräftigt unser Engagement für die Förderung der Gleichstellung bei der Personalauswahl, den Beschäftigungsbedingungen, der beruflichen Entwicklung, den Führungsmöglichkeiten, der Vergütung und der Arbeitskultur.

Als kleines Beratungsunternehmen sind wir uns bewusst, dass Vielfalt die Innovationskraft stärkt, die Entscheidungsfindung verbessert und die Qualität der Dienstleistungen für unsere Kunden erhöht.

Eine nachhaltige Umsetzung kann nur gelingen, wenn die Geschäftsführung, der Betriebsrat und die Belegschaft den Gleichstellungsplan aktiv fördern und kontinuierlich umsetzen. Gleichstellung wird von uns nicht als feststehender Zustand betrachtet, sondern als dynamischer Prozess, den es gemeinsam zu gestalten gilt. Der Gleichstellungsplan liefert in diesem Bereich wichtige Ansätze und bekräftigt die strategische Linie des Unternehmens.

Geltungsbereich

Dieser Plan gilt für

- alle Mitarbeiter*innen
- die Geschäftsführung
- gegebenenfalls Auftragnehmer
- Praktikanten
- Bewerbende

Zielsetzung

Angesichts des hohen Stellenwerts, den Gleichstellung, Vielfalt und Fairness einnehmen, verfolgt nova die folgenden strategischen Ziele:

- Verhinderung und Beseitigung aller Formen von Diskriminierung und Benachteiligung,
- Anerkennung und aktive Förderung von Vielfalt und des damit verbundenen individuellen Potenzials,
- Chancengleichheit für alle Geschlechter,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- Förderung einer gleichberechtigten Beteiligung an Führungsaufgaben und Entscheidungsprozessen,
- Gewährleistung fairer Einstellungs- und Beförderungsverfahren,
- fortlaufende und bedarfsgerechte Weiterbildungs- und Schulungsmöglichkeiten, die sowohl das individuelle Entwicklungspotenzial als auch die unternehmensinternen Anforderungen berücksichtigen.
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei geschäftlichen und personellen Entscheidungen,
- Ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und Arbeitsort im Rahmen der geschäftlichen Erfordernisse,
- Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur,
- Prävention von Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt,
- Überwachung der Entwicklungen anhand messbarer Indikatoren.

Umsetzung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung liegt beim COO.
Der COO wird

- die Umsetzung überwachen,
- ausreichende Ressourcen bereitstellen,
- die jährlichen Fortschritte überprüfen,
- die Ergebnisse intern berichten.

Gegebenenfalls wird der Betriebsrat konsultiert.

Ressourcen

nova stellt angemessene Ressourcen bereit, indem es

- Zeit der Führungskräfte für die Umsetzung bereitstellt,
- jährliche Schulungen zum Thema Gleichstellung anbietet,
- die Personalverfahren jährlich überprüft,
- Statistiken zur Belegschaft erhebt,
- bei strategischen Entscheidungen die Auswirkungen auf die Gleichstellung berücksichtigt.

Verfügbarkeit

Dieser Gleichstellungsplan wird

- auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht,
- allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt,
- auf Anfrage an Kunden und Förderinstitutionen weitergegeben.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In der heutigen Arbeitswelt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiger Qualitätsindikator und spielt eine entscheidende Rolle für die langfristige Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber entwickelt nova deshalb kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflegeaufgaben und unterstützt flexible Arbeitsmodelle, wann immer dies betrieblich umsetzbar ist.

Zu den Maßnahmen gehören

- hybrides Arbeiten,
- flexible Arbeitszeiten,
- Plätze in Kindertagesstätten,
- Elternzeit gemäß den nationalen Rechtsvorschriften,
- Unterstützung für Mitarbeitende bei der Rückkehr aus der Elternzeit und
- angemessene Regelungen zur Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben.

Führungskräfte werden dazu angehalten, die Leistung ihrer Mitarbeitenden anhand der Ergebnisse und nicht anhand der physischen Anwesenheit zu bewerten.

Ziel ist es, die Mitarbeitenden langfristig zu entlasten und ihnen die Möglichkeit zu geben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an ihre individuellen Bedarfe anzupassen. Dadurch soll die Position von nova als attraktiver, zukunftsorientierter Arbeitgeber gestärkt werden. Dies erfordert eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung bestehender Maßnahmen im Dialog mit den Mitarbeitenden, um deren Bedürfnissen gerecht zu werden.

Bewerbungsverfahren und Karriereentwicklung

Eine geschlechtergerechte und auf Vielfalt ausgerichtete Personalauswahl sowie Talentförderung sind wesentliche Voraussetzungen für nachhaltigen Erfolg, Innovation und Chancengleichheit in Unternehmen. nova verfolgt daher eine Personalstrategie, die Vielfalt und Gleichstellung systematisch fördert – von der Stellenausschreibung bis hin zur beruflichen Weiterentwicklung während des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Einstellungsverfahren zielen darauf ab, Fairness und Transparenz zu gewährleisten. nova wird

- in Stellenanzeigen geschlechtsneutrale Sprache verwenden,
- Bewerber anhand objektiver Kriterien bewerten,
- gegebenenfalls Bewerbungen von unterrepräsentierten Geschlechtern fördern,
- gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungen gewährleisten,
- die berufliche Weiterentwicklung auf der Grundlage von Leistung unterstützen.

Ziel ist es, Entscheidungen zu treffen, die die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit während des gesamten Beschäftigungszyklus fördern – von der Stellenausschreibung über die Einarbeitung bis hin zur beruflichen Weiterentwicklung und dem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Führung und Entscheidungsfindung

nova strebt eine ausgewogene Vertretung in der Geschäftsleitung und in der Projektleitung an. Bei frei werdenden Stellen werden qualifizierte Bewerber*innen aller Geschlechter zur Bewerbung ermutigt. Führungsaufgaben werden transparent und kompetenzorientiert vergeben.

Gleicher Lohn

nova setzt sich für gleichen Lohn bei gleicher Arbeit und gleichwertiger Arbeit ein. Entscheidungen über die Vergütung basieren auf

- der Funktion,
- den Aufgaben,
- den Qualifikationen,
- der Erfahrung,
- der Leistung.

Die Vergütungspraktiken werden regelmäßig überprüft, um mögliche Ungleichheiten zu erkennen.

Inklusive Arbeitskultur

nova fördert ein respektvolles Arbeitsumfeld. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie

- Kolleg*innen respektvoll behandeln,
- diskriminierendes Verhalten vermeiden,
- inklusive Sprache verwenden,
- zu einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft oder des Familienstands wird nicht toleriert.

nova verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber

- sexueller Belästigung,
- geschlechtsspezifischer Belästigung,

- Mobbing,
- Diskriminierung,
- Einschüchterung,
- Vergeltungsakten.

Mitarbeitende können Bedenken vertraulich an die Geschäftsleitung melden. Beschwerden werden umgehend, fair und vertraulich untersucht. Gegebenenfalls wird der Betriebsrat hinzugezogen. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern, sind ausdrücklich untersagt.

Geschlechterdimension in der Beratungstätigkeit

Soweit dies für Kundenaufträge relevant ist, prüft das Unternehmen, ob

- das Geschlecht die Projektergebnisse beeinflusst,
- die Einbindung der Interessengruppen unterschiedliche Perspektiven widerspiegelt,
- Empfehlungen Gleichstellungsaspekte berücksichtigen,
- die Projektteams über vielfältige Fachkompetenzen verfügen.

Dieser Grundsatz wird je nach Art des jeweiligen Beratungsauftrags angemessen angewendet.

Sensibilisierung und Schulung

Die Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau unbewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile sind zentrale Bestandteile einer auf Vielfalt ausgerichteten Unternehmenskultur.

Aus diesem Grund orientieren sich alle Schulungen zu Führungskompetenzen und Soft Skills an den Grundsätzen der Gleichstellung und Fairness. Ziel ist es, strukturelle Benachteiligungen zu verhindern, die Reflexion über Geschlechterrollen anzuregen und diskriminierungssensibles Verhalten im beruflichen Alltag zu fördern.

nova wird regelmäßig Sensibilisierungsmaßnahmen zu Themen wie etwa den folgenden anbieten:

- unbewusste Vorurteile,
- inklusive Kommunikation,
- respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz,
- Bekämpfung von Belästigung,
- Vielfalt und Inklusion.

Neue Mitarbeitende erhalten im Rahmen des Onboardings Informationen zum Gleichstellungsplan.

Ziel ist es, bei allen Mitarbeitenden und Führungskräften ein umfassendes Bewusstsein für die Bedeutung und das Potenzial der verschiedenen Dimensionen der Vielfalt zu schaffen, um nova als inklusives, gerechtes und leistungsstarkes Unternehmen weiterzuentwickeln.

Datenerhebung, -überwachung und -überprüfung

Diese Ziele werden im Rahmen eines integrierten Gleichstellungs- und Gender-Plans umgesetzt, in dem konkrete Maßnahmen und Zielvorgaben definiert, umgesetzt und regelmäßig überprüft werden. Ergänzt wird der Plan durch einen jährlich aktualisierten Gender-Aktionsplan (GAP), der umgesetzte Maßnahmen wie Vorträge zur Sensibilisierung, Workshops sowie neue oder überarbeitete interne Vereinbarungen in tabellarischer Form dokumentiert.

Im Rahmen unserer strategischen Weiterentwicklung untersuchen wir systematisch sowohl qualitative als auch quantitative Indikatoren, um die Wirkung unserer Initiativen evidenzbasiert zu bewerten.

Ziel ist es, die Bemühungen von nova um die Gleichstellung der Geschlechter kontinuierlich zu stärken, bei Bedarf neue Initiativen umzusetzen sowie bestehende Programme zu bewerten und weiterzuentwickeln.

nova erhebt jährlich anonymisierte Daten zu folgenden Themen:

- Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht,
- Einstellungen,
- Abgänge,
- Gehälter, sofern aussagekräftig,
- Teilnahme an Fortbildungen,
- Führungspositionen,
- flexible Arbeitsmodelle.

Die Ergebnisse werden jährlich überprüft und zur Verbesserung der Richtlinien herangezogen.

Personenbezogene Daten werden gemäß der DSGVO verarbeitet.

Die Datenerhebung dient insbesondere der Bewertung und strategischen Weiterentwicklung von Maßnahmen und erfolgt über den gesamten Beschäftigungszyklus hinweg.

Da es sich bei nova um ein kleines Unternehmen handelt, können einzelne Jahreszahlen erheblich schwanken. Trends werden daher über mehrere Jahre hinweg interpretiert, anstatt sich auf Vergleiche einzelner Jahre zu stützen.

Die Geschäftsleitung überprüft diesen Gleichstellungsplan jedes Jahr durch

- die Bewertung der Fortschritte,
- die Überprüfung der Personaldaten,
- die Bewertung der umgesetzten Maßnahmen,
- die Ermittlung von Verbesserungsmaßnahmen,
- die Aktualisierung der Ziele, sofern erforderlich.

Der überarbeitete Plan wird mit allen Mitarbeitenden geteilt.

Hürth, 29. Juni 2026.