

Gleichstellungs- aktionsplan 2021-2023

im Rahmen der Europäischen Charta
zur Gleichstellung von Frauen und
Männern auf lokaler Ebene



Sehr geehrte Nürnbergerinnen und Nürnberger, liebe Mitarbeitende,

im Mai 2021 feierte die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene ihr 15-jähriges Jubiläum. Seit der Europäische Rat der Gemeinden und Regionen Europas die Charta im Jahr 2006 unterzeichnete, sind 1.831 europäische Kommunen der Charta beigetreten, darunter 58 engagierte Kommunen aus Deutschland. Im Oktober 2010 trat auch die Stadt Nürnberg der Charta bei und verpflichtete sich damit, die Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene noch weiter zu intensivieren, auszubauen und aktuellen Bedarfen anzupassen.

Mit der Berufung einer Frauenbeauftragten und der Etablierung der Gleichstellungsstelle, der Verabschiedung eines Frauenförderplans und der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips bei der Personal- und Organisationsentwicklung trägt die Stadt Nürnberg schon seit Jahrzehnten aktiv zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft bei. Seit 2012 werden zudem im Turnus von jeweils drei Jahren Gleichstellungsaktionspläne erstellt. Unter der Federführung der Gleichstellungsstelle wurde der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan 2021-23 mit 122 Einzelmaßnahmen zur Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Geschäftsbereichen der Stadtverwaltung im Rahmen der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet und im Juni 2021 vom Stadtrat verabschiedet.

Dabei wurde die Zerteilung in Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft beibehalten. Die themenbezogene Unterteilung innerhalb dieser zwei großen Handlungsfelder orientiert sich an den Schwerpunkten der jeweiligen Ziele und zeigt, dass es viele Parallelen gibt: Den gleichstellungspolitischen Herausforderungen, die die Stadtgesellschaft beschäftigen, steht in anderen Kontexten auch die Verwaltung gegenüber.

Aktuelle Entwicklungen im Rahmen der Pandemie haben noch einmal verdeutlicht, dass überwunden geglaubte Rollenfestlegungen sich noch immer in den Strukturen unserer Gesellschaft niederschlagen. Diese wirken sich überwiegend negativ auf ein selbstbestimmtes Leben von Frauen aus, hindern jedoch nicht selten auch Männer daran, neue geschlechtergerechte Wege zu gehen. Mit Hilfe der verschiedenen Einzelmaßnahmen gilt es Rollenstereotype aufzubrechen und strukturelle Hürden abzubauen, um weitere Schritte in Richtung einer geschlechtergerechten und diversen Gesellschaft zu gehen. Letztere können wir nur gemeinsam mit allen Nürnbergerinnen und Nürnbergern und mit den Beschäftigten der Stadtverwaltung erreichen.


Marcus König
Oberbürgermeister

Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023

Präambel

Seit ihrem Entstehen sind Städte Orte der Vielfalt. Die Stadt Nürnberg sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft den Zusammenhalt zu wahren und dabei zwischen Einzelinteressen zu vermitteln und Ausgrenzungen zu verhindern. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt in ihrem Leitbild verpflichtet hat, dies auch vor dem Hintergrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung. Die Verwirklichung einer solidarischen Stadtgesellschaft bemisst sich an der Lebensrealität der Bürgerinnen und Bürger. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, bei der Erstellung und Umsetzung kommunaler Aktionspläne die Bedürfnisse aller in den Blick zu nehmen. Entscheidend sind für uns die Verwirklichung der Menschenrechte, die Möglichkeit zur Teilhabe und die Verhinderung von Diskriminierung.

Dabei finden die Diversitydimensionen ethnische und soziale Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung und Sprache Berücksichtigung.

Einführung

Die Stadt Nürnberg tritt Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Diversitydimension Geschlecht seit über 30 Jahren entgegen. Im Jahr 1986 wurde die erste Frauenbeauftragte vom Stadtrat bestellt. Mit der Verabschiedung und mehrmaligen Fortschreibung des Frauenförderplans und der Umsetzung von Gender Mainstreaming als ein verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung wurden seitdem die Weichen für eine geschlechtergerechte Verwaltung und Stadtgesellschaft gestellt. Die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch den Stadtrat im Oktober 2010 war ein weiterer konsequenter Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte die Verpflichtung für die Stadt Nürnberg, regelmäßig Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern. Im Februar 2012 wurde der „Erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014“ vom Stadtrat beschlossen. Ein Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Verabschiedung der Fortschreibung dieses ersten Aktionsplans erfolgte drei Jahre später.

Auch der jetzt vorliegende Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 wurde von der Frauenbeauftragten und ihrem Team in

der Gleichstellungstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Geschäftsbereiche und Referate in der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet. Die Zweiteilung in Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft bleibt erhalten. Die themenbezogene Unterteilung innerhalb dieser zwei großen Handlungsfelder orientiert sich an den Schwerpunkten der jeweiligen Ziele. Dabei zeigt sich, dass die Handlungsfelder Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft in ihren Schwerpunkten Parallelen aufzeigen: der Abbau von Rollenstereotypen, Antidiskriminierung und eine geschlechtergerechte Gesundheit sind wichtige Schwerpunkte in beiden Handlungsfeldern. Hinzukommen Themenfelder wie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene sowie der Ausbau der Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen und in allen Bereichen, um eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung zu erreichen. Schwerpunkte wie die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, eine geschlechtergerechte Bildung und Erziehung sowie eine geschlechtergerechte Stadtentwicklung rücken in den Fokus, wenn es um die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft geht.

Auch mehr als neun Jahre nach der Verabschiedung des ersten Gleichstellungsaktionsplans und zum Zeitpunkt des 15-jährigen Jubiläums der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zeigt sich, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind. Die jüngsten Entwicklungen im Rahmen der Corona-Pandemie, die damit verbundenen Einschränkungen des öffentlichen Lebens und die daraus resultierenden Folgen für unsere Gesellschaft, führen uns sehr deutlich

vor Augen, dass der Prozess zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen kommunalen Ebenen noch längst nicht abgeschlossen ist. Viele Frauen stehen im Kontext der Corona-Pandemie vor enormen Herausforderungen: Die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen stellt die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vor eine Zerreißprobe. Homeoffice und Homeschooling sind nur bedingt vereinbar und lediglich ein Beispiel für unbezahlte Sorgearbeit, die überproportional von Frauen geleistet wird.

Bereits überwunden geglaubte Rollenfestlegungen wirken sich gleichzeitig auch negativ auf Männer aus und halten nicht wenige davon ab, neue geschlechtergerechte Wege zu gehen. Die Rolle der Frau wird hauptsächlich im familiären Bereich gesehen; der starke Mann beschützt die Familie nach außen. Diese tradierten Geschlechterstereotypen werden unter anderem von rechtspopulistischen Parteien befeuert. Die Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplans zielen darauf ab, aktiv gegen solche Rollenstereotypen vorzugehen, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und damit ein deutliches Zeichen für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu setzen.

„Es geht nur gemeinsam“. Diese Forderung von Prof. Dr. Jutta Allmendinger verdeutlicht nicht nur, dass Gleichstellung alle Geschlechter betrifft und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts uns alle angeht. Vielmehr lässt sich die Aufforderung von Prof. Dr. Jutta Allmendinger auch dahingehend interpretieren, dass Stadtspitze, Beschäftigte und Bürger*innen an einem Strang ziehen müssen, um Gleichstellung zu erreichen. Ein deutliches Bekenntnis dazu und ein ausgeprägter politischer Wille, zusammen mit vielen Fürsprecher*innen sind unerlässlich, um eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft zu erreichen.

Inhaltsverzeichnis

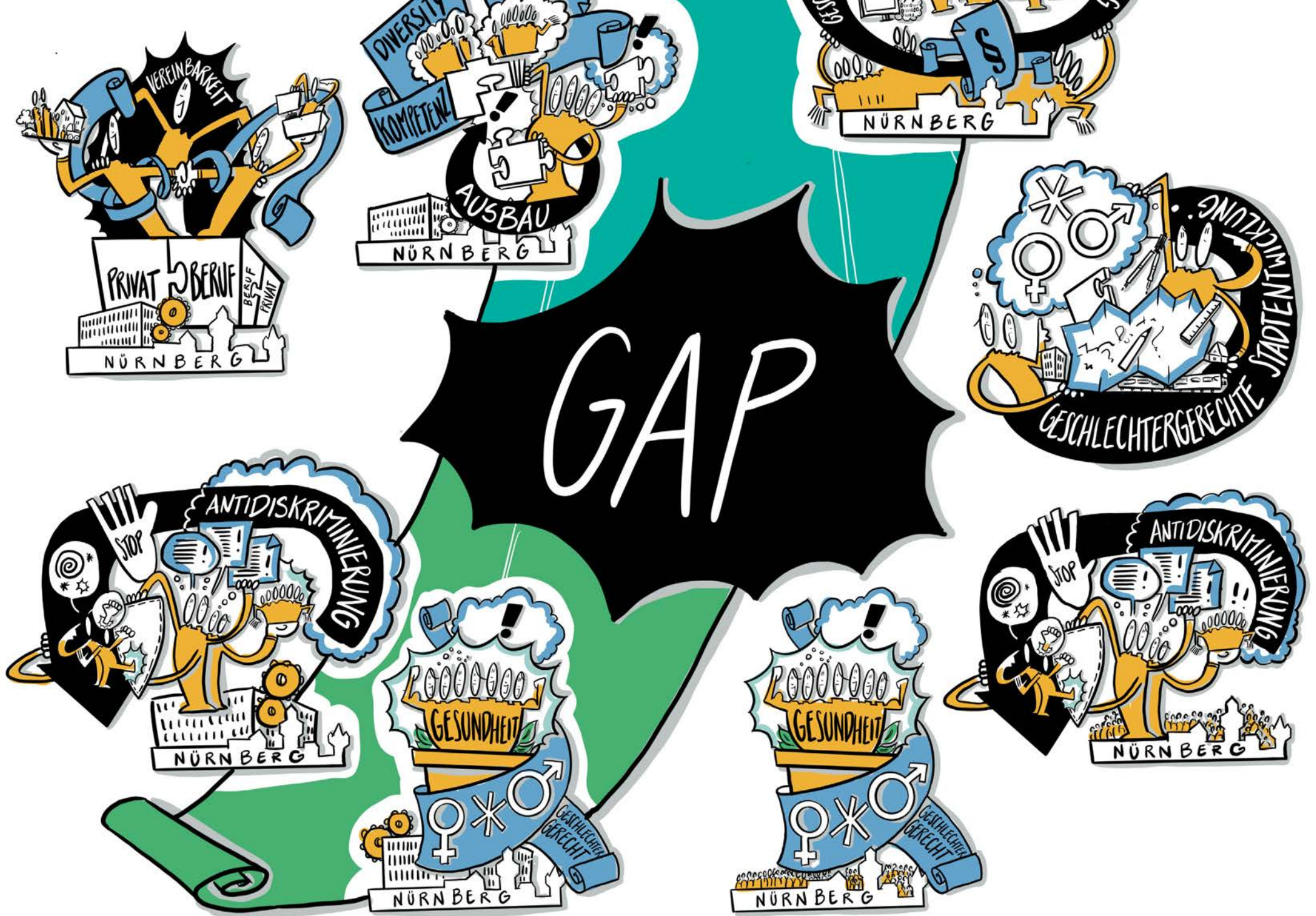
Abkürzungsverzeichnis.....	7
1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung	10
1.1 Abbau von Rollenstereotypen	11
1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	15
1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene	18
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz	21
1.5 Antidiskriminierung.....	25
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	27
2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft	29
2.1 Abbau von Rollenstereotypen	30
2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt.....	37
2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung.....	40
2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung.....	46
2.5 Antidiskriminierung.....	49
2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	52



Abkürzungsverzeichnis

2. BM	Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin	PA	Personalamt
3. BM	Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters	POA	Personal- und Organisationsausschuss
AK	Arbeitskreis	Ref. IV	Referat für Schule und Sport
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Ref. V	Referat für Jugend, Familie und Soziales
BCN	Bildungscampus Nürnberg	Ref. VI	Planungs- und Baureferat
BfD/LSBTI	Beauftragte für Diskriminierungsfragen / Koordinierungsstelle LSBTI	SchA	Amt für Allgemeinbildende Schulen
BFS	Berufsfachschule	SchB	Amt für Berufliche Schulen
BgA	Bürgermeisteramt	SenA	Amt für Senioren und Generationenfragen/Seniorenamt
BS	Berufliche Schule	SHA	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration
BZ	Bildungszentrum	SöR	Servicebetrieb Öffentlicher Raum
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	SpS	Sportservice Nürnberg
FKE	Führungskräfteentwicklung	StB	Stadtbibliothek
GAP	Gleichstellungsaktionsplan	UB	U-Bahnbauamt
GB	Gleichstellungsbeauftragte	UwA	Umweltamt
Geo	Amt für Geoinformation und Bodenordnung	VK	Anteil einer Vollzeitstelle
Gh	Gesundheitsamt	Vpl	Verkehrsplanungsamt
GPR	Gesamtpersonalrat	WiF	Wirtschaftsförderung Nürnberg
GSBV	Gesamtschwerbehindertenvertretung	WS	Wirtschaftsschule
GST	Gleichstellungsstelle		
H	Hochbauamt		
IB	Amt für Internationale Beziehungen		
IPSN	Institut für Pädagogik und Schulpsychologie		
J	Jugendamt		
KoG Inklusion	Koordinierungsgruppe Inklusion		
KoM	Amt für Kommunikation und Stadtmarketing		
KuF	Amt für Kultur und Freizeit		
LA	Liegenschaftsamt		
LSBTI	Lesben, Schwule, Bi, Trans* und Inter* Personen		
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik		
MRB	Menschenrechtsbüro		
NüBad	NürnbergBad		
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit		





1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung



Kommunen wirken nach außen, durch Angebote für ihre Bürger*innen, aber auch nach innen, über Prioritätensetzung in der Personal- und Organisationsentwicklung. Ziel ist es, die Stadt zu einer fairen und geschlechtergerechten Arbeitgeberin zu machen und damit auch die Qualität der kommunalen Dienstleistungen zu verbessern. Auf der Grundlage des Frauenförderplans und der Gender Mainstreaming Strategie als verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung arbeitet die Stadt Nürnberg am Abbau von bestehenden Ungleichheiten.

1.1 Abbau von Rollenstereotypen

Geschlecht spielt in vielen Bereichen nach wie vor eine große Rolle, z.B. bei der Berufswahl, bei Fragen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, bei der Benennung öffentlicher Plätze oder aber bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Der Stadt Nürnberg ist es ein Anliegen auch innerhalb der Verwaltung durch vielfältige Maßnahmen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder anderer Kategorien abzubauen, Rollenstereotype zu vermindern und Diskriminierung entgegenzuwirken. Der Abbau von Rollenstereotypen ist daher eine Querschnittsaufgabe, die von allen Geschäftsbereichen und Referaten in Angriff genommen werden muss. Dies spiegelt sich nicht nur in den folgenden Zielen, sondern auch in den jeweiligen Zuständigkeiten wider.



1.1 Abbau von Rollenstereotypen

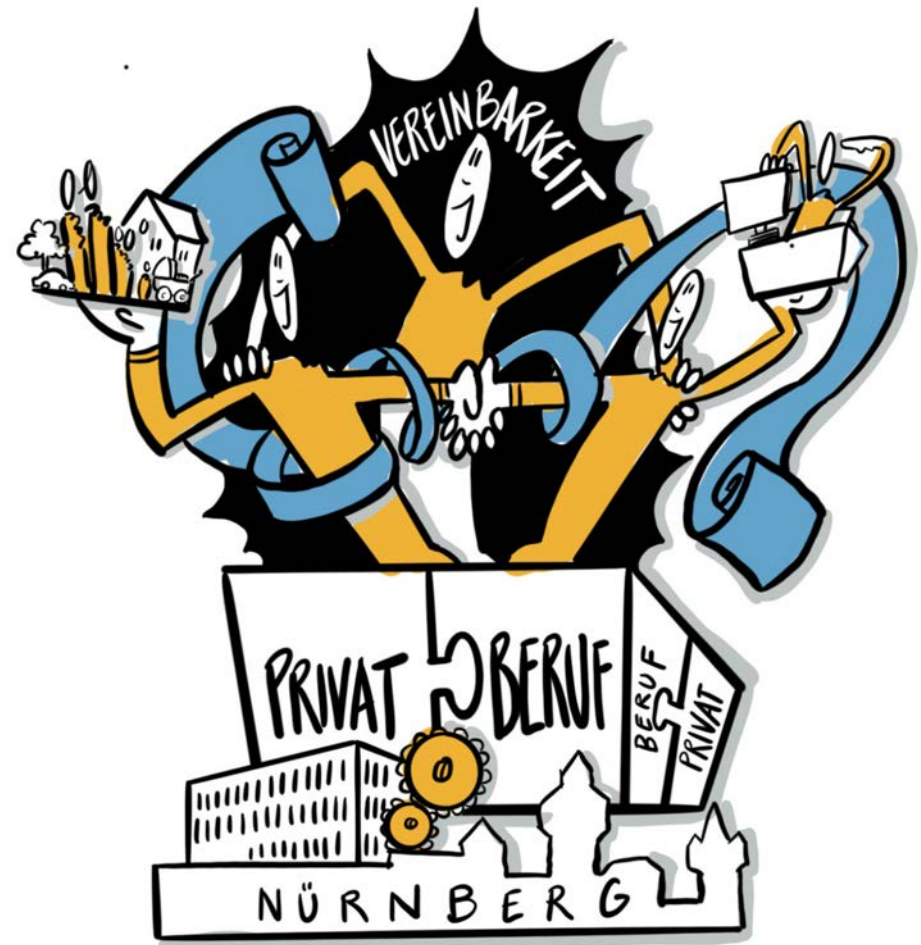
Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
1.	Gremien sind paritätisch besetzt.	Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden <i>Zielgruppe: Mitglieder von Gremien und Arbeitsgruppen</i>	Fortlaufend	BgA, alle Dienststellen	Anteil von Frauen
		Bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden <i>Zielgruppe: Mitglieder von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften</i>	Fortlaufend	Stadtratsfraktionen	Anteil von Frauen
2.	Die Anzahl von Frauen in Preisgerichten städtischer Wettbewerbe und Beiräten ist erhöht.	Feststellung aktueller Besetzung, Interpretation der Ergebnisse und Diskussion weitere Schritte, wie ggf. Änderung der Satzung <i>Zielgruppe: Preisgerichte städtischer Wettbewerbe und Beiräte</i>	Ab 2021	GST in Kooperation mit jeweiligen Dienststellen	Übersicht aktueller Besetzung Beratung mit jeweiligen Dienststellen hat stattgefunden Ggf. geänderte Satzungen bzw. neue Quoten
3.	Bei der Ausbildungswahl spielen Geschlechterstereotype keine Rolle.	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls' und Boys' Day bei der Stadtverwaltung <i>Zielgruppe: Jugendliche</i>	Ab 2021	PA mit beteiligten Dienststellen	Teilnehmendenzahl des Girls' und Boys' Day Langfristig: Auswertung der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen
		Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet, in Videos sowie in Broschüren, wo möglich und sinnvoll <i>Zielgruppe: potenzielle Auszubildende</i>	Fortlaufend	PA, GST	Neue Veröffentlichungen im Rahmen des Arbeitgeberin- und Ausbildungsmarketings Langfristig: Auswertung der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
	Bei der Ausbildungswahl spielen Geschlechterstereotype keine Rolle.	Prüfung des Beitritts der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei und ggf. Beitritt <i>Zielgruppe: potentielle Auszubildende und Mitarbeitende</i>	ab 2021	GST mit relevanten Dienststellen	Der Beitritt der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei ist geprüft und ggf. erfolgt
4.	Die Möglichkeit Elternzeit zu nehmen, wird von bei der Stadt beschäftigten Vätern stärker genutzt.	Durchführung der Väter- und Mütterbefragung Auswertung und Evaluation der Ergebnisse, Formulierung und Umsetzung von nächsten Schritten <i>Zielgruppe: Väter und Mütter in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg</i>	2020-2023	GST, Bündnis für Familie, PA	Befragung ist durchgeführt, Ergebnisse liegen vor und wurden interpretiert und veröffentlicht Auf Basis der Ergebnisse werden Bedarfe festgestellt und adressiert
5.	Männer sind im Erzieherberuf gestärkt. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch zu ausgewählten spezifischen Themen.	Verstetigung des AK Männer in KiTas <i>Zielgruppe: Männer in Erziehungsberufen</i>	4 Treffen im Jahr	GST, J	AK Männer in KiTas trifft sich regelmäßig
6.	Die Anerkennung der verschiedenen Lebenswelten von Kindern und Familien in KiTas wird konkretisiert.	In der Rahmenkonzeption wird das Thema Anerkennung von Lebenswelten konkretisiert <i>Zielgruppe: Familien mit Kindern in KiTas</i>	Ab 2021	PA mit beteiligten Dienststellen	Textbaustein in der Rahmenkonzeption
7.	Gender-Kompetenz bei den Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen ist vorhanden und das Fachpersonal handelt geschlechtersensibel bei offenen Angeboten für Kinder.	Die Fortbildung ‚Jungen und Mädchen stärken‘ ist in Nürnberger Kindertageseinrichtungen bekannt und wird von den jeweiligen Teams individuell durchgeführt <i>Zielgruppe: Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen</i>	Ab 2022	GST, J	Vorstellung der und Einführung in die Fortbildung Anfragen bezüglich Unterstützung bei der Durchführung Anzahl der Durchführungen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
		Das Fortbildungskonzept wird hinsichtlich der Passgenauigkeit für Personal in offenen Angeboten für Kinder überprüft und ggf. angepasst <i>Zielgruppe: Mitarbeitende in der OKJA – Zielgruppe Kinder</i>	ab 2021	J mit Bereichsleitung und Abteilungsleitungen Regionen	Das Konzept ist überprüft und nach Bedarf angepasst
8.	Die Anzahl der Männer bei den Beschäftigten im Kulturbereich ist erhöht: Das Verhältnis Männer und Frauen ist angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung Beteiligung am Boys' Day <i>Zielgruppe: potentielle Mitarbeitende im Kulturbereich</i>	Fortlaufend	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Beschäftigten im Vergleich zu 2020 Zielquote: 50:50
9.	Bei der Ausschreibung von Reinigungsleistungen ist der geschlechterspezifische Aspekt berücksichtigt.	Klärung mit ZD als zuständige Dienststelle, ob der Aspekt „Weibliches Personal reinigt den Damenbereich, männliches Personal reinigt den Herrenbereich“ mit in die Ausschreibung aufgenommen werden kann oder wie sich ein solches Vorgehen finanziell darstellt	Zum nächsten Ausschreibungszeitpunkt	NüBad mit ZD	Ausschreibungstext Tatsächliche Umsetzung und ggf. Vorgehen bei Nichterfüllung

1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Seit 01.01.2018 sind die Dienststellen angehalten, alle vakanten Führungspositionen mit Hilfe des im März 2017 vom Personal- und Organisationsausschusses verabschiedeten Leitfadens „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ zu betrachten, um festzustellen, ob eine Wiederbesetzung mit reduzierter Arbeitszeit oder in Jobsharing möglich ist. Auf Grundlage des Ergebnisses soll für die Stellenausschreibungen von Führungspositionen künftig eine transparentere und fundierte Prüfung zu der erforderlichen Arbeitszeit, hinsichtlich des Mindeststundenumfangs und der Arbeitszeitverteilung, gemacht werden können. Einige Dienststellen haben bereits ein besonderes Augenmerk auf Führen mit reduzierter Arbeitszeit gelegt und dienststelleninterne Maßnahmen ergriffen. Die Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass der Feststellungsprozess noch verbesserungswürdig und der Anteil von Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit steigerungsfähig ist. Jüngste gesellschaftliche Entwicklungen im Rahmen der Pandemiebekämpfung erfordern außerdem erweiterte Möglichkeiten bezüglich Mobilem Arbeiten und Homeoffice. Jene Arbeitsformen bergen Chancen für die Gleichstellung im Sinne der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, aber auch Gefahren für die Sichtbarkeit von Frauen. Diese Themen prägen die Ziele und Maßnahmen im Folgenden.



1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
10.	Der Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei der Stadt ist in allen Führungsebenen erhöht.	Führung mit reduzierter Arbeitszeit wird verstärkt gefördert Anpassen des Prozesses der Abfrage Führen mit reduzierter Arbeitszeit unter Einbezug GST und GPR Intranet-Auftritt der PA Seite zum Thema wird überarbeitet und aufgewertet Veranstaltungen von GST zur Sensibilisierung der Kolleg*innen für das Thema <i>Zielgruppe: Führungskräfte und an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA in Kooperation mit GST und GPR	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit Statistik über die Ablehnung der Option Führen mit reduzierter Arbeitszeit ist erstellt und weitergeführt Veranstaltungen haben stattgefunden – Zahl der Teilnehmenden
		Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitender <i>Zielgruppe: Pädagog*innen in Leitungsstellen</i>	Fortlaufend	J Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Wünsche von Vereinbarkeit können zu mind. 75% verwirklicht werden
		Begleiteter Prozess zur Organisationsentwicklung, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung dieses Modellverfahrens bei Stellenbesetzungsverfahren <i>Zielgruppe: Führungskräfte bei Gh</i>	Fortlaufend	Gh in Kooperation mit PA	Erfolgreiche Erprobung des Modells Anteil der Führungskräfte in Teilzeit Arbeitsbelastung der Führungskräfte in Teilzeit im Vergleich zu Führungskräften in Vollzeit
		Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren <i>Zielgruppe: Führungskräfte bei UWA</i>	Fortlaufend	UWA in Kooperation mit PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei UWA

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
11.	Die gendergerechte Personalpolitik in den Geschäftsbereichen 2. BM und 3. BM ist ausgebaut und weitergeführt.	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle Besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM</i>	Fortlaufend	Alle Dienststellen und Eigenbetriebe der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM	Anzahl der angebotenen und gelebten Arbeitszeitmodelle Spezielle Fördermaßnahmen für Mitarbeitende
12.	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei SpS wird verstärkt gefördert.	Teilnahme an Telearbeit, Förderung von Elternzeit für Väter Einladung zur Teilnahme am Mentoringprogramm für Frauen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende bei SpS</i>	Fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden
13.	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird durch digitale Lernangebote verbessert.	Etablierung von digitalen Lernangeboten (AG Digitales Lernen) Konzeption: Die digitalen Lerneinheiten sollen aus mehreren, kurzen Modulen bestehen, die ein zeitlich flexibles Lernen ermöglichen sollen Verweis auf geeignete externe Angebote <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA	Anzahl an digitalen Lernangeboten Anzahl an Zugriffen (z. B. neben Online-Fortbildungen auch Tutorials, Erklärvideos, Podcasts)

1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Während das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Referent*innen jüngst Parität erreichte, erweisen sich Entwicklungen dieser Art in anderen Bereichen als langwieriger. Um die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wurden vom Personalamt und der Gleichstellungsstelle Programme und Netzwerke ins Leben gerufen, die Frauen dabei ermutigen und unterstützen sollen, in Führungspositionen zu gelangen. Maßnahmen in diesem Bereich werden zudem auch von anderen Geschäftsbereichen und Dienststellen ergriffen.



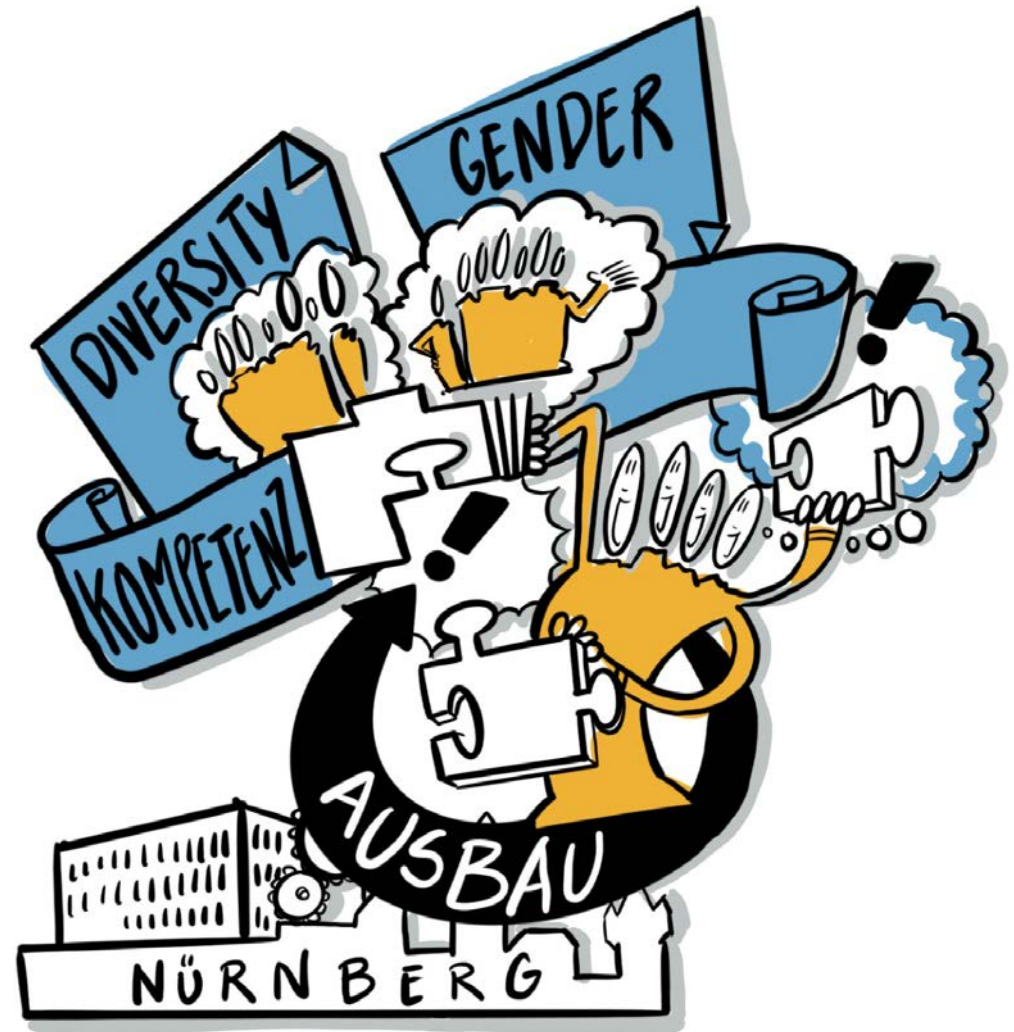
1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
14.	Die Anzahl von Frauen (auch Frauen mit Zuwanderungsgeschichte) in Führungspositionen ist erhöht.	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen: 4. Programmdurchlauf <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Mitarbeiterinnen</i>	Mai 2021 - Dezember 2022	PA	Anzahl der Mentees und Mentor*innen Evaluation der Erfolgswirksamkeit in Kooperation mit Hochschule/Universität; Evaluation findet in zwei Phasen statt: 1. Phase: 10/2020 Evaluationsbogen in der Abschlussveranstaltung 2. Phase: 04/2022 Evaluation der Wirksamkeit des Programms ca. 1 1/2 Jahre nach Programmende
		Beteiligung an Maßnahmen zur Zielerreichung im KuF, z. B. Mentoringprogramme, gezielte Ansprache <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben im KuF interessierte Frauen</i>	Fortlaufend	KuF	Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen im Vergleich zu 2020 Zielquote: 50:50
		Frauen im Ref. VI für Führen mit reduzierter Arbeitszeit sensibilisieren, sie unterstützen und Möglichkeiten schaffen, da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Frauen im Ref. VI</i>	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Anteil weiblicher Führungskräfte im Geschäftsbereich Ref. VI
15.	Die Leitungsebene im J ist paritätisch besetzt.	Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben im J interessierte Frauen</i>	Fortlaufend	J Abteilungs- leitungen und Bereichsleitung	Die Leitungsstellen in der OKJA sind zu je 50% mit Pädagoginnen und Pädagogen besetzt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
16.	Frauen in Führungspositionen sind gestärkt.	Verstetigung des Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg jährlicher Austausch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Stadtrats-Fraktionen im Rahmen der Netzwerktreffen <i>Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen</i>	3 Netzwerktreffen im Jahr	GST	Anzahl der Teilnehmerinnen
17.	Netzwerke für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich sind initiiert und gestärkt.	Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA <i>Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen der jeweiligen Geschäftsbereiche</i>	Regelmäßig	2. BM, 3. BM, Ref. VI bzw. alle Geschäftsbereiche	Anzahl der Teilnehmenden

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Gender- und Diversitykompetenz bedeutet, sich die (sozialen) Wirkungsmechanismen von Geschlecht und anderen Kategorien wie beispielsweise Herkunft, Alter oder Behinderung bewusst zu machen, mögliche vorhandene Ausgrenzungsmechanismen und Chancenungleichheiten zu prüfen und im eigenen beruflichen Verantwortungsbereich kompetent und diskriminierungsfrei tätig zu sein. Um die theoretische und methodische Kompetenz stadtweit zu stärken, wird eine Reihe von Maßnahmen angeboten. Schwerpunkte sind die Sensibilisierung sowie Schulungsangebote mit direktem Bezug zum Verwaltungshandeln. Knappe finanzielle Mittel in der aktuellen Krise lenken zusätzlich den Blick auf eine faire und geschlechtergerechte Verteilung dieser Mittel: Gender Budgeting muss auch im Verwaltungskontext stärker in den Mittelpunkt rücken.



1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenze

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
18.	Die Diversity-Kompetenz der Führungskräfte ist erhöht.	Integration eines Bausteins zur Diversity-Kompetenz bei der Führungskräfteentwicklung im Rahmen der Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 <i>Zielgruppe: Führungskräfte</i>	Fortlaufend	PA GST	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte
19.	Die Diversity-Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeitender ist erhöht.	Ausdehnung der Fortbildungen zu Vielfalt (z.B. Gender und Interkultureller Kompetenz) auf mehr Mitarbeitende (basierend auf dem Konzept Xenos PIK) Relaunch interkulturelle Qualifizierungen: Neukonzeption Xenos PIK Workshops; Angebot von Beratungsgesprächen für Dienststellen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA	Neukonzeption Xenos PIK Workshops inkl. angestrebter POA Beschluss: neue Mitarbeitende in Bürgerdienststellen müssen innerhalb eines bestimmten Zeitraums Xenos-PIK Workshop verbindlich besuchen Anerkennung von anderen, adäquaten Qualifizierungen bzw. Kenntnissen durch PA Anzahl der Teilnehmenden
20.	Die Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind, sind miteinander verknüpft und auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Dienststellen zugeschnitten.	Weiterführung des Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Kommunen Nürnberg, Fürth, Erlangen & Schwabach</i>	Fortlaufend	PA GST	Der Diversity-Stempel wird im Fortbildungsprogramm der Städteakademie verwendet
		Angebot der Diversity-Kurzschulungen bekannt machen: Intranet Fortbildungsprogramm Newsletter Querblick Anschreiben an Dienststellenleitungen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	MRB, GST	Das Angebot ist bekannt Das Angebot wird nachgefragt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
		Organisation eines regelmäßigen Treffens aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten <i>Zielgruppe: Akteur*innen im Kontext Diversity-Schulungen</i>	Fortlaufend	GST PA	Treffen aller Akteur*innen findet regelmäßig statt
21.	Die Broschüre „Sie und Er - nur so ist es fair“ ist in überarbeiteter Version im Printformat erhältlich.	Erstellung des Printformats <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadtverwaltung und allgemeine Öffentlichkeit</i>	2022	GST, KoM	Vorliegen der inhaltlich erweiterten Broschüre
22.	Die Mitarbeitenden der Dienststellen sind für die Themen Gender und Diversity sensibilisiert.	Ansprechpartner*innen in den Dienststellen benennen Kontakt zum/zur Ansprechpartner*in im Referat <i>Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Namentliche Nennung von mindestens einer Ansprechperson pro Dienststelle
		Ausweitung oben genannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen <i>Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	GST mit den Geschäftsbereichen	Teilnahme an Koordinierungsgruppe Gender: Netzwerk für Austausch und Fragen
23.	Geschlechtersensibles Handeln ist gestärkt.	Erarbeitung von Leitlinien für geschlechtersensibles Handeln im Ref. V <i>Zielgruppe: Mitarbeitende des Ref. V</i>	Bis Ende 2021	Ref. V	Leitlinien liegen vor
		Schulungen und Infos zu geschlechtergerechter Sprache im Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM</i>	Fortlaufend	2. BM und 3. BM	Fortbildung findet statt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
24.	Die Gender-Checklisten sind angepasst.	Erweiterung Hochbau / Nutzer*innenkreis	Fortlaufend	Ref. VI, H	Vorliegen der aktualisierten Checkliste
25.	Das Gender Budgeting findet Anwendung in ausgewählten Dienststellen.	Durchführung einer Fachveranstaltung „Gender Budgeting“ in der Koordinierungsgruppe Gender Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting für ausgewählte Dienststellen <i>Zielgruppe: Koordinierungsgruppe Gender und ausgewählte Dienststellen</i>	Fortlaufend	GST	Fortbildung findet statt Kennzahlen liegen vor und finden Anwendung

1.5 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität. Auch innerhalb der Stadtverwaltung gibt es das klare Bekenntnis für Chancengleichheit und Gleichberechtigung einzutreten und jeder Form von Diskriminierung entgegen zu wirken. In die Entwicklung von gezielten Maßnahmen werden auch die Erfahrungen der Beschäftigten eingebunden. Ziele und Maßnahmen, die den Bereich LSBTI betreffen werden auch Niederschlag im Masterplan Queeres Nürnberg finden.



1.5 Antidiskriminierung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
26.	Die Vergabe der leistungsorientierten Bezahlung ist frei von Diskriminierung.	Auswertung nach Geschlecht, Teilzeit und Grad der Behinderung wird um Differenzierung nach Stundenkontingenten ergänzt (Teilzeit, halbe Stelle, Vollzeitnah) <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Jährlich	GPR, GST, GSBV	Vorlage der Auswertung bei der Betrieblichen Kommission der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (Leistungsentgelt)
27.	Die Stadtverwaltung ist frei von Diskriminierung.	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	MRB	Zahl der durchgeführten Seminare
28.	Das städtische Bekenntnis zu Vielfalt und Diversität ist im Bereich sexuelle Orientierung und Identität sichtbar.	Teilnahme mit einem Informationsstand am Christopher-Street-Day (CSD) Ggfs. Unterstützung durch PA mit z. B. Ausbildungskräften am Stand <i>Zielgruppe: Teilnehmende und Besucher*innen des CSD</i>	Im Zwei-Jahres-Rhythmus, also wieder 2022	MRB – BfD/LSBTI	Stand am CSD
29.	Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte besteht.	Regelmäßiger Austausch findet statt und ist bekannt <i>Zielgruppe: LSBTI-Beschäftigte</i>	Regelmäßige Treffen	MRB – BfD/LSBTI	Netzwerktreffen finden statt Anzahl der Teilnehmenden

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten verschieden – und dieser Unterschied verändert sich stetig. So haben sie einen unterschiedlichen Blick auf ihre Gesundheit und messen präventiven Gesundheitsfürsorgeangeboten auf unterschiedliche Weise Bedeutung bei. Diese Erkenntnisse sollen bei der Gestaltung von Arbeitsbereichen und den Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärkere Berücksichtigung finden.



1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
30.	Die Teilnahme von Männern an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist erhöht.	Gewinnung von mehr Männern für Gesundheitsangebote Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer Fortführung der Messgerätewochen in Kooperation mit der AOK Verstetigung der bewegten Pause in den Dienststellen; Gewinnung von Männern als „Bewegungsbotschafter“ für die Dienststellen <i>Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	PA	Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist gestiegen Anzahl der Bewegungsbotschafter und Ansprechpartner Gesundheit in den Dienststellen
		Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, erproben, einführen ggf. quотиerte Anmelde listen anlegen <i>Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	PA ggf. Unterstützung durch GST	Beteiligung der männlichen Beschäftigten an den Angeboten der Gesundheitswoche steigt
31.	Besonders gendersensible Aufgabenbereiche sind durch eine geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur erhalten und ausgebaut.	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen <i>Zielgruppe: Bewerber*innen bei Gh</i>	Fortlaufend	Gh, alle Bereichsleitungen	Anteil von Frauen und Männern in besonders gendersensiblen Aufgabenbereichen

2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft



Gleichberechtigte Partizipation ist die Grundlage für eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft. Alle Einwohner*innen in Nürnberg sollen sich wohl fühlen und gleichberechtigt am Stadtleben teilnehmen können. Festgefahrene Geschlechterstereotype müssen mit Maßnahmen in unterschiedlichen Lebensbereichen aufgebrochen werden. Um zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen beizutragen, soll jeder Form von Diskriminierung, nicht nur aufgrund des Merkmals Geschlecht, entgegengetreten werden. Auch die Rolle, die Gender, das soziale Geschlecht, in den Bereichen Gewalt, Gesundheit, Bildung, Kultur und der Stadtentwicklung immer noch spielt, muss fortlaufend mitgedacht und berücksichtigt werden.

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Geschlecht spielt in vielen Bereichen nach wie vor eine große Rolle, sei es bei der Berufswahl, in der Werbung, Kunst, Kultur, Musik, bei der Benennung öffentlicher Plätze oder aber bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Die Stadt Nürnberg trägt durch unterschiedliche Maßnahmen dazu bei, Rollenstereotype aufzubrechen und abzubauen und somit Diskriminierung entgegenzuwirken und neue Perspektiven zu eröffnen. Damit wird ein aktiver Beitrag zur Chancengleichheit aller Bürger*innen geleistet.



2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
32.	Die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern ist erhöht.	Durchführung eines Speed-Datings in einer Schule mit Politikerinnen der Kommunal-, Landes-, Bundes- oder Europaebene zur Förderung von Frauen in politischen Ämtern <i>Zielgruppe: Schülerinnen</i>	Jährlich	GST in Kooperation mit Ref. IV	Zahl der Teilnehmerinnen und deren Feedback Langfristig: Frauenquote in Bezug auf politische Ämter (kommunale, Bundes- und Landesebene)
33.	Die Anzahl von Frauen bei der Gründung von Unternehmen ist erhöht.	Sichtbarmachen der Angebote für Gründerinnen und Maßnahmen, um stereotypes Denken aufzubrechen <i>Zielgruppe: Gründerinnen</i>	Fortlaufend	WiF	Anlaufstelle mit Angeboten für Gründerinnen in einer bestehenden Einrichtung / einem bestehenden Gründerzentrum ist geschaffen
		Initiierung eines Mentoring-Programms mit Unterstützung hiesiger Unternehmen <i>Zielgruppe: ansässige Unternehmen</i>	Fortlaufend	WiF	Anzahl der Teilnehmerinnen
34.	Frauen sind trotz der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Belastung für Familie und Privatleben auf dem Arbeitsmarkt präsent und nehmen unterstützende Angebote vor Ort wahr.	Gemeinsame Veranstaltung und Kampagne der BCAs und GBs Mittelfranken <i>Zielgruppe: Frauen in Nürnberg bzw. Mittelfranken</i>	Ab Herbst 2021	GST in Kooperation mit BCAs und GBs Mittelfranken	Anzahl der Teilnehmenden bei der Auftaktveranstaltung Anzahl der Teilnehmenden bei lokalen Angeboten
35.	Es herrscht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Benennung öffentlicher Straßen, Plätze und Brücken.	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechterparitätisch	Fortlaufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden
		Geschlechtersensible Themenfestlegung für neue Wohngebiete	Fortlaufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
36.	Die Sichtbarkeit von Frauengeschichte in Nürnberg ist erhöht.	Umsetzung eines Frauen-Straßen-Netzes online <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Frühjahr 2022	GST in Kooperation mit Geschäftsbereich 2. BM	Die Webseite ist online Die nachhaltige Betreuung der Webseite ist gesichert Klick-Zahlen
37.	Männer nehmen ihre Erziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt.	Veranstaltung der Nürnberger Väterwoche <i>Zielgruppe: Väter</i>	Jährlich	GST mit AK Väter in Nürnberg	Besuch der Angebote und Veranstaltungen
38.	Männer gestalten ihr Leben frei von Rollenerwartungen und Zwängen.	Internationaler Männertag 19.11. Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein <i>Zielgruppe: Männer</i>	Jährlich	GST in Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Veranstaltung(en) finden statt
39.	Eine Vielfalt von männlichen Lebensentwürfen ist gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich.	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees und für positives Männlich sein <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2022	GST in Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Kampagnenidee ist entstanden und umgesetzt
40.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Ref. IV	Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert
41.	Die Anzahl der Männer bei den Besuchen kultureller Einrichtungen ist erhöht: Das Verhältnis Männer und Frauen ist angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Angeboten und Projekten zur Zielerreichung <i>Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen</i>	Fortlaufend	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Besuchen Zielquote 50:50
42.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Ref. IV	Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
43.	Vielfalt wird als selbstverständlicher Bestandteil des Lebens erfahrbar gemacht. Ein positives Bewusstsein für Vielfalt ist etabliert.	Inklusionskonzept Erfahrungsfeld: Erfahrungsorientierte Lernstationen, Aktionen und Veranstaltungen Einbezug von Menschen mit Behinderungen in die tägliche Arbeit auf dem Erfahrungsfeld Einbezug geschlechtssensibler, geschlechtergerechter oder geschlechtsbezogener pädagogischer Maßnahmen bei der Planung neuer Stationen <i>Zielgruppe: Menschen mit Behinderung, Stadtgesellschaft</i>	steht noch nicht fest	KuF	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert
44.	Verschiedenheit ist als Chance und Ressource verstanden.	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity – Die Kraft der Vielfalt“ mit einem überarbeiteten Konzept <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Ab 2021	KuF	Anzahl der Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung Anzahl der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen
45.	Die Ausstattung, Strukturen und Angebote in den Kulturläden sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit und Barrierefreiheit geplant. Das Publikum und die Belegschaft sind divers.	Überprüfung der Einrichtungen, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und der Barrierefreiheit Fertigstellung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste <i>Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen der Kulturläden</i>	Ab 2021	KuF	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert. Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
46.	Die Angebote in kulturellen Einrichtungen sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und der Interkulturellen Öffnung geplant.	Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden auf weitere Merkmale angewendet <i>Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen</i>	2022	KuF/Inter-Kultur-Büro	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert Erfassung neuer Angebote
47.	Die Angebote des Stabs Kinderkultur sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit geplant. Das Personal und die eingesetzten Künstler*innen sind divers. Das Publikum der Angebote ist divers.	Entwicklung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste Überprüfung der Angebote unter den Gesichtspunkten Teilhabegerechtigkeit Kund*innen-Befragung, um Grundlagen für die Diversity-Orientierung zu erhalten <i>Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen des Stabs Kinderkultur</i>	2022	KUF/Stab Kinderkultur	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert
48.	Das Publikum der Musikschule Nürnberg ist divers.	Besucher*innen-Befragung, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule Nürnberg zu erhalten <i>Zielgruppe: Besucher*innen der Musikschule Nürnberg</i>	2022	KuF	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert
49.	Das Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG ist divers.	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und der Interkulturellen Öffnung <i>Zielgruppe: Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG</i>	Fortlaufend	KuF	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
50.	Die Geschlechterverteilung der Besucher*innen des NüBad ist erfasst.	Studienarbeit bzw. Kund*innen-Analyse durch Fremdfirma zur Auswertung der Besucher*innen-Struktur als Anhaltspunkt für weitere Gestaltungsmaßnahmen auch in Hinblick auf den Genderaspekt <i>Zielgruppe: Besucher*innen des NüBad</i>	Sobald der reguläre Betrieb nach Corona wiederaufgenommen wird.	NüBad	Daten sind ermittelt und analysiert Maßnahmenkatalog auf Grundlage der erhobenen Daten erstellt
51.	Die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft ist gefördert.	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen <i>Zielgruppe: Frauen</i>	Fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden aufgegliedert nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten
		Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen <i>Zielgruppe: Senior*innen</i>	Fortlaufend	SpS	
		Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen <i>Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen</i>	Fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg, SpS	
		Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>	Fortlaufend	SpS	
52.	Die geschlechtergerechte Teilhabe an Sportangeboten sowie die gesundheitliche Chancengleichheit sind gewährleistet.	Gewinnung von Sportvereinen zur Öffnung der Angebote unabhängig vom Geschlecht der Kinder für Kinder einkommensschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaktes (BuT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“ <i>Zielgruppe: Sportvereine</i>	Fortlaufend	SpS Sozialamt	Anzahl der Sportvereine, die BuT-Gutscheine annehmen und Leistungen im Rahmen von „Hinein in den Sportverein“ abrechnen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
		Durchführung von Bewegungsprojekten unabhängig vom Geschlecht der Kinder in KiTas und Schulen mit Priorität bei Einrichtungen aus Brennpunkt-stadtteilen (Bewegte KiTa) <i>Zielgruppe: Kindertageseinrichtungen und Schulen</i>	Fortlaufend	SpS Gh	Anzahl erreichter Kinder (insb. mit Migrati-onshintergrund / mit Bezug von wirtschaftli-cher Jugendhilfe)

2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist Gewalt, der Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind. Sie verletzt das Grundrecht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Würde. Geschlechtsspezifische Gewalt ereignet sich täglich, in unterschiedlichen Formen wie häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Menschenhandel. Die aktuellste kriminalistische Auswertung von Partnerschaftsgewalt des Bundeskriminalamts (BKA), bezogen auf das Berichtsjahr 2019 belegt, dass es meist Frauen sind (81%), die von Partnerschaftsgewalt betroffen sind. Auch der Großteil der Opfer von Menschenhandel innerhalb und außerhalb der EU sind Frauen und Mädchen: Laut dem Dritten Bericht über die Fortschritte bei der Bekämpfung des Menschenhandels der Europäischen Kommission sind 72% der Opfer von Menschenhandel Frauen und Mädchen.

Einen Rahmen für die wirksame Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt kann das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – auch bekannt als Istanbul-Konvention – bilden. Deutschland hat den völkerrechtlichen Vertrag Ende des Jahres 2017 ratifiziert und somit zu einem geltenden Bundesgesetz gemacht. Basierend auf dieser Konvention soll ein kommunaler Aktionsplan zur Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt zusammen mit allen relevanten Akteur*innen erstellt werden.



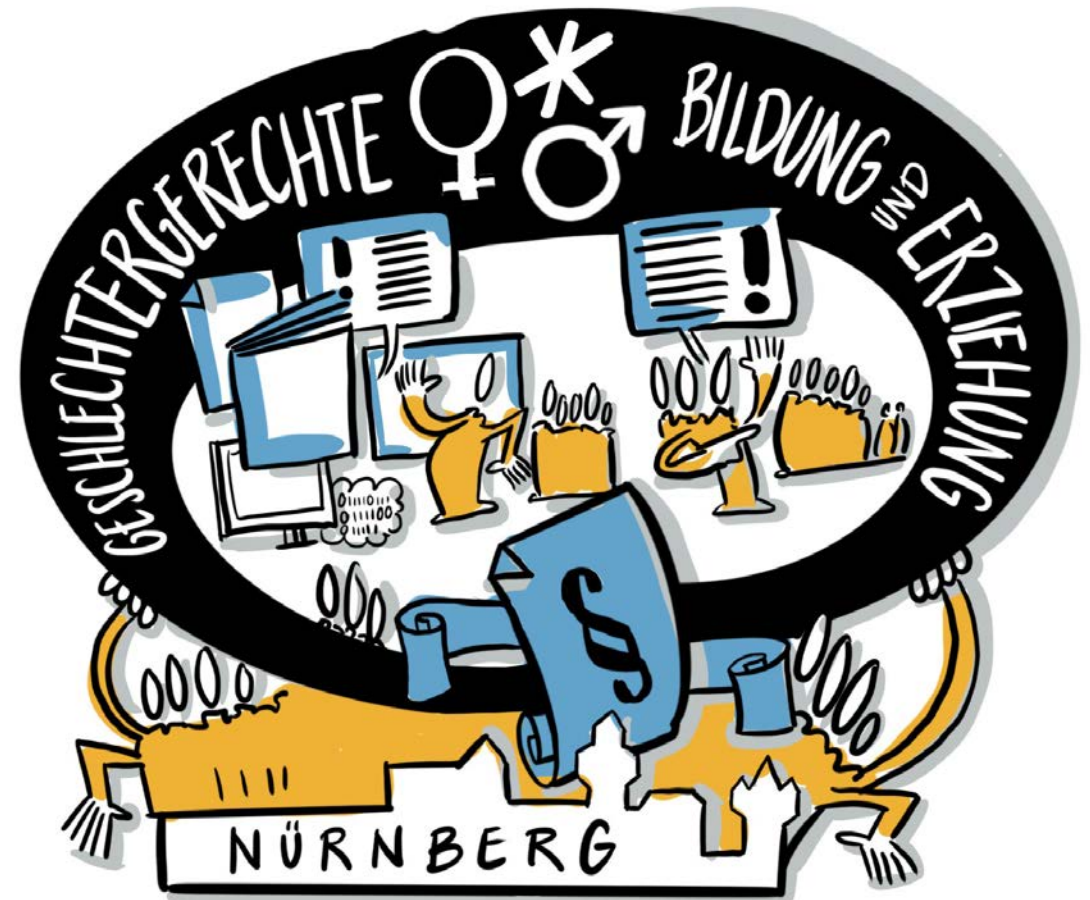
2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
53.	Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wird als Priorität und gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen.	Verstärkung der Brottüten-Aktion im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November) zur Sensibilisierung und Skandalisierung Stetig wachsende Beteiligung der Bäckereien <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im November	GST in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken	Anzahl der beteiligten Bäckereien Beteiligung der Bäcker-Innung
		Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im November	GST in Kooperation mit AK Häusliche und sexualisierte Gewalt	Durchführung der Veranstaltungsreihe
		Selbstverteidigungskurs für gehörlose Mädchen und Frauen im Kontext des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen <i>Zielgruppe: gehörlose Mädchen und Frauen</i>	2022: Konzeptentwicklung und Mittelakquise; Ab 2023: Durchführung	SHA-Inklusion und GST	Konzept liegt vor Durchführung der Selbstverteidigungskurse
		Vermittlung von Wissen zum Thema „sexuelle Gewalt“ in Leichter Sprache als Kurs in Einrichtungen für geistig behinderte Frauen und Männer <i>Zielgruppe: Frauen und Männer mit geistiger Behinderung</i>	2022: Konzeptentwicklung und Mittelakquise; Ab 2023: Durchführung	SHA-Inklusion und GST	Durchführung des Kurses

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
54.	Die Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) wird auf kommunaler Ebene umgesetzt.	Erstellen und Durchführen einer Bestandsaufnahme zur Bedarfsanalyse Auswertung der Bedarfsanalyse und Diskussion der Ergebnisse Erarbeitung eines Aktionsplans zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt um bestehende Strukturen anzupassen bzw. neue Angebote zu schaffen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Ab 2021	GST und Ref. V. in Kooperation mit der KG Gender und den relevanten Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft	Bedarfsanalyse liegt vor Aktionsplan liegt vor und wurde vom Stadtrat verabschiedet Aktionsplan wird umgesetzt
55.	Menschenhandel wird bekämpft.	Verstetigung des Arbeitskreises Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs Durchführung von Arbeitskreistreffen 2x jährlich Ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Ab 2021	MRB/GST	Beteiligung der Akteur*innen Anzahl der Treffen des Arbeitskreises Anlassbezogene Veranstaltungen werden durchgeführt
56.	Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen sind als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitigen Lernprozessen in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt.	Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretungen aus Städtepartnerschaften und befreundeten Städten im Rahmen der Veranstaltungsreihe rund um den Internationalen Frauentag im März <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im März	IB, GST	Beteiligung der Städte

2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Geschlecht spielt in der Bildung eine nach wie vor große Rolle und ist zudem bedeutsam für die Studien- und Berufswahl von Jugendlichen und jungen Menschen. Benachteiligungen in der Bildung aufgrund des Geschlechts werden oft in Kombination mit anderen Kategorien wie soziale Herkunft, Alter, Behinderung und ethnische Herkunft wirksam. Hier ist es Ziel, mit gendersensibler Bildung und Erziehung dazu beizutragen, Rollenstereotype abzubauen und Diskriminierung entgegenzuwirken.



2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
57.	Die Lernförderung für Schüler*innen ist etabliert.	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG („Mehr Schulerfolg an Realschulen und Gymnasien) <i>Zielgruppe: Schüler*innen an kommunalen Realschulen und Gymnasien</i>	Schuljahresbezogen	SchA	Leistungsnachweise haben sich verbessert Zahl und Art der Förderangebote
		Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSBS („Mehr Schulerfolg an beruflichen Schulen“) <i>Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen</i>	Schuljahresbezogen	SchB	Leistungen in den Abschlussprüfungen
		Implementierung von berufssprachlichem Förderunterricht an BS zur Verbesserung der Sprachkompetenz der Schüler*innen <i>Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen</i>	Schuljahresbezogen	SchB	Schulische Leistungen haben sich verbessert
58.	Die nicht-traditionelle Berufswahl ist erhöht.	Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen <i>Zielgruppe: Schüler*innen (an den Berufsschulen)</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a. Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum) <i>(Fortsetzung nächste Seite)</i>

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
					Die Mitarbeiter*innen bei SCHLAU beraten nach Interesse und Begabung, auch hin zu geschlechtsuntypischen Berufen Veränderung der Anzahl der Schüler*innen, die eine jeweils „untypische“ Ausbildung eingehen
		Gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote des Girls'- und des Boys'- Days im Unterricht an den Schulen Teilnahme von Multiplikator*innen oder ggf. Gruppen / Klassen an den Angeboten <i>Zielgruppe: Schüler*innen/ potentielle Teilnehmer*innen des Girls'- und des Boys'- Days</i>	Jährlich	SchA, SchB in Kooperation mit GST und PA	Erfassung der teilnehmenden „Girls and Boys“, Erstellung von Vergleichszahlen, Nachbereitung des Girls' und Boys' Day im Unterricht Multiplikator*innen: • Anzahl der Teilnehmenden • Erfassung der „Breite“ der Multiplikator*innenwirkung (Wie viele Schüler*innen/Klassen wurden beraten?) • Feedbackkultur zu den geschlechtsspezifischen Veranstaltungen und Weiterleitung der Ergebnisse an SchA/SchB zur Weiterarbeit
59.	Die Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften ist erhöht.	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Nachwuchskräfte, gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung <i>Zielgruppe: Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräfte</i>	Jährlich	IPSN, SchA, SchB, SpS	Zahl der Fortbildungen Rückmeldungen der Teilnehmenden

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
		Berufseinsteiger*innenseminar BEST mit Fokus auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmern <i>Zielgruppe: Berufseinsteiger*innen</i>	Jährlich	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Teilnahmezahlen an verwandten Themen Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen
60.	Die Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften ist erhöht.	Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen) Methoden der wertschätzenden Kommunikation im Hinblick auf zunehmende Vielfalt in Schulklassen, die ungeachtet des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Religion wirksam sind, v.a. gewaltfreie Kommunikation <i>Zielgruppe: Führungskräfte in Schulen</i>	Jährlich	IPSN	Führungskräftequalifikation: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden Diversity in der Teamentwicklung: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmer*innen
61.	Die ganztägige Schulkinderbetreuung ist bereitgestellt und bedarfsgerecht entwickelt.	Erweiterung der schulischen Maßnahmen für die ganztägige Schulkinderbetreuung (z. B. offene und gebundene Ganztagschule) zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf Angesichts des demografischen Wandels und eines ggf. Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (abgestimmt mit den Betreuungsangeboten von J) <i>Zielgruppe: Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte innerhalb der Stadtgesellschaft</i>	Jährliche Anpassung	SchA	Bedarfsorientierte Schulraumentwicklungsplanung Schulentwicklung und Ausbau der Angebote Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
62.	Die Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen ist gefördert.	Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit dem BLSV entwickelt und erweitert die Angebotsstruktur für die Schulen Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden <i>Zielgruppe: Mädchen und Jungen</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur und Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten Veränderung der Teilnahmezahl: Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen
63.	Die Anzahl von Männern in Fortbildungen ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer + Deutsch lernen) <i>Zielgruppe: potenzielle Teilnehmer an Fortbildungen</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmer
64.	Die Anzahl von Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT) <i>Zielgruppe: potenzielle Teilnehmerinnen an Fortbildungen im Bereich MINT</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmerinnen
65.	Die geschlechtsspezifische Benachteiligung ist beseitigt.	„Jungs als Bildungsverlierer“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+) <i>Zielgruppe: Jungen</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Anzahl der teilnehmenden Jungen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
66.	Die Grundlage für Gendergerechtigkeit ist in der frühkindlichen Betreuung verankert.	Erweiterung des Angebots „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ auf andere Standorte von BCN/StB übertragen <i>Zielgruppe: Kinder bis zum Vorschulalter</i>	Kurzfristig realisierbar bei zusätzlichem Personal	BCN/StB	Erhöhung des Anteils kompetenter Leser*innen
67.	Die frühkindliche Betreuung sowie die Beratung und Unterstützung für Eltern ist ausgebaut.	Im Rahmen der BCN-Bildungsberatung Beratungsangebote für Eltern im weiteren Verlauf schaffen <i>Zielgruppe: Eltern</i>	Mittelfristig bei Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl von betreuten Eltern
68.	Mädchen und Jungen / junge Frauen und Männer nutzen die Einrichtungen/Angebote der OKJA zu annähernd gleichen Teilen.	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert <i>Zielgruppe: Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männer</i>	Fortlaufend	J Einrichtungsleitungen und Abteilungsleitungen	Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2022 auf 42%, in der Gesundheitskrise verlorene Kontakte zu Besucherinnen sind damit annähernd ausgeglichen Bis 2023 soll der Anteil von Nutzerinnen bei 45% liegen
69.	In jedem Team der Erziehungsberatung stehen sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpersonen zur Verfügung.	Berücksichtigung bei Ausschreibungen und dem Anwerben von Sozialpädagogen und Psychologen <i>Zielgruppe: anzuwerbende Sozialpädagogen und Psychologen</i>	Bei zu besetzenden Stellen	J Abteilungsleitung	Bei der Nachbesetzung von Stellen werden gezielt männliche Beratungskräfte angeworben Jedes der vier Teams der Erziehungs- und Familienberatung hat mindestens eine männliche Fachkraft Anzahl männlicher und weiblicher Beratungskräfte
70.	Die Besucher*innen der Einrichtungen finden männliche und weibliche Pädagog*innen als Ansprechpersonen vor.	Nachwuchsförderung durch Praktika; nahtlose Einstellungen nach Anerkennungsjahr; Übernahme von Praktikant*innen nach Anerkennungsjahr auch überplanmäßig <i>Zielgruppe: anzuwerbende Pädagog*innen</i>	Bei zu besetzenden Stellen	J Einrichtungsleitungen und Abteilungsleitungen	Die Einrichtungsteams in der OKJA sind paritätisch besetzt

2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Unterschiedliche Menschen nutzen auch öffentliche Plätze, Bauten und Bereiche sehr verschieden. So wünschen und fordern z.B. Frauen und Männer für die Nutzung öffentlicher Bereiche ganz unterschiedliche Dinge. Um diese Aspekte zu berücksichtigen, sollen bereits bekannte Kriterien umgesetzt und bei neuen Projekten durch Beteiligungsmöglichkeiten Bedarfe erhoben werden. Auch die Mobilitätsbedürfnisse der Menschen abhängig von der jeweiligen Lebenssituation, der Herkunft, dem Geschlecht oder dem Alter unterscheiden sich. Daher muss die Zielsetzung einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung die Schaffung gleicher Mobilitätschancen für alle sein. Vor diesem Hintergrund sind die weitere Verbesserung der Bedingungen für Zufußgehende und Radfahrende sowie der Ausbau und die Steigerung der Qualität des ÖPNV unerlässlich für eine gender- bzw. diversitygerechte Stadtentwicklung.



2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
71.	Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet.	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	fortlaufend	Ref. VI, UB	2 U-Bahnhöfe aus dem Revitalisierungsprogramm anhand dieser Kriterien überprüfen
72.	Die Gestaltung des öffentlichen Raums erfolgt unter dem Gesichtspunkt der gleichberechtigten Teilhabe.	Ausweitung und Verstetigung von Bürger*innenbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen Je nach Projekt: Bürger*inneninfo, Bürger*innengespräche, ePartizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Langfristige Etablierung von Bürger*innenbeteiligungen bei Um- und Neugestaltungsmaßnahmen in den nächsten Jahren	SÖR, Ref. VI in Kooperation mit Nutzer*innen (z.B. Ref. V/J)	Anzahl der mitwirkenden, interessierten Bürger*innen
73.	Beim Umbau bzw. bei der Neugestaltung von Räumlichkeiten ist der geschlechterspezifische Aspekt berücksichtigt.	Hinterfragen der geplanten Maßnahmen im Hinblick auf Geschlechterfragen: z.B. „Gibt es dunkle Ecken?“ <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Im Zusammenhang mit geplanten baulichen und sonstigen Maßnahmen	NüBad	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anliegen
74.	Der barrierefreie Zugang zum ÖPNV ist gewährleistet.	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen <i>Zielgruppe: Eltern(teile) mit Kinderwägen</i>	Fortlaufend	Vpl	Anzahl der umgebauten Haltestellen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
75.	Der ÖPNV ist ausgebaut.	Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln		Vpl	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage
		Verlängerung der U-Bahnlinie U3 SW bis Gebersdorf <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2019 - 2025	UB	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage
76.	Das alternative Mobilitätsangebot Car-Sharing ist gefördert.	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>		Vpl in Abstimmung mit DiP/OS (ePa), LA (Vertrag) und SÖR (Aufbau)	Steigerung Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split, Errichtung der neuen Mobilpunkte
77.	Die Bedingungen für Zufußgehende sind verbessert.	Erarbeitung eines Fußverkehrskonzepts <i>Zielgruppe: Zufußgehende</i>		Vpl	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Fußverkehrs am Gesamtverkehr
78.	Die Bedingungen für Radfahrende sind verbessert.	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, Errichtung von Radabstellanlagen in Projektgebieten mit ePartizipation <i>Zielgruppe: Radfahrende</i>		Vpl SÖR (Aufbau)	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Radverkehrs am Gesamtverkehr

2.5 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität und Sprache. Ziel der städtischen Antidiskriminierungspolitik ist es, für die Stärkung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen einzutreten und jeder Form von Diskriminierung oder gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegen zu wirken. Der Schutz vor Diskriminierung kann sowohl das Verbot von Benachteiligung beinhalten als auch die gezielte Förderung von benachteiligten Personen oder Gruppen. Wichtig hierbei ist, die Lebensrealitäten der Bürger*innen spezifisch zu erfassen, um Bedarfe zu identifizieren und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können. Im diesem Sinne erarbeitet die Beauftragte für Diskriminierungsfragen in Kooperation mit Akteur*innen aus der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft im Jahr 2021 im Auftrag der Stadtratsfraktionen den Masterplan Queeres Nürnberg.



2.5 Antidiskriminierung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
79.	Öffentliche Aktionen und Veranstaltungen zum Themenbereich LSBTI sind durchgeführt.	Aktionen an Gedenktagen Einzelveranstaltungen zu inhaltlichen Schwerpunkten <i>Zielgruppe: LSBTI</i>	2 x jährlich	MRB – BfD/LSBTI	Anzahl der Veranstaltungen
80.	In der lokalen Antidiskriminierungsarbeit ist das Thema LSBTI berücksichtigt.	Mitarbeit an der lokalen Antidiskriminierungsstrategie <i>Zielgruppe: Akteur*innen in der Antidiskriminierungsarbeit</i>	Fortlaufend	MRB – BfD/LSBTI	Berücksichtigung des Themenbereichs in den lokalen Strategien und Strategiepapieren
81.	LSBTI-Geflüchtete sind geschützt vor Diskriminierung und Gewalt.	Verstetigung des Arbeitskreises Flucht und LSBTI <i>Zielgruppe: LSBTI-Geflüchtete</i>	Fortlaufend	MRB – BfD/LSBTI	Anzahl der Treffen 2-3x jährlich Anzahl der erreichten Akteur*innen aus LSBTI und Fluchtkontext Umsetzung von Maßnahmen, die zum Abbau der Diskriminierung von LSBTI-Geflüchteten beitragen
82.	Rassismus und Diskriminierung sind bekämpft.	Zielgruppenspezifische Unterkünfte für Geflüchtete bleiben erhalten <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>	Fortlaufend	SHA	LSBTI-Unterkünfte bestehen und werden fortgeführt
83.	Gewährleistung einer toleranten und offenen jungen Generation.	Toleranzstiftende Projekte wie durch „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ an den Schulen fördern <i>Zielgruppe: Schüler*innen</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	Zahl der Teilnehmenden und Projekte
84.	Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen sind angeeignet.	Schulungen zur Zivilcourage <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Mittelfristig	BCN/BZ	Anteil von Teilnehmenden

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
85.	Im Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) findet die Diversitätsdimension „Geschlecht/Gender“ als Querschnittsthema Berücksichtigung.	Die Maßnahmen berücksichtigen geschlechterspezifische Bedürfnisse/Aspekte. <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2021	Ref.V / KoG Inklusion	Geschlechterspezifische Maßnahmen liegen vor
		Der Aktionsplan Inklusion wird in geschlechtergerechter Sprache formuliert <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2021	Ref.V / KoG Inklusion	Aktionsplan Inklusion liegt in geschlechtergerechter Sprache vor
86.	Alle Veranstaltungen der GST sind nach Bedarf barrierefrei.	Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetscher*innen, wenn erforderlich Möglichkeit bei Anmeldungen, Bedarf anzukreuzen <i>Zielgruppe: gehörlose Menschen</i>	Fortlaufend	GST	Zahl der Anfragen bzw. Rückmeldungen

2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten verschieden – und dieser Unterschied verändert sich stetig. Daher wird in der Medizin und Gesundheitsförderung die Notwendigkeit der Berücksichtigung des Geschlechts immer deutlicher. Neben dem biologischen hat auch das soziale Geschlecht eine entscheidende Bedeutung. In der Gendermedizin steht die Beschäftigung mit dem durch das soziale Umfeld und Rollenzuschreibungen zugewiesenen Geschlecht im Zentrum des Interesses. Diese Erkenntnisse sollen sowohl in die strukturelle Gestaltung von Rahmenbedingungen sowie in die Erfassung und Bewertung von Krankheitsbildern Eingang finden, als auch bei der Planung und Durchführung praktischer Gesundheitsangebote berücksichtigt werden.



2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
87.	Das Gender Mainstreaming ist in allen Angeboten von Gh berücksichtigt.	Systematische Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Gesundheitsstudios und auch bei den Aktivitäten der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung Beratung für alle Geschlechtsidentitäten in der Fachstelle für sexuelle Gesundheit und dem Sozial-psychiatrischen Dienst <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Gh	Genderbezogene Struktur der Teilnehmenden an den Angeboten zur Gesundheitsförderung und Beratung im Verhältnis zu potentiellen Nutzer*innenstruktur
88.	Eine gendersensible Gesundheitsberichterstattung ist etabliert.	Alle Auswertungen finden explizit gendersensibel statt, z. B. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Gh	Berichte liegen in entsprechender Auswertung vor
89.	Die Grundlage für den weiteren Ausbau der geschlechtsbezogenen Gesundheitsförderung von Jungen und Männern ist geschaffen.	Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“ Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit Entwicklung und Umsetzung von ressortübergreifenden Ansätzen zur Entwicklung ineinandergreifender lebenslagenspezifischer gesundheitsbezogener Angebote <i>Zielgruppe: Jungen und Männer</i>	Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 bzw. 01.01.2022 geplant. Ende: 31.12.2022	Gh	Die Stelle ist eingerichtet. Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor Bekanntheit und Inanspruchnahme (TN Anzahl) der Angebote Verstetigung der Angebote

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren
		Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit TK und Gh <i>Zielgruppe: in der Jungen- und Männergesundheit tätige Beschäftigte/Institutionen/Vereine</i>	Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 oder 01.01.2023 geplant.	GST	Netzwerk besteht und regelmäßige Treffen finden statt
90.	Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr.	Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit Veranstaltung(en) zu Männergesundheit Aktion/Kampagne, z.B. Movember <i>Zielgruppe: Männer</i>	Jährlich	GST	Veranstaltung findet statt Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung
91.	Der Zugang zu (muttersprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete ist gewährleistet.	Fortführungen der Medizinischen Fachstelle/Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung Genderadäquate Personalausstattung <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>	Fortlaufend	Gh/MD-Asyl in Kooperation mit weiteren externen Partner*innen	Stellenplanmäßige Absicherung zur Fortführung der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma Bedarfsentsprechende Behandlungszahlen von Geflüchteten in medizinischer und psychotherapeutischer Behandlung Behandlungszahlen nach Geschlecht Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht
92.	Die geschlechtssensible Gesundheit älterer Menschen ist gefördert.	Punktuelle Angebote zu Frauen- und Männergesundheit (gemäß unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Gesundheitsprobleme von Senior*innen) <i>Zielgruppe: Senior*innen</i>	Fortlaufend	SenA	Zahl entsprechender Veranstaltungen Zahl der Veranstaltungsteilnahmen nach Geschlecht

Impressum:

Herausgeberin:
Stadt Nürnberg
Gleichstellungstelle
Fünferplatz 1
90403 Nürnberg

Layout: Thomas Wilfling

Illustration: Matthias Schwert

Druck:
Inprint GmbH
Am Pestalozziring 14
91058 Erlangen