

Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung 2015 - 2017 des Ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg

1.1.1 Mehr Frauen in Führungspositionen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Konzeption eines Mentoringprogramms für die Personalentwicklung um mehr Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) für Führungspositionen zu gewinnen	Start des Programms für 10 Mentees und 10 Mentorinnen und Mentoren im Herbst 2014	Evaluation und ggf. Differenzierung und Verstetigung	PA, Fb	Durchführung des zweiten Programmdurchlaufs 2016/2018 mit 11 Mentees und 11 Mentorinnen und Mentoren, Bericht im Personal- und Organisationsausschuss vom 07.06.2016	Ja dritter Programmdurchlauf 2019/2021
Konzeption von Begleitseminaren für das Mentoringprogramm zur Vermittlung von Gender- und interkultureller Kompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen, Führen in Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	In Planung	Basierend auf den Erfahrungen und Auswertungen des ersten Mentoringprogramms werden Begleitseminare konzipiert.	PA, Fb	Die Vermittlung von Gender- und interkultureller Kompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen, Führen in Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist fester Bestandteil der acht Workshops im Mentoringprogramm für Frauen	Ja dritter Programmdurchlauf 2019/2021

1.1.2 Ausbau von Genderkompetenz und interkultureller Kompetenz auf allen Ebenen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Ausdehnung der Fortbildungen zu Gender- und Interkultureller Kompetenz auf mehr Mitarbeitende (auch im Rahmen von Xenos Profil Plus)	<p>2013 und 2014 wurden im Rahmen von XENOS PIK 30 Workshops angeboten, die von 275 Teilnehmenden besucht wurden.</p> <p>Das Qualifizierungskonzept wurde dauerhaft in das gemeinsame Fortbildungsprogramm der Städteakademie übernommen.</p>	<p>Regelmäßige Evaluation des Konzepts</p> <p>Anzahl der Teilnehmenden</p>	PA, alle Referate	<p>Das Qualifizierungskonzept ist fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Städteakademie (N-400000).</p> <p>Die Zahl der Teilnehmenden sinkt kontinuierlich, daher ist eine verstärkte „Werbung“ im Rahmen von Beratungsgesprächen notwendig.</p>	ja
Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit für die Fachkräfte im Bereich Hilfen zur Erziehung	Eine eigene Fortbildungseinheit wurde nicht konzipiert. Gleichstellungsrelevante Aspekte werden aber durchgängig in Personalentwicklungsmaßnahmen von J/B3 berücksichtigt, u.a. im ESF-Projekt „Prävention und gute Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit / Gesundheitsförderung in der Sozialen Arbeit“ (2012-2014).		J		
Integration eines Bausteins zu Gender und Interkultureller Kompetenz bei den Führungskräftelehrgängen	Der Baustein ist seit 2014 Bestandteil des Moduls „Personalentwicklung im Dienststellenalltag“.	<p>Die Weiterentwicklung des Moduls ist geplant.</p> <p>Anzahl der Teilnehmenden</p>	PA	<p>Der Baustein ist als festes Element der zukünftigen Führungskräftequalifizierungen der Stufen 2 (Arbeitstitel „Personalarbeit im Dienststellenalltag“) und 3 vorgeplant.</p> <p>Ziel: verbindliche Teilnahme der Führungskräfte</p> <p>Bestandteil des Strategieprojekts "Personalrekrutierung/Attraktive Arbeitgeberin/Personalentwicklung/Führung"</p>	ja

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Konzeptionsentwicklung für Trainings zur interkulturellen Qualifizierung	Seit 2014 finden für die Nachwuchskräfte verpflichtende Trainings / Workshops statt. In 20 Trainings / Workshops nahmen insgesamt 240 Nachwuchskräfte teil.	Regelmäßige Evaluation des Konzeptes Anzahl der Teilnehmenden	PA	Alle Nachwuchskräfte nehmen seit 2014 an einem verbindlichen Interkulturellen Training teil. Kooperation mit BCN/BZ	nein
Seminar zu Gender und Beteiligung	Im Juli 2012 wurde der Workshop für Mitarbeitende der Ämter des Baureferats und anderer Baudienststellen durchgeführt.	Das DLZ Bau als Dienststellenbündelung der Baubehörden ist für alle Gruppen besucherfreundlich (z.B. wurde ein Kinderplanungstisch aufgebaut) E-Partizipation für Planungen Bürgerbeteiligungen und „Runde Tische“ werden aufgebaut; Think-Tanks mit Stadtteilbezug; Auswertung der Beteiligungen unter Gender-Aspekt und Vertretung der nicht am Prozess Beteiligten sowie Abbau von „Barrieren“ (Sprache...)	Ref. VI, Stpl, BoB	Letzter Workshop fand im Herbst 2016 statt.	Ja, Rhythmus 2 Jahre (nächster Workshop für 2018 geplant)

1.1.2a Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit zur gendergerechten Sachbearbeitung im Sozialamt

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Evaluation der Gender-Fortbildungen bei SHA	Erfahrungen konnten nur bedingt auf andere Dienststellen übertragen werden.		SHA	Aus Kapazitätsgründen nicht weiter verfolgt.	Ja, aber mittelfristig

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Evaluationsparameter festlegen, Möglichkeiten der Evaluierung anhand vorhandener Bewertungsbögen der SHA-Gender-Fortbildungen und anhand neu zu erstellender Fragebögen durch externe Anbietende (Institute / Hochschulen) prüfen	Umgesetzt		SHA	Aus Kapazitätsgründen nicht weiter verfolgt.	Ja, aber mittelfristig.
Durchführung der Evaluation, Auswahl des geeigneten Instituts / der geeigneten Hochschule und Mittelbeantragung bei Fb	Umgesetzt	Die abgeschlossene Evaluation dient als Basis für die Fortbildung 2015.	SHA	Aus Kapazitätsgründen nicht weiter verfolgt.	Ja, aber mittelfristig.
Planung der Fortbildungen, Auswahl des geeigneten Instituts / der geeigneten Hochschule und Mittelbeantragung bei Fb		Die Fortbildungen werden aktuell geplant.	SHA	Aus Kapazitätsgründen nicht weiter verfolgt.	Ja, aber mittelfristig.
neu: Einsetzen einer Arbeitsgruppe, die unter Berücksichtigung der Evaluation der Gender-Fortbildungen in SHA, die in den letzten Jahren für alle Mitarbeitenden stattfanden, zukünftige Schulungsprogramme unter neuen Aspekten entwickelt.		Entwicklung und Durchführung von Seminaren für alle Führungskräfte im Bereich Ref. V bis Ende 2016, basierend auf den Empfehlungen der Evaluationsstudie. Bei den Seminaren soll ein hoher Praxisbezug im Vordergrund stehen und Gender nicht als abstraktes Thema verstanden werden. Künftig Einbindung in das Bildungsprogramm der Fachstelle PEF:SB des Referats V.	SHA, Ref. V	Aus Kapazitätsgründen nicht weiter verfolgt.	Ja, aber mittelfristig.

1.1.3 Steigerung des Anteils von männlichen und weiblichen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Umsetzung des EU-Projekts „XENOS Profil Plus“ unter Berücksichtigung der Genderperspektive	Das XENOS PIK Projekt wurde zum 31.12.2014 erfolgreich beendet, vgl. Nr. 1.1.2		PA	Die Projektergebnisse wurden in die tägliche Arbeit integriert (z.B. Berufevideos).	nein

1.2 Mehr Väter in Elternzeit

1.2.1 Direkte Ansprache von Männern zum Thema Männer und Elternzeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung/ Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Ausbau des Informationsportals zu Elternzeit im Intranet; dabei direkte Ansprache und Ermutigung von Vätern, Elternzeit zu nehmen; Flyer	Die Maßnahmen wurden mit Blick auf das neue Elterngeld Plus zunächst zurückgestellt.	Die Wirkung des neuen Elterngelds Plus ist vor der Planung konkreter Maßnahmen zu beobachten. Über den Anteil der Väter in Elternzeit und die Dauer der Elternzeit wird jährlich berichtet (vgl. Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ 2014, S. 41)	PA	Über den Anteil der Väter in Elternzeit und die Dauer der Elternzeit wird jährlich berichtet (vgl. Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ 2014, S. 41)	nein

1.2.2 Vernetzung/Väternetzwerk

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Stadtweite Vernetzungs- und Informationsveranstaltung für (potentielle) Väter in Elternzeit mit Zielrichtung „Aufbau eines Väternetzwerks“	Ein Workshop unter Federführung des Bündnisses für Familie (BfF) hat 2013 stattgefunden. Der vom BfF initiierte Runder Tisch Väter hat seine Arbeit 2014 aufgenommen.	Der Runde Tisch Väter trifft sich zwei- bis dreimal im Jahr.	derzeit J	Netzwerk besteht seit 2016; Treffen findet ca. viermal jährlich statt. Teilnehmer: zwei mandatierte Vertreter der Väternetzwerke stellvertretend für alle Väternetzwerke, Erziehungsberatung, Ansprechpartner für Männer der Stadt Nürnberg, ASD, Abteilungsleitung Vormundschaft/Beistandschaft, Beauftragte für Diskriminierungsfragen und wechselnde Gäste. Das Gremium ist inzwischen etabliert und dient der Bearbeitung einzelfallunabhängiger Themen rund um Trennung/Scheidung und insbes. Umgangsfragen. Über die Sitzungen werden Transparenz im Handeln der verschiedenen Beteiligten hergestellt, aber auch Verständnis für die Situation der Betroffenen.	ja

1.3 Arbeiten und Führen in Teilzeit

1.3.1 Kontinuierlicher Bericht

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
kontinuierliche Statistik zu Teilzeit in Führungspositionen im Personalbericht der Stadt Nürnberg („Daten, Fakten und Strukturen“)	Seit 2011 wird jährlich im Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ von Ref. I berichtet.	Wird beibehalten Anzahl der Führungspositionen in Teilzeit	PA	Seit 2011 wird jährlich im Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ von Ref. I berichtet.	nein

1.3.2 Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Berücksichtigung des Themas „Arbeiten und Führen in Teilzeit“ bei Fortbildungen und Seminaren im Bereich Personalentwicklung	Führen in Teilzeit war bereits Schwerpunktthema der Arbeitstagungen der Dienststellen- und Schulleitungen im Jahr 2011. Im November 2014 fand ein Workshop zu "Führen in Teilzeit" statt.	Das Thema „Arbeiten und Führen in Teilzeit“ wird bei Fortbildungen und Seminaren weiter implementiert. Ausbau des Seminarangebots; Mitarbeitendenzufriedenheit	PA	Der Baustein ist als festes Element der zukünftigen Führungskräftequalifizierungen der Stufen 2 (Arbeitstitel „Personalarbeit im Dienststellenalltag“) und 3 vorgemerkt. Ziel: verbindliche Teilnahme der Führungskräfte Bestandteil des Strategieprojekts "Personalrekrutierung/Attraktive Arbeitgeberin/Personalentwicklung/Führung"	ja

1.3.3 Rahmenbedingungen für Leitung in Teilzeit entwickeln

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Entwicklung von Rahmenbedingungen / Modelle, die Führen in Teilzeit ermöglichen	Einsetzung einer Arbeitsgruppe mit PA/OrgA/GSBV/Fb	Bereitstellung zunächst befristeter personeller Kapazitäten für das Thema, Analyse der Erfahrungen mit Führen in Teilzeit, Erarbeiten verschiedener konkreter Varianten für Führen in Teilzeit	PA, Fb	Ab 01.01.2018 sind die Dienststellen angehalten, alle vakanten Führungspositionen mit Hilfe eines Leitfadens zu betrachten, ob eine Wiederbesetzung mit reduzierter Arbeitszeit oder in Jobsharing möglich ist. Auf Grundlage des Ergebnisses soll in den Stellenausschreibungen bei Führungsstellen künftig eine transparentere und fundiertere Feststellung zu der erforderlichen Arbeitszeit, hinsichtlich des Mindeststundenumfangs und der Arbeitszeitverteilung, getroffen werden können. Den Dienststellen steht ein Leitfaden „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ und ein Vordruck „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ zur Verfügung (vgl. Mitteilung aus dem Personalbereich 47A vom 15.12.2017).	ja

1.3.4 Fortbildungen teilzeitfreundlicher gestalten

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Angebot von ausgewählten Fortbildungen und Seminaren in Teilzeit	<p>Das Personalamt bietet im Fortbildungsprogramm der Städte-Akademie einzelne Seminare mit der Option an, dies auch als Halbtagesveranstaltung stattfinden zu lassen.</p> <p>Auch die 29 interkulturellen Workshops von XENOS PIK (vgl. Nr. 1.1.2) fanden größtenteils an halben Tagen statt.</p>	<p>Auch wenn die Resonanz bisher gering war, bietet das Personalamt im Fortbildungsprogramm der Städteakademie Seminare weiterhin mit der Option an, dies auch als Halbtagesveranstaltung stattfinden zu lassen.</p> <p>Anzahl der angebotenen Seminare in Teilzeit; Anzahl der Teilnehmenden</p>	PA	<p>Das Personalamt bietet im Fortbildungsprogramm der Städteakademie für einzelne Seminare weiterhin die Option an, dies auch als Halbtagesveranstaltung stattfinden zu lassen; allerdings wird auch in Zukunft eine sehr geringe Nachfrage erwartet.</p> <p>Daher sollen zukünftig digitalisierte Lernangebote die Präsenzveranstaltungen ergänzen. Die digitalen Lerneinheiten werden aus mehreren, kurzen Modulen bestehen, die ein zeitlich flexibles Lernen ermöglichen sollen.</p> <p>Bestandteil des Strategieprojekts "Personalrekrutierung/Attraktive Arbeitgeberin/Personalentwicklung/Führung"</p>	Ja; aber nicht mehr als „Fortbildung in Teilzeit“, sondern als ergänzendes digitales Lernangebot.

1.4 Verbesserung der Vereinbarkeit Privatleben und Beruf: Telearbeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Einführung der Telearbeit	Der Modellversuch wurde vom 01.07.12 bis 30.06.2014 mit 29 Beschäftigten durchgeführt und anschließend mit den Beschäftigten sowie Dienststellen evaluiert.	<p>Ab 01.01.15 Ausweitung auf Beschäftigte ohne Antragsgrund mit bis zu 200 Plätzen</p> <p>Anzahl der Telearbeitenden</p>	OrgA, PA	<p>Die alternierende Telearbeit stellt mittlerweile ein standardisiertes Angebot an die Mitarbeitenden dar. Zum Stichtag 31.12.2017 nahmen insgesamt 113 Mitarbeitende an der Telearbeit teil.</p> <p>Der erweiterte Pilotbetrieb endete zum 31.12.2016. Seitdem ist die Telearbeit in einen Regelbetrieb nach den Vorgaben des Pilotbetriebs übergegangen. Anzahl der Telearbeitsplätze: 117 (Stand 01.02.2018)</p>	nein

1.5 Rollenstereotype abbauen

1.5.1 Beteiligung am Girls´ und Boys´ Day

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung	2014 hat PA die Federführung für den Girls´ Day übernommen.	Jährliches Angebot Anzahl der Teilnehmenden	PA, Fb, beteiligte Dienststellen	Integration des Boys´Day ab 2019 durch PA Ressourcenfrage noch nicht geklärt.	ja

1.5.2 Abbau der Geschlechterstereotype bei der Ausbildungswahl

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet (durch Erfahrungsberichte von untyp. Berufen übernommenen Auszubildende / Praktikantinnen und Praktikanten) sowie in Broschüren	Auf der neu gestalteten Homepage karriere.nuernberg.de werden seit 2014 alle bei der Stadt Nürnberg angebotenen Ausbildungsberufe in Bezug auf die jeweiligen Berufsbilder, Ausbildungsvoraussetzungen, Ausbildungsinhalte und Ausbildungsvergütungen detailliert und gendergerecht dargestellt. In Zusammenarbeit mit der Medienwerkstatt Franken e.V. wurden bereits Berufsvideos (Gärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Beamter/in, Verwaltungsfachangestellte/r) produziert.	Für 2015 sind weitere Berufsvideos für den gewerblich-technischen Bereich vorgesehen. Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen (vgl. z. B. Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ 2014 S. 83 ff).	PA	Weitere Berufsvideos stehen unter www.karriere.nuernberg.de zur Verfügung.	ja

1.5.3 Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache, Texte und Bilder

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Entwicklung und Vorgaben zur Anwendung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache in Veröffentlichungen der Stadt Nürnberg	In Zusammenarbeit mit Pr und der TH Nürnberg Georg Simon Ohm wurde 2013 die Broschüre „Sie und Er – nur so ist es fair“ erstellt und herausgegeben.	Die Broschüre stößt auf anhaltend große Resonanz und wird auch bundesweit nachgefragt.	Pr, Fb	Die Broschüre wird weiterhin nachgefragt. Die Broschüre wird hinsichtlich der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Dritten Option im Rahmen des neuen GAP überarbeitet	ja
Entwicklung eines Fortbildungsmoduls zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache und Beachtung diskriminierungsfreier Darstellungen	Ein Fortbildungsmodul zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache wurde in Zusammenarbeit mit Fb 2012 entwickelt. Seit 2013 wird als fester Bestandteil im Fortbildungsprogramm der Städteakademie das Seminar „Geschlechtergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit“ angeboten.	Das Fortbildungsmodul wird auch weiterhin im Fortbildungsprogramm angeboten.	PA	Das Fortbildungsmodul ist fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Städteakademie.	nein
Fortbildung für Mitarbeitende	2013 nahmen 15, 2014 25 Mitarbeitende an der Qualifizierung teil.	Anzahl der Teilnehmenden	PA	Das Fortbildungsmodul ist fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Städteakademie.	nein

1.6 Prüfen von Prozessen, Abläufen, Instrumenten

1.6.1 Leitfäden für Mitarbeiter/innengespräche

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Überarbeitung des Leitfadens für Mitarbeiter/innengespräche. Direkte Ansprache von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit, Führen in Teilzeit und direkte Ansprache von Frauen zur Karriereentwicklung	Umgesetzt		PA	umgesetzt	nein

1.6.2 Diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsbezahlung (vorher: Prämien)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien erstellen und auf deren Anwendung achten	Die Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien wurden in der Betrieblichen Kommission weiterdiskutiert.	Bei Bedarf sind die Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien in der Betrieblichen Kommission weiterzuentwickeln.	PA	Bei Bedarf sind die Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien in der Betrieblichen Kommission weiterzuentwickeln.	nein

1.6.3 Verbesserung der Anwendung des Gender-Checks

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Halbtägige Informationsveranstaltung zur Anwendung des Gender-Checks für Mitarbeitende der Referate mit Zuständigkeit für Sitzungsvorlagen	Ist im Rahmen der Städteakademie jährlich angeboten worden.		BgA, Fb, PA	Das Fortbildungsmodul ist fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Städteakademie	nein
neu: Der Gender-Check wird zum Diversity-Check weiterentwickelt.		Anfang 2015 wurde ein Workshop mit Vertretungen aller Geschäftsbereiche zur Erarbeitung des Diversity-Checks durchgeführt; derzeit ist ein Entwurf in der Abstimmungsphase Einführung Herbst 2015	BgA, MRB, Fb	Ist umgesetzt	nein

1.6.4 Schrittweise Umsetzung von Gender Budgeting im Produkthaushalt

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting bei den Dienststellen Jugendamt, Amt für Kultur und Freizeit und Bildungscampus	Die Kennzahlen in den Meldedienststellen werden derzeit erprobt.	Für 2016 ist zunächst eine Informationsveranstaltung zu Erfahrungen und „Best practice“-Beispielen aus anderen Kommunen geplant.	Ref. I/II, Fb, J, KuF, BCN	Gender Budgeting soll nur gezielt und nicht flächendeckend umgesetzt werden. Fb wird hierzu zusammen mit ausgewählten Fachdienststellen Veränderungsbedarfe identifizieren, die notwendigen Maßnahmen ableiten und den zugehörigen Finanzbedarf samt Kennzahlen erheben. Stk wird hierbei unterstützend tätig. Bei KuF wurden in einem ersten Schritt entsprechende Kennzahlen bei der Musikschule und dem Angebot Sternenhaus eingeführt.	ja

1.6.5 Paritätische Besetzung von Gremien

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden		Für eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter in Arbeitsgruppen und Gremien wird weiterhin sensibilisiert.	BgA, alle Dienststellen	Ref. VI: Satzung des Baukunstbeirats geändert. Satzung des Beirats für Bildende Kunst ist noch zu ändern.	ja

1.6.6 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Preisen und Ehrungen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Verfahren entwickeln, damit bei Ehrungen und Preisverleihungen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird, z.B. durch Satzungsänderungen	Die Sensibilisierung für das Ziel ist weitgehend erfolgt.	Die Annäherung an eine geschlechterparitätische Vergabe von Ehrungen und Preisen bleibt Aufgabe für die Beteiligten.	BgA, Referate	In einigen Gremien konnte annähernd Geschlechterparität erreicht werden, es bleibt eine fortlaufende Aufgabe.	ja

1.6.7 Überprüfung und ggf. Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Überprüfen und Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage um Aspekte hinsichtlich Gleichstellung, Interkulturalität, Vereinbarkeit Privatleben und Beruf, Führen in Teilzeit etc.	Die Mitarbeiter/innenumfrage 2014 wurde in Zusammenarbeit mit GPR, GSBV und Fb erstellt.	Die für 2018 geplante Mitarbeiter/innenumfrage wird in Zusammenarbeit mit GPR, GSBV und Fb weiterentwickelt.	PA	Die für 2019 geplante Mitarbeiter/innenumfrage wird in Zusammenarbeit mit GPR, GSBV und Fb weiterentwickelt.	nein

2.1 Gendergerechte Stadtgesellschaft

2.1.1 Beratung in Fällen von Diskriminierung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Tätigkeitsbericht über die Antidiskriminierungsarbeit	Erfolgt seit 2011 jährlich	Wird fortgesetzt	MRB	Die Berichte erfolgen jährlich, dies ermöglicht ein gutes Monitoring und zeigt Diskriminierungsfelder auf.	ja

2.1.2. Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Männern und Frauen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Analyse des bundesweiten Freiwilligensurveys auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Besonderheiten		Die Maßnahme ist für 2015 geplant, jedoch abhängig von personellen Ressourcen.	Ref. V	Derzeit aufgrund personeller Situation nicht leistbar. (Nürnberger Auswertung siehe: https://www.nuernberg.de/imperia/md/sozialreferat/dokumente/sonstige_downloads/37_be_nbg_zahlen.pdf)	
Berücksichtigung des Themas Bürgerschaftliches Engagement in den Fragestellungen und Analysen der Ergebnisse der Wohnungs- und Haushaltsbefragung des Statistischen Amtes		Die Auswertung der WoHaus-Ergebnisse, auch unter Gender-Aspekten, ist für Winter 2014/2015 geplant.	Ref. V, StA	Nürnberger Auswertung siehe: https://www.nuernberg.de/imperia/md/sozialreferat/dokumente/sonstige_downloads/37_be_nbg_zahlen.pdf	
Entwicklung von Projekten für Männer mit geringer formaler Bildung, die eine der niedrigsten Engagementquoten haben.		Das Thema bleibt auf der Agenda; mangels personeller Ressourcen jedoch ohne konkreten Zeithorizont.	Ref. V	Derzeit aufgrund personeller Situation nicht leistbar.	

2.1.3 Planung und Gestaltung einer kulturellen Einrichtung im Sinne einer Teilhabegerechtigkeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Modellprojekt "Kulturwerkstatt Auf AEG". Ausrichtung der Gesamtplanung, Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebotsplanung unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung.	2011 bis 2014 wurden mehrere Workshops zur Implementierung der Diversity-Orientierung im Mitarbeiter/innenkreis mit künftigen Partner/innen mit der Bauplanung und dem Architekturbüro durchgeführt.	Vollbetrieb der Einrichtung ist für 2016 geplant; die Wirksamkeit soll in einem „Diversity-Check“ nach Inbetriebnahme 2017 geprüft werden. Darüber hinaus sollen die Erfahrungen der Diversity-Implementierung ausgewertet und dokumentiert werden.	KuF	Die Planungen für die Kulturwerkstatt wurden und werden regelmäßig unter Diversity-Gesichtspunkten überprüft. Die Einrichtung wurde erst im November 2016 eröffnet. Eine systematische Dokumentation und Auswertung der Erfahrungen der Diversity-Implementierung steht noch aus.	Ja. Der „Diversity-Check“ ist 2018 f. vorgesehen.
Überprüfung der gesamten Öffentlichkeitsarbeit des Erfahrungsfelds zur Entfaltung der Sinne unter dem Diversity-Aspekt (insbesondere Gender Mainstreaming und Interkulturelle Öffnung)	Umgesetzt	Die Überprüfung wird regelmäßig wiederholt, um eine nachhaltige Implementierung sicherzustellen.	KuF	Die Überprüfung wird regelmäßig wiederholt, durch Personalwechsel und ggf. strengere Anforderungen. Hinsichtlich der Bildrechte ist die Qualität allerdings nicht immer gleichbleibend.	ja
Planung und Durchführung einer Kund/innen- und Mitarbeiter/innen-Befragung, damit Grundlagen für eine verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule geschaffen werden	Vorarbeiten, wie der Entwurf eines Fragebogens und datenschutzrechtliche Abklärungen, werden gelistet.	Die Durchführung beider Befragungen ist für 2015 geplant.	KuF	Die geplante Umfrage konnte aus Finanzierungsgründen bislang nicht durchgeführt werden. Das Design der Befragung ist erstellt. MN prüft derzeit die Möglichkeit einer Kooperation mit einer Hochschule zur Auswertung. Auf die Durchführung einer Mitarbeiter/innen-Befragung wird verzichtet, da diese stadtweit durchgeführt wird.	Ja. Sobald die Finanzierung der Auswertung gesichert ist, wird die Kunden/innen-Befragung durchgeführt, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule zu erhalten.

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Erstellung von Kriterien, die langfristig auf andere Einrichtungen und Projekte übertragen werden können		Die Umsetzung erfolgt nach der Inbetriebnahme der „Kulturwerkstatt Auf AEG“	KuF	Die Erfahrungen bei der Planung der „Kulturwerkstatt Auf AEG“ werden bei Neubau- bzw. Modernisierungsmaßnahmen berücksichtigt (z.B. Durchführung von Nutzer/innenworkshops). Ein Kriterienkatalog wird nicht mehr als zielführend gesehen, da eine Übertragbarkeit aufgrund unterschiedlicher Ausgangssituationen als nicht möglich erscheint. Die Erfahrungen sollen aber in einer Dokumentation (siehe oben) festgehalten werden.	nein

2.1.4 Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich um alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung anzusprechen und deren Bedürfnisse zu berücksichtigen	Umgesetzt	„Interkultur“-Check wird regelmäßig überprüft.	KuF	Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden im Alltag angewendet.	Ja. Eine umfassende Überprüfung der Angebote je Einrichtung ist 2018 f. vorgesehen.

2.1.5 Beteiligung von Seniorinnen und Senioren

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Geschlechtsdifferenzierte Erhebung und Auswertung von Teilnehmerszahlen bei ausgewählten Veranstaltungen der Senioren/Seniorinnenarbeit	Die Umsetzung ist im Jahresbericht 2012/2013 von Ref. V dokumentiert.	Die Berichterstattung wird fortgeführt.	SenA	<p>a) Senioren-/Seniorinnennetzwerke: im Rahmen der Dokumentation der Tätigkeit der Senioren/Seniorinnennetzwerke werden für a) Einzelkontakte, b) Einzelveranstaltungen und c) regelmäßige Veranstaltungen Kontakte und Teilnehmerszahlen nach Frauen und Männern dokumentiert.</p> <p>b) Senioren/Seniorinnenclubs und -tagesstätten: soweit eine städtische Förderung erfolgt, werden Kontakte nach Frauen und Männern dokumentiert (auf jeweiligen Datenblättern).</p> <p>c) Träger/innenbudget: Kontakte werden überwiegend nach Frauen und Männer dokumentiert.</p> <p>d) Freiwilligenmanagement: Ehrenamtliche bzw. besuchte Senioren/Seniorinnen werden nach Frauen und Männern dokumentiert.</p> <p>e) Senioren/Seniorinnentreffs Bleiweiß/Heilig-Geist: Erfassung der Teilnehmers der Angebote nach Geschlecht erfolgt.</p>	ja

2.1.6 Austausch mit Städtepartnerschaften

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Auswertung der Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden bei IB-Projekten und Veranstaltungen (z.B. Jugendaustausch)	Seit 2014 Erfassung aller Teilnehmenden	Ab 2015 erfolgen differenzierte Auswertungen.	IB	Die Auswertungen werden weiterhin durchgeführt.	ja
Konferenz zur Gleichstellungspolitik mit den befreundeten Stadtverwaltungen		Weiterhin geplant	IB	Weiterhin geplant	ja

2.2 Gendergerechte Bau- und Stadtplanung/Stadtentwicklung

2.2.1 Präsentation zu gendergerechtem Planen und Wohnen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Gastausstellungen im "offenen Büro" des Stadtplanungsamts zu gendergerechtem Planen und Wohnen	Umgesetzt	Wird fortgesetzt	Stpl	Schon seit längerer Zeit keine Ausstellung mehr zu dem Thema.	nein
Präsentation der Broschüren und Leitfäden zu Gender Mainstreaming in der Stadtplanung	Umgesetzt	Wird fortgeführt	Stpl	Keine Neuauflage. Stattdessen Workshops (siehe Punkt 1.1.2)	nein

2.2.2 Gendergerechte Planung in Auslobungstexten

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Einführung eines Passus bezüglich gendergerechter Planung von Gebäuden und Freiräumen in Auslobungstexten für Wettbewerbe	Auslobungstexte der Stadtplanung wurden hinsichtlich der Anforderungen / Inhalte der Genderrelevanz überprüft und wurden bei Bedarf um einen entsprechenden Passus ergänzt.	Die paritätische Besetzung des Preisgerichts wird angestrebt	Ref. VI, Stpl, H	Es wird versucht die Maßnahme umzusetzen, allerdings ist dies nicht immer möglich, da zum Teil auch nicht beeinflussbar (z.B. Funktionsträger/in).	ja

2.2.3 Überprüfung der Gender-Checkliste des Stadtplanungsamts

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Fortschreibung der Gender-Checkliste	Mit der Checkliste für die Stadtplanung wurden konkrete Erfahrungen beispielsweise bei der Bebauungsplanung gesammelt (B-Plan Nordostbahnhof „Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen“).	Die Checkliste soll aktualisiert und 2015 neu aufgelegt werden. Die Gender-Checkliste wird zu einer Diversity-Checkliste erweitert.	Ref VI, Stpl	Leider keine Fortschreibung aus Kapazitätsgründen.	Ggf. Nachfolgeprojekt starten.

2.2.4 Gender-Checkliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Erstellen einer Checkliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung	umgesetzt; die Liste enthält die detaillierte Vorgehensweise im Verfahren	Checkliste soll bei allen Hochbaumaßnahmen in Zusammenhang mit Neubau- oder Umbauplanungen angewandt werden.	Ref. VI, H	Das Hochbauamt ist als Baudienstleister auf verbindliche Vorgaben, z.B. Raumprogramme, von Nutzer/innenseite angewiesen. Die Checkliste bietet die Möglichkeit zielführender und zeitlich entzerrt Vorgaben bei der Planung anzuwenden. Die Checkliste wird den späteren Nutzern (z.B. Jugendamt, Verwaltung) des Gebäudes zur Verfügung gestellt. Nutzerspezifische Anforderungen werden vom Hochbauamt umgesetzt.	Ja. Ggf. Thema alle paar Jahre „pushen“ und neu erarbeiten, um es aktuell zu halten. Weitere Zielgruppen hinzufügen (z.B. Architektinnen und Architekten).

2.2.5 Zusammenstellung von Planungskriterien im U-Bahnbereich

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung	Die Kriterien hinsichtlich Sicherheit, Beleuchtung, Funktionalität und Barrierefreiheit werden derzeit erarbeitet.	Ein Pilotprojekt zur „Revitalisierung der U-Bahnhöfe“ wird am Scharfreiterrig durchgeführt.	Ref VI, UB	Umgesetzt (Scharfreiterrig)	Ja; nächster U-Bahnhof: Muggenhof.

2.2.6 Ungehinderte Zugänglichkeit und Nutzung des öffentlichen Raums

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
<p>Gleichberechtigte Nutzung des öffentlichen Raums (Parks, Spiel- und Sportplätze) für Jungen und Mädchen, Frauen und Männern prüfen und veröffentlichen. Kooperation mit Studierenden (Erstellung von Semesterarbeiten)</p>	<p>Die beteiligten Geschäftsbe- reiche und Dienststellen sind derzeit mit der Prüfung und Gestaltung einer Reihe von Parks und Plätzen befasst.</p>	<p>Weitere Gestaltungsprojekte wer- den geplant.</p>	<p>Ref. VI, SÖR</p>	<p>Bei der Neugestaltung des öffent- lichen Raums, insbesondere bei Grünanlagen und Spielplätzen (in Zusammenarbeit mit J), werden die Bürgerinnen und Bürger ver- stärkt in verschiedenster Weise beteiligt. Durch die unterschiedli- chen Bürger/innenbeteiligungsfor- men wird versucht den Bedürfnis- sen aller gerecht zu werden und somit auch der gleichberechtigten Nutzung des öffentlichen Raums Rechnung zu tragen. Im Rahmen der Beteiligungsprozesse werden die Ideen und Vorschläge der Bürgerschaft geprüft und vor dem Hintergrund der rechtlichen, finan- ziellen und sonstigen Rahmenbe- dingungen eingearbeitet.</p>	<p>Es ist davon auszugehen, dass die Bürge- rinnen und Bür- ger bei der Pla- nung und Ge- staltung des öf- fentlichen Raums zukünf- tig noch stärker eingebunden werden. Da trotzdem, al- lein aus Res- sourcengrün- den, nicht jede einzelne Maß- nahme künftig der Bürger/in- nenbeteiligung unterliegen wird, ist eine Weiter- führung im neuen GAP sinnvoll.</p>

3. Gendergerechte Gesundheit

3.1 Kommunaler gendergerechter Gesundheitsbericht

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Konzeption des Berichts (Umfang und Schwerpunktthemen)	Die Darstellung des Forschungsstands und die Aufbereitung Nürnberger Daten zum Kindheits- und Jugendalter sind abgeschlossen.	Bis voraussichtlich Ende 2015 Fertigstellung des Berichts; Frühjahr 2016 Vorstellung im Gesundheitsausschuss und anschließend Veröffentlichung	Gh	Aufgrund einer veränderten Schwerpunktsetzung in der Gesundheitsberichterstattung (Verstärkung kleinräumiger Auswertungen) wurde der Gender-Gesundheitsbericht zurückgestellt; jedoch fließt der Genderaspekt in die kleinräumigen Auswertungen ein.	Genderbezogene kleinräumige Auswertungen, z.B. der Schuleingangsuntersuchungen und der Todesursachenstatistik
neu: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur gendergerechten Gesundheit auf der Grundlage des Gesundheitsberichts		Beschreibung der Maßnahmen und Gewinnung von Kooperationspartner/innen (bis Ende 2016); Umsetzung der Maßnahmen (erste Ergebnisse bis Ende 2017)	Gh	s.o.	Aus den kleinräumigen Analysen werden Handlungsprogramme mit Berücksichtigung des Genderaspekts entwickelt

3.2 Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Fortbildungsmaßnahme innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	2013 wurde das „Pilot-Seminar „Mann...bleib gesund!“ bei SÖR mehrmals für insgesamt ca. 40 Mitarbeiter durchgeführt.	Inzwischen ist das Seminar Bestandteil im Fortbildungsangebot der Städteakademie.	PA	Die Seminare „Männergesundheit“ und „Yoga und Entspannungstechniken für Männer“ sind Bestandteil im Fortbildungsangebot der Städteakademie.	nein

3.3 Durchführung von Veranstaltungen zur gendergerechten Gesundheit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Veranstaltung zu Früherkennungsuntersuchungen mit geschlechterspezifischen Schwerpunkten, wie z.B. Mammographie, Prostata- oder Darmkrebs	Durchführung zweier Vortragsveranstaltungen im Juli 2012 (Mammographie-Screening, Prostatakrebs-Früherkennung) und im Juli 2013 (Schwerpunkt: Profitorientierung im Gesundheitswesen)	Systematische Berücksichtigung des Genderaspekts bei künftigen Veranstaltungen (Prüfung des Veranstaltungsdesigns 2016 und 2017)	Gh	Bei Veranstaltungen im Rahmen des Gesundheitsmarkts (2016 zu „Ernährung u. Bewegung“, 2017 zu „Älter werden mit seltenen Erkrankungen“) wurde auch auf Genderaspekte eingegangen.	Wird weiter systematisch berücksichtigt

3.4 Überprüfen der Bildungsangebote und Sensibilisierung der Männer für das Thema Gesundheit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Geschlechts- und altersdifferenzierte Erhebung der Teilnahmezahlen bei Bildungsangeboten im Bereich „Gesundheit und Umwelt“ des BCN	Bis Ende 2014 konnten bereits kleine Erfolge erzielt werden. Spezielle Angebote ausschließlich für Männer konnten realisiert werden, z.B. Stilberatung für Männer, Fitnesskurs nur für Männer, aber auch durch den Einsatz von Männern als Kursleiter konnten die Männeranteile gehoben werden in z.B. Kochangeboten und im Yogabereich.	Weiterführung der kontinuierlichen Markt- und Wettbewerbsanalysen in Bezug auf männerspezifische Themen, Trends, Angebote, Angebotsformen und Suche nach geeigneten Kooperationspartnern. Daraus folgende Realisierung und Optimierung von Angeboten für Männer hinsichtlich zielgruppenspezifischer Ansprache, Angebotsformen, Veranstaltungszeiten, -räume speziell im Gesundheitsbereich: <ul style="list-style-type: none"> • gezielte Suche nach männlichen Kursleitern im Fitnessbereich, für Yoga und Pilates. • Ausweitung der schon bestehenden Angebote mit hohem Männeranteil, wie z.B. Schwimmangebote und Kochkurse. Erforderlich dafür sind die Neuschließung von Schwimmbädern / Schwimmzeiten und Kochmöglichkeiten bzw. Küchen. Daran wird in 2015 bereits gearbeitet.	BCN	Der Anteil der männlichen Besucher ist seit Jahren gleichgeblieben: 70 % weiblich und 30 % männlich. Aus Managementperspektive ist zu entscheiden, wie viel Aufwand bei knappen Ressourcen darauf verwendet werden, dies signifikant zu verändern. Unser vorrangiges Ziel ist es Teilnahmezahlen und Deckungsbeiträge mindestens konstant zu halten. Es gibt eine hohe Konkurrenz durch andere Bildungsträger. In Teilbereichen gibt es rückläufige Zahlen die dazu auffordern, das Angebot zeitgemäß zu gestalten (Stichworte sind virtueller BCN, Blended Learning, Webinare, Streaming...).Wenn man Anteile signifikant und nachhaltig beeinflussen möchte, was auch mit einem nachhaltig höheren Ressourcenaufwand verbunden wäre, müsste man systematisch agieren. Zum einen müsste es gelingen, gemischte Teams zu etablieren, da gemischte Teams die besten Leistungen erbringen. Im Bereich Gesundheit wird versucht über gesundheitsfördernden Angeboten diverse Zielgruppen zu erreichen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement spricht diverse Zielgruppen und Unternehmen an; auch für das Personalamt sind wir als Dienstleister tätig. Damit erreichen wir zumindest in stärkerem Ausmaß männliche Zielgruppen.	
Auswertung der Daten und Vergleich mit anderen Volkshochschulen					
Konzeption von Maßnahmen zugunsten einer ausgewogenen Teilnahme von Männern und Frauen an den BCN - Bildungsangeboten im Bereich Umwelt und Gesundheit					

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Dokumentation der Best-Practice mit Ziel der Übertragbarkeit auf andere Bildungsthemen		In Planung	BCN		

3.5 Leichter Zugang von Menschen ohne Krankenversicherung zu Angeboten der gesundheitlichen Versorgung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Weiterführung des Austauschs mit anderen Kommunen	2013 und 2014: Dortmund und München	laufende Weiterführung sowie geplanter Austausch mit weiteren Kommunen	Gh	Der Austausch wurde in ein regelmäßiges Treffen der Großstadt-Gesundheitsämter eingebracht.	ja
Abschluss von langfristigen und allgemeinen Vereinbarungen mit beteiligten Akteuren/Akteurinnen, wie Krankenkassen, Ausländeramt, Sozialamt	Unterstützung bei Einzelfalllösungen in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Sozialamt; Einrichtung eines Spendentopfs, gemeinsam mit der Caritas-Straßenambulanz (2013)	Laufende Weiterführung; Durchführung einer öffentlichen Veranstaltung zur Situation von Menschen ohne Krankenversicherung in Nürnberg	Gh	Der Arbeitskreis „Menschen ohne Krankenversicherung“ mit städtischen und nichtstädtischen Akteuren/Akteurinnen ist weitergeführt worden. Die Durchführung einer öffentlichen Veranstaltung musste jedoch aus Kapazitätsgründen zurückgestellt werden.	ja
Erhebung von Daten zur Anzahl und Lage von Menschen ohne Krankenversicherung in Nürnberg	Befragung der Nürnberger Ärzteschaft über den Ärztlichen Kreisverband zur Zahl der kostenlosen Behandlungen 2014; laufende Berücksichtigung der Statistik der Caritas-Straßenambulanz	Auswertung der Befragung 2015; Vorstellung aktueller Daten im Gesundheitsausschuss 2015	Gh	2015 wurde im Gesundheitsausschuss ein Bericht zu aktuellen Entwicklungen in diesem Handlungsfeld vorgelegt, einschl. Daten aus der Caritas-Straßenambulanz. Bei der Umfrage des Ärztlichen Kreisverbands kamen aufgrund des geringen Rücklaufs keine repräsentativen Daten zustande	Weitere Berücksichtigung der Daten der Caritas-Straßenambulanz

4. Gendergerechte Bildung und Erziehung

4.1 Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl (siehe auch 1.6)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule-Ausbildung bei den Berufsfachschulen, bei SchB	Kontinuierliche Umsetzung ist erfolgt von der strategischen Ausrichtung über Personalentwicklung, Fortbildung bis hin zu konkreten Projekten in kommunalen Schulen zu innerbetrieblichen Abläufen, Unterrichtsentwicklung und Sensibilisierung von Schülern/Schülerinnen. Neben der Berufswahlförderung waren die Genderkompetenz bei Schülern/Schülerinnen und die Geschlechtergerechtigkeit im Erscheinungsbild der Schulen Schwerpunkte der Aktivitäten. Beispiele: Wahlpflichtfach „Genderpädagogik“ an der Fachakademie für Sozialpädagogik; seit 2010 Mädchenklasse an der B13 in der Ausbildungsrichtung Technik.	Wird fortgesetzt	3. BM, SchB, SchA	Laufende Aktivitäten an Nürnberger Schulen durch (berufsorientierende) Angebote im Unterricht, Kontakte Schule/Wirtschaft und insbesondere auch durch das Übergangsmanagement SCHLAU (= S chule, L ernen, A usbildung) beim Amt für Berufliche Schulen, SchB.	ja
Werbung für den Girls' und Boys' Day und ggf. Teilnahme mit Gruppen / Schulklassen.	Jährliche Umsetzung erfolgte durch gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote im Unterricht an den Allgemeinbildenden Schulen. Beispiel: Teilnahme der Realschüler der VSR am Boys' Day im Klinikum Fürth.	Wird fortgesetzt	SchB, SchA	Umsetzung durch die Teilnahme von Schülerinnen und Schülern der allgemeinbildenden und der beruflichen Schulen an den alljährlichen Angeboten zum Girls' und Boys' Day als Multiplikatoren/Multiplikatorinnen ihrer Schule/Schulart.	ja

4.2 Lernförderung für Schüler/innen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRГ an kommunalen Realschulen und Gymnasien und weitere schulspezifische Förderangebote an den kommunalen Schulen	Wurde jährlich durch verschiedene unterrichtliche Maßnahmen umgesetzt wie: Wahlunterricht „Kochen“ für Jungen und „Fußball“ für Mädchen an der PVS; Geschlechtergetrennter Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern für die 9. Jahrgangsstufe an der VSR mit Evaluation.	Wird fortgesetzt – entsprechend den Fördermitteln für einzelne Maßnahmen	SchA, SchB, IPSN	Wurde durch verschiedene unterrichtliche Fördermaßnahmen umgesetzt und aufgrund des Erfolgs an den allgemeinbildenden Schulen um entsprechende Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schüler der beruflichen Schulen erweitert.	Ja. Wird darüber hinaus analog durch ein Förderprogramm für die beruflichen Schulen ergänzt.

4.3 Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften (siehe auch 1.1.)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Lehrkräftefortbildungen, Berufseinsteiger/innen-Seminar BEST, Gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung	Wurde umgesetzt, z.B. in den Seminaren des IPSN zu Kommunikation und zur kompetenzorientierten Unterrichtsentwicklung und der Veranstaltungsreihe „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz in Zusammenarbeit mit der FAU u.a.; bei der Personalentwicklung der B3; im Rahmen der Kooperation der B7 am Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“	Wird fortgesetzt	SchA, IPSN	<p>Wurde umgesetzt, z.B. in Tagungen, Fortbildungen und Arbeitskreisen des IPSN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgreiche Tagung 26.02.2016 – Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz. Identität & Geschlecht mit dem Zentrum für Lehrerinnen und Lehrerbildung, der FAU und dem Büro für Gender und Diversity der FAU. ▪ AK LSBTI* im IPSN: Regelmäßige Treffen von Fachleuten aus Schule und Beratung tauschen sich zur Situation nicht-heterosexueller Personen aus und planen Angebote für Schulen. ▪ Fortbildung „Classroom Management im interkulturellen Kontext“ in 2017. ▪ Tagung „Kulturelle Sensibilität-Kernkompetenz der Schule in der Migrationsgesellschaft“ mit 120 Personen in 2015. ▪ Qualifizierungskurs „Interkulturelle Kommunikation und Verständigung“ (Qivis) in 2016. 	ja

4.4 Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen (siehe 1.1)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen)	Regelmäßiges Angebot von Seminaren zu Diversity/Gender Mainstreaming/Inklusion	Wird fortgesetzt	3.BM; SchA, SchB; IPSN in Koop. mit PA	Wurde mit Erfolg durchgeführt.	ja

4.5 Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
<p>Erweiterung der schulischen Maßnahmen der ganztägigen Schulkinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel gebundene Ganztagschule</p>	<p>Die AG „Schulentwicklungs- und Jugendhilfeplanung“ wurde zusammen mit J eingerichtet; u.a. wurde ein Masterplan zu „Bedarfs- und Ausbauplanung für Unterricht und ganztägige Schulkinderbetreuung...“ beschlossen (s. Intranet); bei der Stundenplangestaltung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Möglichkeit berücksichtigt; Gesundheitstage für Lehrkräfte wurden durchgeführt.</p>	<p>Wird fortgesetzt</p>	<p>3. BM, SchA</p>	<p>Fortlaufende Planungen und Umsetzungen an Nürnberger Schulen. Im Bereich der ganztägigen Schulkinderbetreuung von Kindern im Grundschulalter in Abstimmung mit J. Dabei ist insgesamt ein wachsender Bedarf der Familien nach Ganztagsbetreuung festzustellen, auf den auf Bundesebene ggf. mit einem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung reagiert wird.</p> <p>Im Schuljahr 2016/2017 wurde mit der Inbetriebnahme der neuen Grundschule Michael-Ende-Schule in St. Leonhard und der „Integrierten Ganztagsbildung“ ein besonders leistungsfähiges Modell auf den Weg gebracht.</p> <p>Im Herbst 2017 wurde mit der Eröffnung der Grundschule Gretel-Bergmann-Schule mit Hort in Langwasser und mit der Johann-Pachelbel-Realschule im Nürnberger Westen weitere neue Standorte mit Ganztagsbetreuung für Kinder und Jugendliche in Betrieb genommen.</p>	<p>Ja. Der demografische Wandel in Nürnberg (steigende Geburten, Zuzug und Migration) und der noch wachsende Bedarf an Ganztagsbetreuung von Schulkindern macht weitere Planungen erforderlich.</p>

4.6 Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit und Kultureinrichtungen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
<p>Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit 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.</p>	<p>Mit der Eingliederung des SportService Nürnberg in den Geschäftsbereich 3.BM 2014 kann an dieser Stelle die Kooperation intensiviert werden.</p>	<p>Wird fortgesetzt</p>	<p>3.BM, SchA, SchB</p>	<p>Fortlaufende Aktivitäten für kulturelle Bildung und für Sport in Schule und Verein an den Nürnberger Schulen im unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Bereich. Zudem wurde eine engere Zusammenarbeit des SportService mit den pädagogischen Ämtern SchB und SchA initiiert.</p>	<p>ja</p>

4.7 Ausbau der Tagesbetreuung in Nürnberg

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
<p>Erhöhung der Versorgungsquote in Kinderkrippen (09/2011 bei 14,5%)</p>	<p>Stand 12/2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versorgungsquote für U3-Jährige: 35,2% • Versorgungsquote von für 3 bis 6-Jährige: 97,4% • Versorgungsquote für Grundschulkindern 41,1% 	<p>Der Kita-Ausbau wird weitergeführt. Dann soll für 46% aller U3-Jährigen ein Krippen- oder Tagespflegeplatz, für 100% aller 3 bis 6-Jährigen ein Kindergartenplatz sowie für 50% (=Ziel bis 2020) bzw. 60% (=Ziel bis 2025) aller Grundschulkindern ein Platz in Horten zur Verfügung stehen.</p> <p>Die Bedarfslage an Plätzen wird mittels einer erneuten U3-Elternbefragung im Herbst 2015 erneut überprüft und ggf. angepasst.</p>	<p>J</p>	<p>Der Ausbau schreitet stetig voran, ist aber auch zeitgleich mit rasant steigenden Kinderzahlen konfrontiert. Der Nachfragedruck wird somit auch in den kommenden Jahren nicht nachlassen.</p> <p>Stand 12/2016¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versorgungsquote für unter 3-Jährige: 36,8% (5.494 Pl.²) • Versorgungsquote von für 3 bis 6-Jährige: 95,2 % (14.892 Pl.) • Versorgungsquote für Grundschulkindern in Horten: 48% (7.375 Pl.³) <p>¹ aktuelle Daten zum Stand 12/2017 liegen erst zum JHA-Bericht 2/2018 vor. ² Tagespflege+Krippen ³ inklusive Zentralhorte</p> <p>Umsetzung der Wiederholungsbefragung fand im Herbst 2015 statt; Bericht im JHA 9/2016 mit Beschluss, das Ausbauziel von 46% auf 48% anzuheben (gestiegener Bedarf = Ergebnis der Elternbefragung).</p>	<p>Der Kita-Ausbau wird weitergeführt; aufgrund der gestiegenen Bevölkerungszahlen in den vergangenen Jahren und des weiterhin erwartbaren Bevölkerungsanstiegs in den kommenden Jahren wird der Ausbauezeitraum vom Jahr 2020 auf das Jahr 2026 verlängert (siehe Stadtratsbeschluss vom 27.07.2016).</p> <p>Angestrebte Versorgungsziele bis 2026 sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 48% Versorgungsquote für unter 3-Jährige ▪ 100% Versorgungsquote für 3 bis 6-Jährigen ▪ 55-60% Versorgungsquote (Horte) für Grundschulkindern

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Elternbefragung zum weiteren Bedarf an Plätzen für unter 3-Jährige	Umgesetzt. Berichterstattung im Jahresbericht 2012/2013 des Ref. V		J		

4.8 Männer in Kindertagesstätten

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
Beteiligung des Jugendamts am Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“. Steigerung des Anteils männlicher Erzieher (Elementarbereich 2011 bei 2,1%)	Umgesetzt	<p>Ab 2014 ist eine Fortbildungsreihe geplant. Darüber hinaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • wird die Internetpräsentation aktualisiert, • werden die Ergebnisse des Projekts in einer Abschlussdokumentation für die Fachkräfte und die Fachöffentlichkeit zusammengefasst, • dient das Praxishandbuch „Werkstattbuch. MEHR Männer in Kitas Nürnberg“ zukünftig als eine der Grundlagen für die Arbeit in den Kitas, • werden weiterhin pädagogische Fachkräfte auf Berufsbasaren und Berufsbildungsmessen aktiv geworben und die Vernetzung von Ausbildungsstätten und Kita-Trägern/Trägerinnen weiter verstetigt, • werden die männerspezifischen und genderbezogenen Gremien zum Informations- und Erfahrungsaustausch weitergeführt. <p>und</p>	J	<p>Fortbildungsreihe: Die Fortbildungsreihe wurde 2015 abgeschlossen, alle Einrichtungsleitungen von J/B1 haben daran teilgenommen. Die Leitungen haben die Genderthematik konzeptionell für ihre Einrichtungen mit den Teams erarbeitet.</p> <p>Internetpräsentation: Das Projekt wird auf der Homepage J weiter präsentiert.</p> <p>Abschlussdokumentation: Die Projektergebnisse finden sich in der Projektdokumentation aus dem Jahr 2014.</p> <p>Praxishandbuch (PHB): Das PHB steht allen städt. Kitas zur Verfügung und ist Grundlage für die Befassung mit der Thematik.</p> <p>Akquise: J achtet gezielt darauf, dass im Rahmen der Akquise und Bewerbung von Fachkräften beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden.</p>	Verwertung in Regelstrukturen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit	Stand Umsetzung/Ergebnis 2017	Weiterführung im neuen GAP?
		<p>wird das Thema „Gender“ als Querschnittsaufgabe direkt in der Abteilung Kindertageseinrichtungen im Jugendamt der Stadt Nürnberg verankert, mit dem Ziel, die zentralen Ansätze des Modellprojekts für die Zukunft zu sichern und weiterzuentwickeln.</p>		<p>Durch zielte Maßnahmen (z.B. Radiowerbung mit männlichen und weiblichen Stimmen) wird auch am einseitig geprägten Image der Kita-Fachkraft gearbeitet.</p> <p>Gremienarbeit: Bis zum Jahr 2015 gab es einen Arbeitskreis speziell für Männer in Kitas. Mangels Nachfrage wurde aber dieser für die Jahre 2017 und 2018 ausgesetzt.</p> <p>Gender als Querschnittsaufgabe: Es gibt keinen Genderbeauftragten im klassischen Sinne, jedoch wurde das Thema als Querschnittsaufgabe bei den Abteilungsleitungen verankert.</p>	<p>Weiterverfolgung in Regelstrukturen</p> <p>Grundsätzlich soll das Angebot wiederbelebt werden, sobald sich eine Nachfrage abzeichnet.</p> <p>Weiterverfolgung in Regelstrukturen.</p>