

Gleichstellungskonzept Green City e.V.

Stand: April 2026

1. Vision und Grundverständnis

Als werteorientierte Organisation versteht Green City e.V. Nachhaltigkeit ganzheitlich – ökologisch, sozial, kulturell und strukturell. Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt sind grundlegende Voraussetzungen für wirksamen Umwelt- und Klimaschutz. Gesellschaftliche Transformation gelingt nur, wenn alle Menschen unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder sozialem Status gleiche Zugänge, Mitwirkungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen erhalten.

Green City e.V. bekennt sich daher ausdrücklich zu Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung als verbindliche Leitprinzipien seines Handelns – nach innen wie nach außen. Der Verein gehört seit 2016 zu den Unterzeichnenden der [Charta der Vielfalt](#), der größten deutschen Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt.

Begriffsverständnis

- **Gleichstellung** bedeutet faire und gleichwertige Teilhabe- und Entwicklungschancen
- **Chancengerechtigkeit** berücksichtigt unterschiedliche Ausgangsbedingungen und strukturelle Hürden
- **Vielfalt** wird als Ressource für Qualität, Innovation und gesellschaftliche Wirksamkeit verstanden
- **Inklusion** bedeutet aktive Beteiligung und Zugehörigkeit aller

2. Zweck des Gleichstellungskonzepts

Das Gleichstellungskonzept definiert verbindliche Leitlinien, Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit bei Green City e.V. Es dient als strategischer und operativer Rahmen für Personalpraxis, Ehrenamt, Projektarbeit, Führung, Gremienarbeit und Kooperationen.

Ziele des Konzepts sind:

- systematische Förderung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in allen Bereichen des Vereins
- Abbau struktureller Benachteiligungen
- diskriminierungssensible und diversitätsfördernde Organisationsentwicklung
- faire Zugänge zu Beschäftigung, Ehrenamt, Mitwirkung und Führung
- Stärkung einer respektvollen, wertschätzenden und sicheren Arbeits- und Vereinskultur
- Erhöhung der Qualität, Innovationskraft und gesellschaftlichen Wirksamkeit der Vereinsarbeit

3. Leitbild der Gleichstellung bei Green City e.V.

Green City e.V. steht für eine nachhaltige, gerechte Stadtgesellschaft und setzt sich für konkreten Umweltschutz, Selbstwirksamkeit und Lebensqualität in München ein. Diese Haltung prägt auch die interne Organisationskultur. Der Verein bekennt sich ausdrücklich zu Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung als verbindliche Leitprinzipien seines Handelns.

Das Gleichstellungskonzept von Green City e.V. basiert auf folgenden Grundsätzen:

Wertschätzung und Respekt

Alle haupt- und ehrenamtlich Engagierten werden in ihrer Vielfalt anerkannt und respektiert. Unterschiedliche Perspektiven, Lebensrealitäten und Kompetenzen werden als Stärke verstanden.

Chancengerechtigkeit

Zugänge zu Aufgaben, Verantwortung, Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten werden fair und transparent gestaltet. Strukturelle Benachteiligungen sollen erkannt und wirksam abgebaut werden.

Teilhabe und Mitgestaltung

Der Verein fördert die aktive Beteiligung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen – in Projekten, Gremien, Entscheidungsprozessen und im Ehrenamt.

Diskriminierungssensibilität

Green City e.V. setzt sich für ein Arbeits- und Vereinsumfeld ein, das frei von Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch ist. Grenzverletzendes Verhalten wird nicht toleriert. Es gibt Wege, wie im Falle einer Diskriminierung vorzugehen ist, diese sind allen Mitarbeitenden bekannt.

Vereinbarkeit und Fürsorge

Der Verein unterstützt die Vereinbarkeit von Engagement, Beruf und Privatleben und berücksichtigt unterschiedliche Lebensphasen und Care-Verantwortungen.

Vorbildwirkung nach außen

Als Umweltorganisation mit hoher öffentlicher Sichtbarkeit will Green City e.V. Gleichstellung auch in Projekten, Kommunikation und Kooperationen sichtbar machen und fördern.

4. Strategische Gleichstellungsziele

Green City e.V. verfolgt folgende übergeordnete Gleichstellungsziele:

- Aufbau diskriminierungssensibler und diversitätsfördernder Strukturen
- Faire und transparente Personal- und Auswahlprozesse
- Gleichberechtigte Zugänge zu Leitungs- und Verantwortungsrollen
- Inklusive Beteiligungsformate in Projekten und im Ehrenamt
- Stärkung einer respektvollen Team- und Vereinskultur
- Barrierearme und inklusive Projekt- und Veranstaltungsformate
- Sichtbarkeit von Vielfalt in Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Gleichstellungsorientierte Kooperationen

5. Handlungsfelder & Maßnahmen

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts bei Green City e.V. erfolgt praxisnah, schrittweise und angepasst an die Größe sowie die projektorientierte Arbeitsweise des Vereins. Ziel ist eine wirksame Verankerung im Arbeitsalltag – in hauptamtlichen Strukturen ebenso wie im Ehrenamt und in der Projektarbeit im öffentlichen Raum.

Handlungsfeld 1 – Prozesse & Zuständigkeiten

- Benennung einer festen Ansprechperson oder eines kleinen Arbeitskreises für Gleichstellung und Diversität
- Verankerung der Verantwortung auf Leitungs- bzw. Vorstandsebene
- Integration von Gleichstellungsaspekten in internen Leitlinien (Code of Conduct), Teamvereinbarungen und Projektstandards
- Regelmäßige Behandlung des Themas in Leitungsrunden und Teammeetings
- Dokumentation zentraler Maßnahmen und Entwicklungen

Handlungsfeld 2 – Personalpraxis

- Verwendung diskriminierungssensibler und inklusiver Sprache in Stellenausschreibungen
- Transparente und nachvollziehbare Auswahlverfahren mit einheitlichen Kriterien
- Sensibilisierung von Auswahlgremien für unbewusste Vorurteile
- Nachvollziehbare Regelungen zu Vergütung, Eingruppierung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Unterstützung flexibler Arbeitszeitmodelle und mobiler Arbeit (projektabhängig)
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen und Care-Verantwortungen bei Arbeitsorganisation und Terminplanung

Handlungsfeld 3 – Führung & Gremien

- Sensibilisierung von Führungskräften, Projektleitungen und Vorstandsmitgliedern für Gleichstellung und Diversität
- Transparente Verfahren bei der Besetzung von Leitungs- und Projektverantwortung
- Aktive Ermutigung unterrepräsentierter Gruppen zur Übernahme von Leitungsaufgaben
- Ausgewogene Besetzung von Panels und öffentlichen Auftritten des Vereins

Handlungsfeld 4 – Ehrenamt & Beteiligung

- Niedrigschwellige und vielfältige Zugänge zu ehrenamtlichem Engagement (zeitlich, sprachlich, organisatorisch)
- Verhaltensleitlinien für respektvolle Zusammenarbeit
- Diversitätssensible Moderation von Beteiligungsformaten
- Schulungs- und Unterstützungsangebote für Ehrenamtliche (z.B. Moderation, Kommunikation, Diversität)
- Transparente Rollenvergabe in ehrenamtlichen Projekten
- Ausschluss von Menschen auf Veranstaltungen, die diskriminierende Äußerungen oder Handlungen tätigen oder gegen demokratische Werte handeln

Handlungsfeld 5 – Qualifizierung & Sensibilisierung

- Regelmäßige interne Workshops zu Gleichstellung, Antidiskriminierung und diversitätssensibler Kommunikation
- Zusätzliche Schulung des Awareness-Teams für Veranstaltungen, z.B. zu Konfliktmanagement, Deeskalationsstrategien oder Erster Hilfe

- Integration entsprechender Inhalte ins Onboarding neuer Mitarbeitender und Ehrenamtlicher
- Praxishilfen zu inklusiver Sprache und Bildauswahl
- Austauschformate zu fairer Teamkultur und inklusiver Projektgestaltung

Handlungsfeld 6 – Kommunikation & Projektarbeit

- Geschlechtergerechte und inklusive Sprache in interner und externer Kommunikation
- Sichtbarmachung vielfältiger Zielgruppen in Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsangeboten
- Gleichstellungsprüfung bei Projektkonzeption, Zielgruppenansprache und Methodenauswahl
- Barrierearme Veranstaltungen und Materialien
- Awareness-Konzept / Code of conduct für eine gute und sichere Veranstaltungsumgebung mit festen Ansprechpersonen

Handlungsfeld 7 – Schutz & Beschwerde

- Einrichtung klarer, vertraulicher Anlaufstellen bei Diskriminierung, Belästigung oder Grenzverletzungen
- Transparente, faire Bearbeitungsverfahren bei Meldungen
- Schutz hinweisgebender Personen
- Präventionsregeln für Veranstaltungen

Handlungsfeld 8 – Kooperationen

- Gleichstellung und diskriminierungssensibles Handeln werden als Qualitätsstandard in Kooperationen verstanden
- Bevorzugte Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, die Vielfalt, Chancengerechtigkeit und respektvolle Zusammenarbeit unterstützen
- Aktive Ansprache von Gleichstellungsaspekten in gemeinsamer Projektplanung und Veranstaltungsdurchführung
- Hinwirken auf inklusive Beteiligungsformate, ausgewogene Repräsentanz und diskriminierungssensible Kommunikation in Kooperationsprojekten
- Förderung barrierearmer Zugänge und fairer Beteiligungsmöglichkeiten in gemeinsamen Maßnahmen und öffentlichen Formaten

6. Monitoring & Evaluation

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird regelmäßig überprüft. Ziel ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

Instrumente:

- Regelmäßige Überprüfung der umgesetzten Maßnahmen
- Einholung von Feedback aus Teams und Ehrenamt
- Beobachtung ausgewählter Kennzahlen (z. B. Verteilung von Leitungsrollen, Teilzeitanteile, Gremienbesetzung)
- Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts in festgelegten Abständen
- Anpassung der Maßnahmen an neue Anforderungen und Erfahrungen aus der Praxis

7. Kommunikation

Das Gleichstellungskonzept wird intern und extern transparent gemacht.

- interne Kommunikation über Teamsitzungen und Leitungsrunden
- Integration in Onboarding-Prozesse
- Bereitstellung von Leitfäden und Praxishilfen
- Sichtbarkeit in Projekten und Öffentlichkeitsarbeit
- Thematisierung in Kooperationen und Förderanträgen

8. Selbstverpflichtung

Green City e.V. versteht Gleichstellung als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Das Konzept ist verbindlicher Orientierungsrahmen und zugleich lernendes Instrument. Fortschritte, Herausforderungen und Anpassungsbedarfe werden offen reflektiert.

Der Verein verpflichtet sich zu einer schrittweisen, praxisnahen und überprüfbaren Umsetzung.