

Gleichstellungsaktionsplan 2018-2020

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. 1986 wurde die erste Frauenbeauftragte vom Stadtrat bestellt und 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 an die Stadt Nürnberg, einen Gleichstellungsaktionsplan mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und dessen 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 2018-2020 wurde von der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Referate und Dienststellen in der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet. Abweichend von den vorherigen Aktionsplänen erfolgte bei der Festlegung der Handlungsfelder eine Zweiteilung in Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechten Stadtver-

waltung und zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft. Innerhalb der zwei großen Handlungsfelder wurde eine themenbezogene Unterteilung vorgenommen, so dass die zwei eigenen Handlungsfelder der vorherigen Aktionspläne, gendergerechte Gesundheit, gendergerechte Erziehung, Bildung und Kultur nun dort weiterhin inhaltlich berücksichtigt werden. Dazugekommen sind beispielsweise Themenfelder wie Antidiskriminierung, Gender und Diversity sowie Bekämpfung geschlechterspezifischer Gewalt.

Auch mehr als sechs Jahre nach der Verabschiedung des Ersten Gleichstellungsaktionsplans zeigt sich, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind. Der Prozess zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen kommunalen Ebenen ist noch längst nicht abgeschlossen. Tradierte Geschlechterstereotypen prägen nicht nur weiterhin den Alltag, sondern bereits überwunden geglaubte Rollenfestlegungen erleben sogar eine gesellschaftliche Renaissance. (Rechts-)populistische Forderungen zielen auf unterschiedliche Lebensbereiche für Frauen und Männer. Die Rolle der Frau wird hauptsächlich im familiären Bereich gesehen; der starke Mann beschützt die Familie nach außen. Hier gilt es, mit dem vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan aktiv gegen solche Rollenstereotypen vorzugehen, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und damit ein deutliches Zeichen für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu setzen.

„Culture eats strategy for breakfast¹“. Dieses Zitat verdeutlicht, dass Stadtspitze, Führungskräfte und Beschäftigte 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 Veränderung der Stadtkultur zu erreichen.

¹ Peter Drucker – „Die Kultur verspeist die Strategie zum Frühstück“

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung	3
1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene	3
1.2 Abbau von Rollenstereotypen	5
1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	8
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen	11
1.5 Antidiskriminierung	15
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit	16
2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft	18
2.1 Abbau von Rollenstereotypen	18
2.2 Antidiskriminierung	20
2.3 Bekämpfung geschlechterspezifischer Gewalt	22
2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit	23
2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung	25
2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich	33
2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich	36
2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung	40
2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen	43

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 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

Die Herausforderungen im Bereich der Personalplanung nehmen laufend zu. Im Rahmen eines Strategieprojekts werden seitens des Personalamts passende Lösungen entwickelt. Im Fokus stehen dabei auch die Themen „Strategische und operative Personalplanung“ und „Personalrekrutierung / Attraktive Arbeitgeberin / Personalentwicklung / Führung“ mit den Teilbereichen Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung. Daneben werden aktuell in einem gesamtstädtischen Arbeitskreis Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Stadtverwaltung erarbeitet. In beiden Bereichen ist im Laufe des Jahres 2019 mit Ergebnissen zu rechnen. Es soll deshalb im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans den Projekten und Arbeitskreisen nicht vorgegriffen werden. Ggf. ist zu einem späteren Zeitpunkt eine Ergänzung seitens des Personalamts möglich.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Mehr Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) für Führungspositionen gewinnen	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen: 3. Programmdurchlauf	Planung, Konzeption, Organisation: ab Juli 2018 Ausschreibung: ab Herbst 2018 Programmlaufzeit: Februar 2019 bis Mai 2021	PA	Anzahl der Mentees und Mentor*innen Evaluation der Erfolgswirksamkeit in Kooperation mit Hochschule / Universität	ca. 20.000 EUR für externe Begleitung
Stärkung von Frauen in Führungspositionen	Einrichtung eines Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg	4 Netzwerktreffen im Jahr	Fb	Anzahl der Teilnehmerinnen	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Initiierung und Stärkung eines Netzwerks für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich	Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kenntnissen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) Zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA	Regelmäßig	2. BM, Ref. VI	Anzahl der Teilnehmerinnen	Mit bestehenden Ressourcen
Männliche und weibliche Fachkräfte sind in der Leitungsebene im J/B2 paritätisch vertreten	Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2- Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Leitungsstellen in der OKJA sind zu je 50% mit Pädagoginnen und Pädagogen besetzt	Mit bestehenden Ressourcen
Mehr Frauen in Führungspositionen im Ref. VI	Führen mit reduzierter Arbeitszeit (sensibilisieren, unterstützen, Möglichkeiten schaffen), da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten	Laufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Anzahl / Prozentzahl der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit im Geschäftsbereich Ref. VI	Mit bestehenden Ressourcen
Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im KuF ist erhöht	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung, z.B. Mentoringprogramme, gezielte Ansprachen usw.	2018 ff	KuF	Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu 2016	Mit bestehenden Ressourcen

1.2 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 über vielfältige Maßnahmen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder anderer Kategorien abzubauen, Rollenstereotype zu vermindern und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Abbau von Geschlechterstereotypen bei der Ausbildungswahl	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung Integration des Boys´ Day ab 2019 durch PA	ab 2019	PA, Fb - Ansprechpartner für Männer, mit beteiligten Dienststellen	Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	zusätzliche Personalressourcen bei PA notwendig
	Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet sowie in Broschüren	Daueraufgabe	PA, Fb	Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	noch unklar
Väter nutzen stärker und länger die Möglichkeit der Elternzeit bei der Stadt	Väterbefragung. Evaluation der letzten 5 Jahre; Zufriedenheit der Väter mit organisatorischem und persönlichem Ablauf	2019	Fb - Ansprechpartner für Männer, PA	Befragung ist durchgeführt, Ergebnisse liegen vor und werden veröffentlicht bzw. bewertet und ggf. weiterverfolgt.	Mit bestehenden Ressourcen
Männer im Erzieherberuf stärken. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch	Eine Austauschgruppe für männliche Erzieher bei der Stadt ist gegründet und installiert.	2019	Fb – Ansprechpartner für Männer, J	Austauschgruppe ist implementiert, wird regelmäßig genutzt	Mit bestehenden Ressourcen Fb, J

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Berücksichtigung des geschlechterspezifischen Aspekts bei der Ausschreibung von Reinigungsleistungen	Klärung mit Orga 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 OrgA	Ausschreibungstext Tatsächliche Umsetzung und ggf. Vorgehen bei Nichterfüllung	Offen. Für den Ausschreibungsprozess werden kaum höhere Kosten als üblich erwartet
Einsatz von weiblichen Personal für den Frauenbadetag und den Frauensamstag sicherstellen	Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte Einsatzplanung prüfen und ggf. anpassen Klärung mit PA, mit welchen Beschäftigungsformen die gezielte Suche und Beschäftigung von Frauen für den genannten Einsatz möglich ist	Im Rahmen anstehender Stellenbesetzungsverfahren Im Rahmen der Einsatzplanung November 2018: weitere Abstimmungen mit PA	NüBad mit PA	Ausschreibungstext Bewerberinnenzahl Einstellung einer Mitarbeiterin	Offen
Personalauswahl: Gewinnung und Auswahl der Mitarbeitenden; mehr männliche Mitarbeiter im BCN	Ausschreibungstexte können darauf geprüft werden, ob sie u.U. Barrieren für bestimmte Bewerber*innen-Gruppen aufbauen Auf Teamzusammensetzung als ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl achten	Mittelfristig	BCN Unterstützung PA	Anteil von bisher in der Personalauswahl benachteiligter Gruppen in Stellenbesetzungen	Mit bestehenden Ressourcen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Die Anzahl der Männer bei den Beschäftigten im Kulturbereich ist erhöht. Das Verhältnis Männer und Frauen wird angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung, Beteiligung am Boys' Day usw.	2018 ff	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Beschäftigten im Vergleich zu 2016	Mit bestehenden Ressourcen
Preisgerichte sind paritätisch besetzt	Änderung der Satzung, z.B. Beirat Bildende Kunst (BBiK)	Änderung der Satzung des BBiK im Laufe dieses GAPs	Ref. VI	Anteil von Frauen (Zielquote von 50 %)	Mit bestehenden Ressourcen
Paritätische Besetzung von Gremien	Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden	Laufend	BgA, alle Dienststellen	Anteil von Frauen	Mit bestehenden Ressourcen
	Bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden	Laufend	Stadtratsfraktionen	Anteil von Frauen	Mit bestehenden Ressourcen

1.3 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, 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. Einige Dienststellen haben bereits ein besonderes Augenmerk auf Führen mit reduzierter Arbeitszeit gelegt und dienststelleninterne Maßnahmen ergriffen.

Das Personalamt bot im Fortbildungsprogramm der Städteakademie ausgewählte Fortbildungen und Seminare in Teilzeit an. Die Resonanz war jedoch gering und dieses Angebot scheint nicht das geeignete Format darzustellen, um Teilzeitbeschäftigte zu qualifizieren. Daher sollen zukünftig digitalisierte Lernangebote die Präsenzveranstaltungen ergänzen.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Steigerung des Anteils der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit	Entwicklung von Rahmenbedingungen / Modelle, die Führen mit reduzierter Arbeitszeit ermöglichen	Ab 2019	PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit	Noch unklar
	Berücksichtigung des Themas „Arbeiten und Führen in Teilzeit“ bei Fortbildungen und Seminaren im Bereich Personalentwicklung	Ab 2019	PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit	Noch unklar
	Der Baustein ist als festes Element der zukünftigen Führungskräftequalifizierungen der Stufen 2 (Arbeitstitel „Personalarbeit im Dienststellenalltag“) und 3 vorgemerkt. Ziel ist eine verbindliche Teilnahme der Führungskräfte	ab 2019	PA	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	Noch unklar

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	Etablierung von digitalen Lernangeboten. Die digitalen Lerneinheiten werden aus mehreren, kurzen Modulen bestehen, die ein zeitlich flexibles Lernen ermöglichen sollen.	Ab 2019	PA	Anzahl der Teilnehmenden	noch unklar
Weiterführung und Ausbau der gendergerechten Personalpolitik im Geschäftsbereich 2. BM	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden	Je nach Stand der bisherigen Etablierung kurzfristige und längerfristige Vorgehen und stetiger Entwicklungsprozess	Alle Dienststellen und Eigenbetriebe des Geschäftsbereichs 2. BM	Anzahl der angebotenen und gelebten Arbeitszeitmodelle spezielle Fördermaßnahmen für Mitarbeitende	Es ist mit erhöhten Ressourcenbedarf bei der Einführung neuer Modelle zu rechnen - nach Etablierung ist mit einer deutlichen Verringerung zu rechnen
Männliche und weibliche Pädagog*innen in Leitungsstellen können Familienarbeit (Elternzeit und pflegerische Verantwortung) vereinbaren	Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitende	Laufend	J/B2- Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Wünsche von Vereinbarkeit können zu mind. 75% verwirklicht werden	mit bestehenden Ressourcen
Förderung von Führung mit reduzierter Arbeitszeit im Gh	Begleiteter Prozess zur Organisationsentwicklung, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung dieses Modellverfahrens bei Stellenbesetzungsverfahren	Fortlaufend	Gh/L in Zusammenarbeit mit PA	erfolgreiche Erprobung des Modells	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Förderung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit bei UWA	Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren	Fortlaufend	UwA in Zusammenarbeit mit PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei UWA	Mit bestehenden Ressourcen
Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei SpS	Teilnahme an Telearbeit Förderung von Elternzeit für Väter Teilnahme am Mentoringprogramm	fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Gender- und Diversitykompetenz bedeutet, sich die (sozialen) Wirkmechanismen 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 stadtwweit zu stärken wird eine Reihe von Maßnahmen angeboten.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeitende erhöhen	<p>Ausdehnung der Fortbildungen zu Gender und Interkultureller Kompetenz auf mehr Mitarbeitende (basierend auf dem Konzept Xenos PIK).</p> <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>	ab 2020	PA	Anzahl der Teilnehmenden	Noch unklar

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Erhöhung der Diversity Kompetenz der Führungskräfte	<p>Integration eines Bausteins zu Gender und Interkultureller Kompetenz bei den Führungskräftequalifizierungen</p> <p>Der Baustein ist als festes Element der zukünftigen Führungskräftequalifizierungen der Stufen 2 (Arbeitstitel „Personalarbeit im Dienststellenalltag“) und 3 vorgemerkt</p> <p>Entwicklung eines digitalen Lernmoduls in Kooperation mit Fb</p> <p>Ziel ist eine verbindliche Teilnahme der Führungskräfte</p>	ab 2019	PA, Fb	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	noch unklar
Verschränkung der Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind	Einführung eines Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet	Bis 2020	Fb, PA	Der Diversity-Stempel wird im Fortbildungsprogramm der Städteakademie verwendet	Mit bestehenden Ressourcen
	Treffen aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten	Bis 2020	Fb, PA	Ein Treffen aller Akteur*innen hat stattgefunden	Mit bestehenden Ressourcen
	Entwicklung eines Grundlagen-Diversity-Bausteins	Bis 2020	Fb, PA	Der Baustein Diversity wurde entwickelt	Mit bestehenden Ressourcen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
	Anwendung des Diversity-Bausteins in den Schulungen	Bis 2020	Fb, PA	Der Baustein Diversity findet Anwendung in den Seminaren	Mit bestehenden Ressourcen
Diskriminierungsfreie Stadtverwaltung	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung	laufend	MRB/Bildung	Zahl der durchgeführten Seminare	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarkräften
Es bestehen Diversity-Kurzschulungen speziell zugeschnitten auf die Bedürfnisse der jeweiligen Dienststellen	Angebot bekannt machen: Intranet Fortbildungsprogramm Newsletter Querblick Anschreiben an Dienststellenleitungen	2019 und 2020	MRB, Fb	Das Angebot ist bekannt Das Angebot wird nachgefragt	Mit bestehenden Ressourcen
Aspekte und Inhalte von „Gender und Diversity“ sind präsent und vertieft	Workshops zu Gender und Diversity	Im Zwei-Jahres-Rhythmus	Ref. VI	Anzahl der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen ggf. Honorare für externe Referent*innen
Thema „Gender und Diversity“ ist in den Dienststellen stärker verbreitet und bekannt	Ansprechpartner*innen in Dienststelle benennen. Kontakt zum/zur Ansprechpartner*in im Referat	2018	Ref. VI mit allen Dienststellen	Namentliche Nennung von mindestens einer Ansprechperson pro Dienststelle	Mit bestehenden Ressourcen
	Ausweitung vorgenannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen	Umsetzung ab 2019	Fb mit den Geschäftsbereichen	Teilnahme an Koordinierungsgruppe Gender Netzwerk für Austausch und Fragen	Mit bestehenden Ressourcen
Gender-Checklisten wurden angepasst	Fortschreibung der Gender-Checklisten für Stadtplanung und Hochbau / Nutzer*innenkreis erweitern	Im Laufe dieses GAPs bzw. laufend	Ref. VI, Stpl, H	Vorliegen der aktualisierten Checkliste	Mit bestehenden Ressourcen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Weiterführung und Ausbau der gendergerechten Personalpolitik im Bereich 2. BM	Schulungen und Infos zu geschlechtergerechter Sprache	Bis Ende 2020	2. BM	Fortbildung findet statt	Mit bestehenden Ressourcen
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	Bis Ende 2019	Fb	Fortbildung findet statt Kennzahlen liegen vor und finden Anwendung	Mit bestehenden Ressourcen

1.5 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller 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.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Diskriminierungsfreie Vergabe der leistungsorientierten Bezahlung	Auswertung nach Geschlecht, Teilzeit und Grad der Behinderung	jährlich	GPR, Fb, GSBV	Vorlage der Auswertung bei der Betrieblichen Kommission der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (Leistungsentgelt)	Mit bestehenden Ressourcen
Überarbeitung und Neuauflage der Broschüre „Sie und Er - nur so ist es fair“	Überarbeitung hinsichtlich Empfehlungen zur Umsetzung der sogenannten Dritten Option und Leichten Sprache	Bis Ende 2019	Fb, Pr	Vorliegen einer überarbeiteten Broschüre	Mit bestehenden Ressourcen
Sichtbarmachung des städtischen Bekenntnisses zu Vielfalt und Diversität auch im Bereich sexuelle Orientierung und Identität	Teilnahme mit einem Informationsstand am Christopher-Street-Day (CSD)	Im Zwei-Jahres-Rhythmus	PA, Fb	Stand am CSD	Mit bestehenden Ressourcen
Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte ist eingerichtet	Angebot im Intranet aus-schreiben und durchführen	Bis Ende 2018 bei Bedarf Etablierung eines Netzwerks, danach fortlaufend	Fb	Netzwerktreffen werden angeboten Teilnahme an den Netzwerktreffen	Mit bestehenden Ressourcen

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

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

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Männer nehmen an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) teil	Mehr Männer für Gesundheitsangebote gewinnen maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer Fortführung der Messgerätestunden in Kooperation mit der AOK Verstetigung der bewegten Pause in den Dienststellen; Gewinnung von Männern als „Bewegungsbotschafter“ für die Dienststellen	Daueraufgabe	PA	Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist gestiegen	noch unklar
	Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, ausprobieren, einführen. ggf. quotierte Anmelde Listen anlegen	Jährlich	Fb - Ansprechpartner für Männer	Beteiligung der männlichen Angestellten an den Angeboten der Gesundheitswoche steigt	Kooperation mit PA/BGM & anderen Institutionen Kosten externe Referenten

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Erhalt und weiterer Ausbau der besonders gendersensiblen Aufgabenbereiche durch stärkere geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen (wo möglich und notwendig)	Fortlaufend	Gesamt Gh, alle Bereichsleitungen	Anteil von Frauen und Männern in besonders gendersensiblen Aufgabenbereichen Anzahl der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen

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 Geschlechterstereotypen 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, Sport und Bau- und Stadtplanung nach wie vor spielt, muss weiterhin 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 über unterschiedliche Maßnahmen dazu bei, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder anderer Kategorien abzubauen, Rollenstereotype zu vermindern und Diskriminierung entgegenzuwirken. Damit wird ein aktiver Beitrag zur Chancengleichheit aller Bürger*innen geleistet.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Mehr Frauen in politischen Ämtern Beitrag zum Abbau von Rollenstereotypen	Durchführung von politischen Veranstaltungen für Frauen beispielsweise Speed-Dating mit Politikerinnen der Kommunal-, Landes-, Bundes- oder Europaebene	2018 bis 2020	Fb	1x jährlich Aktion zur Förderung von Frauen in politischen Ämtern	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Benennung öffentlicher Straßen, Plätzen und Brücken	Erstellung einer Vorschlagsliste für Geo mit bedeutenden weiblichen Persönlichkeiten	Bis Ende 2018	Fb	Vorliegen der Vorschlagsliste	Mit bestehenden Ressourcen
	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechterparitätisch	laufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Mit bestehenden Ressourcen
	Geschlechtersensible Themenfestlegung für neue Wohngebiete	laufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Mit bestehenden Ressourcen
Männer nehmen ihre Erziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt	2. Nürnberger Väterwoche	April/Mai 2019	Fb – Ansprechpartner für Männer mit AK Väter in Nürnberg	Besuch der Angebote und Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen
Männer gestalten ihr Leben – frei von Rollenerwartungen und Zwängen	Internationaler Männertag 19.11 Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein	2019 ff.	Fb - Ansprechpartner für Männer	Veranstaltung(en) finden statt	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit
	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees	2019	Fb - Ansprechpartner für Männer	Kampagnenidee ist entstanden und umgesetzt	mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit

2.2 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, 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.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Diskriminierungsarme Gesellschaft	Verstetigung der Arbeit der/des Beauftragten für Diskriminierungsfragen; Intervention und Prävention	laufend	MRB	Reaktionszeit nach Kontaktaufnahme < 5 Arbeitstage	Mit bestehenden Ressourcen (eine VZ-Stelle)
LSBTI-Geflüchtete sind geschützt vor Diskriminierung und Gewalt	Installierung eines Arbeitskreises Flucht und LSBTI	Einrichtung des Arbeitskreises bis Mitte 2018 – Treffen dann fortlaufend 2-3x jährlich	Fb – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der Treffen 2-3x jährlich Anzahl der erreichten Akteur*innen aus LSBTI und Fluchtcontext Umsetzung von Maßnahmen, die zum Abbau der Diskriminierung von LSBTI-Geflüchteten beitragen	Mit bestehenden Ressourcen und bereits vorhandenen Netzwerken
Umsetzung der Studie „Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune“	2x jährlich Treffen der beteiligten Fachbereiche Newsletter mit relevanten Terminen und Informationen an den Fachbereichskreis Umsetzung von Aktionen der Fachbereiche und der Koordinierungsstelle	2x jährlich fortlaufend	Fb – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der durchgeführten Sitzungen Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen/Aktionen	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Plakataktion zur Sexuaufklärung an Schulen und in Jugendeinrichtungen	Umsetzung der Plakataktion	Bis Ende 2018	Fb – Koordinierungsstelle LSBTI, IPSN	Erstellung des Plakats Versand des Plakats an Schulen	Mit bestehenden Ressourcen
Durchführung von öffentlichen Aktionen und Veranstaltungen zum Themenbereich Lesben, Schwule, Bi-Trans- und Intersexuelle (LSBTI)	Aktionen an Gedenktagen Einzelveranstaltungen zu inhaltlichen Schwerpunkten	2 x jährlich fortlaufend	Fb – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen
Berücksichtigung des Themas LSBTI in der lokalen Antidiskriminierungsarbeit	Mitarbeit in der lokalen Antidiskriminierungsstrategie	Fortlaufend	Fb – Koordinierungsstelle LSBTI	Berücksichtigung des Themenbereichs in den lokalen Strategien und Strategiepapieren	Mit bestehenden Ressourcen
Aneignung von Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen	Schulungen zur Zivilcourage	Mittelfristig	BCN/BZ	Anteil von Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen
Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung	Zielgruppenspezifische Unterkünfte für Geflüchtete entstehen	2018 bis 2020	SHA	Es stehen je 50 Plätze in den Jahren 2018 bis 2020 zur Verfügung	Mit bestehenden Ressourcen
Im Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) sind geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt	Besondere Bedürfnisse der Geschlechter werden als Querschnittsthema bei Maßnahmen für die Handlungsfelder berücksichtigt	2018 bis 2020	SHA/Inklusionsbeauftragte	Bei Bedarf werden spezifische Maßnahmen formuliert und umgesetzt	Mit bestehenden Ressourcen

2.3 Bekämpfung geschlechterspezifischer Gewalt

Geschlechterspezifische Gewalt ist Gewalt, der Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind. Sie verletzt das Grundrecht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Würde. Geschlechterspezifische Gewalt ereignet sich täglich, in unterschiedlichen Formen wie häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Menschenhandel. Im November 2016 haben das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundeskriminalamt (BKA) zum ersten Mal gemeinsam eine kriminalstatistische Auswertung zur Gewalt in Partnerschaften vorgelegt, die belegt, dass es meist Frauen sind (82%), die von Partnerschaftsgewalt betroffen sind.

Der Großteil der Opfer von Menschenhandel innerhalb und außerhalb der EU sind Frauen und Mädchen. Laut einem statistischen Arbeitspapier zum Menschenhandel von Eurostat (2015) waren in den Jahren 2010-2012 80 % der registrierten Opfer von Menschenhandel Frauen und Mädchen; 69 % der Opfer wurden sexuell ausgebeutet.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Bekämpfung geschlechterspezifischer Gewalt	Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November)	Bis November 2019	Fb mit dem AK verbesserte Intervention gegen häusliche Gewalt	Durchführung der Veranstaltungsreihe	Mit bestehenden Ressourcen
	Verstetigung des 2015 einberufenen Arbeitskreises „Geflüchtete Frauen in Nürnberg“	Laufend	Fb	Zahl der jährlichen Sitzungen	Mit bestehenden Ressourcen
Bekämpfung von Menschenhandel	Einrichtung eines Arbeitskreises Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs Durchführung von Arbeitskreistreffen 2x jährlich Ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien	2018 bis 2020	MRB/Fb	Beteiligung der Akteur*innen Anzahl der Treffen des Arbeitskreises Anlassbezogene Veranstaltungen werden durchgeführt	Mit bestehenden Ressourcen

2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten unterschiedlich – 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 strukturellen Gestaltung von Rahmenbedingungen und Erfassung und Bewertung von Krankheitsbildern Eingang finden, als auch bei der Planung und Durchführung praktischer Gesundheitsangebote.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Gendersensible Gesundheitsberichterstattung	alle Auswertungen finden explizit gendersensibel statt, zum Bsp. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen	Fortlaufend	Gh/GF-Gf/GBE	Berichte liegen in entsprechender Auswertung vor	Mit bestehenden Ressourcen
Verbesserung der Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg	Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“ Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit Entwicklung und Umsetzung von ressortübergreifenden Ansätzen zur Entwicklung ineinandergreifender lebenslagenpezifischer gesundheitsbezogener Angebote	Projekt mit Gesamtlaufzeit von 36 Monaten ab November 2018	Gh/L-Stab	Die Stelle ist eingerichtet Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor Inanspruchnahme (TN Anzahl) Bekanntheit der Angebote Verstetigung der Angebote	Externe Projektmittel aus dem PräVG
	Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit TK und Gh	Ab 11/2018 3 Jahre	Fb - Ansprechpartner für Männer	Netzwerk besteht und regelmäßige Treffen finden statt	8 WAS

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Gender Mainstreaming in allen Angeboten von Gh	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 SpDi	Fortlaufend für alle Maßnahmen	Gesamt Gh, insbesondere Gh/Gf-Gf Gh/Inf-FSG Gh/MD-SpDi	Genderbezogene Struktur der Teilnehmenden an den Angeboten zur Gesundheitsförderung und Beratung im Verhältnis zur potentiellen Nutzer*innenstruktur	Mit bestehenden Ressourcen
Zugang zu (muttersprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete	Fortführungen der Medizinischen Fachstelle/Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung Genderadäquate Personalausstattung	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	Mit bestehenden Ressourcen
Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr	Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit Veranstaltung(en) zu Männergesundheit Aktion/Kampagne - z.B. Movember	11/2018 Öffentlichkeitsarbeit, evtl. 2019	Fb - Ansprechpartner für Männer	Veranstaltung findet statt Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit & Verein Männergesundheit

2.5 Gendergerechte 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. 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.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Lernförderung für Schüler*innen	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG („Mehr Schulerfolg an Realschulen und Gymnasien) an kommunalen Realschulen und Gymnasien	schuljahresbezogen	SchA, 3. BM	Verbesserung in den Leistungsnachweisen Zahl und Art der Förderangebote	Mit bestehenden Ressourcen
	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSBS („Mehr Schulerfolg an beruflichen Schulen“)	schuljahresbezogen	SchB (MSBS-Schulen: WS, BfS)	Leistungen in den Abschlussprüfungen	Mit bestehenden Ressourcen
	Implementierung von berufssprachlichem Förderunterricht an BS (Einrichtung von Förderunterricht zur Verbesserung der Sprachkompetenz der Schüler*innen)	schuljahresbezogen	SchB (BS)	Verbesserung der schulischen Leistungen	Mit bestehenden Ressourcen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Förderung einer nicht-traditionellen Berufswahl	<p>Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen</p> <p>Schaffung eines schulinternen Pools an Unternehmen, Firmen für entsprechende Praktika, Ausbildungsplätze</p>	schuljahresbezogen	SchA, SchB	<p>Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung</p> <p>Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a.</p> <p>Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum)</p> <p>Veränderung der Anzahl der SuS, die eine jeweils „untypische“ Ausbildung eingehen</p>	Mit bestehenden Ressourcen
	<p>Gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote des Girls'- und des Boys'-Days im Unterricht an den Allgemeinbildenden Schulen</p> <p>Teilnahme von Multiplikator*innen oder ggf. Gruppen / Klassen an den Angeboten</p>	Jährliche Umsetzung, jeweils zum Termin des Girls´ und Boys´ Day	SchA, SchB (in Kooperation mit Fb und PA)	<p>Erfassung der teilnehmenden „Girls and Boys“. Erstellung von Vergleichszahlen</p> <p>Nachbereitung des Girls´ und Boys´ Day im Unterricht</p> <p>Multiplikator*innen: - Anzahl der Teilnehmenden - Erfassung der „Breite“ der Multiplikator*innenwirkung (Wie viele SuS/Klassen wurden beraten?)</p> <p>- Feedbackkultur zu den geschlechtsspezifischen Veranstaltungen und Weiterleitung der Ergebnisse an SchA/SchB zur Weiterarbeit</p>	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrer*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen, Nachwuchskräfte, Berufseinsteiger*innenseminar BEST, Gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung	<u>SpS</u> : Fortbildung in Kooperation mit PA für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von SpS alle 2 Jahre	SpS	<u>SpS</u> : Fortbildung in der Verwaltung von SpS im 1. Halbjahr 2019, anschließend im Abstand von ca. 2 Jahren, dann auch mit dem Blick auf Diversity und damit verbundenen Chancen	Mit bestehenden Ressourcen
	Berufseinsteiger*innenseminar <i>BEST</i> , Fokus wird gelegt auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmer	<i>BEST-Modul</i> Lehren in kulturell diversen Schulklassen, jährlich	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Teilnahmezahlen an verwandten Themen Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen	Mit bestehenden Ressourcen
	Fachtagung „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz“; die Konsequenzen von verschiedenen Diversitätsmerkmalen auf Bildungschancen werden jeweils in den Vordergrund einer Tagung gestellt	Tagungsreihe: in Kooperation mit der FAU, alle zwei Jahre	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Aufnahmen der Themen in die Lehrkräftefortbildung Anfragen der Schulen nach SchiLf	Mit bestehenden Ressourcen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften	Lehrkräftefortbildungen, gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung; aufgrund der zunehmenden Diversität in Schulen entwickelt sich der Schwerpunkt auf das Zusammenwirken verschiedener Merkmale wie bspw. Gender und ethnische Herkunft und/oder Religion	Abrufbare Angebote: für Kollegien	IPSN	Zahl und Breite der nachgefragten Themen	Mit bestehenden Ressourcen
Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen	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	Führungskräftequalifikation: Wertschätzende Kommunikation im Leitungsalltag, jährlich Diversity in der Teamentwicklung, Juli 2018 Verweis auf diesbezügliche Angebote von PA	IPSN	Führungskräftequalifikation: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden Diversity in der Teamentwicklung: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmer/innen	PA für Referent*innen-Honorare

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung	Tagung zum Thema Digitalisierung, Vielfalt, Demokratiepädagogik und Digital Citizenship, unter anderem Workshops zu genderspezifischen Aspekten einer digitalisierten Schule und von „Jungen als Bildungsverlierer“: - Jungen als Beherrscher der Technologie, unter Nichtbeachtung von Prinzipien von Inklusion - Mädchen als Anwenderinnen, ohne Zugang zu technologischen Kompetenzen	Januar 2019	IPSN in Kooperation mit AK Frauen für Informatik, in der Deutschen Gesellschaft für Informatik	Konzeptualisierung, Organisation und Durchführung einer Tagung zum Thema	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen
	Weitere Fortbildungen und SchILf zu einzelnen Aspekten des Themas nach der Tagung		IPSN/SPN	Durchführung weiterer Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen
	Genderkompetenzschulung/Fortbildung zur Geschlechterdiskussion		IPSN in Kooperation mit SchA	Durchführung des Seminars	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung	Entwicklung von Förderinstrumenten zur Prävention von „Jungen als Bildungsverlierer“	schuljahresbezogen	IPSN, SchA, SchB	Nachweis der einsatzfähigen Förderinstrumente	Mit bestehenden Ressourcen
	Entwicklung von Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Jungen als Bildungsverlierer“	Ab Herbst 2018	IPSN	durchgeführte Veranstaltungen mit Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen und Honorare für externe Referent*innen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung	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)	Demografischer Wandel und ggf. neue rechtliche Rahmensetzungen (Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter) machen laufende Planungen und jährliche Anpassungen erforderlich (Masterplan ganztägige Schulkinderbetreuung und BIC)	3. BM, SchA	Bedarfsorientierte Schulraumentwicklungsplanung Schulentwicklung und Ausbau der Angebote Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung	Mit bestehenden Ressourcen
Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen	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.	schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur. Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten Veränderung der Teilnahmezahl: Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen Messung des Standes der körperlichen Fitness (vorher/nachher)	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Mehr Männer in Fortbildungen	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer + Deutsch lernen)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmer	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel
Mehr Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmerinnen	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel; zusätzliche/r Programmplaner*in im Bereich MINT
Ausgleich geschlechterspezifischer Benachteiligung	„Jungs als Bildungsverlierer“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Anzahl der teilnehmenden Jungen	0,5 VK Kursplaner*in E9
Bildungswesen Frühkindliche Betreuung Die Leseförderung bildet durch die Entwicklung kompetenter Leser*innen die Grundlage für Gendergerechtigkeit von Klein an	Erweiterung des Angebots „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ auf andere Standorte von BCN/StB übertragen	Kurzfristig realisierbar bei zusätzlichem Personal	BCN/StB	Erhöhung des Anteils kompetenter Leser*innen	0,5 VK z.B. Medienpädagog*in, Bibliothekar*in, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Frühkindliche Betreuung ausbauen und bei Eltern werben => Chancengerechtigkeit	Im Rahmen der BCN-Bildungsberatung Beratungsangebote für Eltern im weiteren Verlauf schaffen	Mittelfristig bei Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl von betreuten Eltern	mit bestehenden Ressourcen
Die Einrichtungen/Angebote der OKJA werden annähernd gleichermaßen von Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männern genutzt	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert	Laufend	J/B2- Einrichtungen und Abteilungsleitungen	Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2020 auf 45%	Mit bestehenden Ressourcen
Die Besucher*innen der Einrichtungen finden männliche und weibliche Pädagog*innen als Ansprechpartner*innen vor	Nachwuchsförderung durch Praktika; nahtlose Einstellungen nach Anerkennungsjahr; Übernahme von Praktikant*innen nach Anerkennungsjahr auch überplanmäßig	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2- Einrichtungen und Abteilungsleitungen	Die Einrichtungsteams in der OKJA sind paritätisch besetzt	Mit bestehenden Ressourcen

2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Der SportService der Stadt Nürnberg fördert über spezifische Angebote die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft und leistet damit einen elementaren Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit für die Bürger*innen der Stadt Nürnberg.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Förderung der Teilhabe Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen	fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden aufgliedert nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten	Mit bestehenden Ressourcen
	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen	fortlaufend	SpS		
	Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen	fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg SpS		
	Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote	fortlaufend	SpS		

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Teilhabe an Sportangeboten Gesundheitliche Chancengleichheit	Gewinnung von Sportvereinen zur Öffnung der Angebote für Kinder einkommensschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaktes (BUT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“	fortlaufend	SpS Sozialamt	Anzahl der Sportvereine, die BUT-Gutscheine annehmen und Leistungen im Rahmen von „Hinein in den Sportverein“ abrechnen	Mit bestehenden Ressourcen
	Durchführung von Bewegungsprojekten in Kitas mit Priorität bei Einrichtungen aus Brennpunktstadtteilen (Bewegte Kita)	fortlaufend	SpS Gh	Anzahl erreichter Kinder (insb. mit Migrationshintergrund / mit Bezug von wirtschaftlicher Jugendhilfe)	Mit bestehenden Ressourcen
Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des SportService	fortlaufend	SpS	Veröffentlichungen von SpS sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert	Mit bestehenden Ressourcen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Erfassung der Geschlechterverteilung der Besucher*innen des NüBad	Studienarbeit bzw. Kundenanalyse durch Fremdfirma zur Auswertung der Besucherstruktur als Anhaltspunkt für weitere Gestaltungsmaßnahmen auch in Hinblick auf den Genderaspekt	Ab 2019 – ja nach konkretem Umfang – ein bis zwei Jahre	NüBad	ermittelte Daten Datenanalyse Maßnahmenkatalog auf Grundlage der erhobenen Daten	Je nachdem, ob im Rahmen einer Studienarbeit oder durch eine Firma sowie je nach Umfang der Erfassung und Analyse der Daten kann ein hoher finanzieller Aufwand erforderlich sein. Hinzu kommen personelle Ressourcen von NüBad bei der Umsetzung der Kundenanalyse

2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Das Amt für Kultur und Freizeit war zur Umsetzung seines Ziels der „Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Personalstruktur des KuF und auf der Ebene von Angeboten und Programmen nach außen“ eine der Pilotdienststellen der Stadt Nürnberg bei der Einführung des Gender Mainstreaming. Auch das Thema Interkulturelle Öffnung war und ist seit langem ein zentrales Anliegen des Amtes, auch im Rahmen der Geschäftsführung für die geschäftsbereichsübergreifende Koordinierungsgruppe Integration. Zur Berücksichtigung von weiteren Merkmalen und zur Verknüpfung der Handlungsfelder wurde seit 2011 eine Diversity-Strategie entwickelt mit dem Ziel, Menschen unabhängig von ihren sozialen und kulturellen sowie körperlichen Merkmalen gleichwertig am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen und sie gleichwertig zu behandeln. Die Strategie wurde mit Unterstützung eines externen Beraters entwickelt und bezieht sich sowohl auf die Kundinnen und Kunden als auch auf die hauptamtlich Mitarbeitenden sowie die Honorarkräfte. KUF berücksichtigt in seiner Diversity-Strategie die Merkmale Geschlecht, Alter, Familienstand, Pflegeverpflichtung, Migrationshintergrund, soziale Lage und Bildungsabschluss.

In einem ersten Schritt wurden die Mitarbeitenden in Fortbildungen mit dem Ziel qualifiziert, sie für die Sinnhaftigkeit des Diversity-Managements zu sensibilisieren und für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen zu befähigen. In den Abteilungen von KuF wurden anschließend mögliche Maßnahmen zur Umsetzung der Diversity-Ziele konzipiert. Die im Gleichstellungsaktionsplan benannten Maßnahmen werden exemplarisch im Hinblick auf eine nachhaltige Fortführung umgesetzt.

Die Überprüfung der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Print und Internet führte zu einer Verbesserung bezüglich der Sprache und der Bild Darstellungen. Die Überprüfung der Angebote für bestimmte Zielgruppen führte zu Anpassungen bei der Preisgestaltung (z.B. Ermäßigung für Nürnberg Pass Besitzer*innen mit gedeckeltem Preis von 5 Euro pro Veranstaltung in Kulturläden) und zur Entwicklung von neuen Angeboten, beispielsweise für Geflüchtete. Die Immobilien der Einrichtungen wurden auf Barrierefreiheit überprüft. Wo es technisch und finanziell möglich war, wurden entsprechende Verbesserungen erreicht, zum Beispiel durch die barrierefreie Umgestaltung von Zugängen in einzelnen Einrichtungen. Die Dienstvereinbarung für das Amt für Kultur und Freizeit über die Regelung der Arbeitszeit für die Beschäftigten bietet Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, ein *Arbeitskreis Gesundheit* unterstützt die Sensibilisierung für ein „gesundes“ Arbeitsverhalten.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Diverses Publikum	Kunden*innen-Befragung, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule zu erhalten	2018f	KuF/4	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert	Mit bestehenden Ressourcen
Die Implementierung ist dokumentiert und steht als gutes Beispiel für künftige (Bau)maßnahmen zur Verfügung	Dokumentation der Implementierung der Diversity-Orientierung Kulturwerkstatt Auf AEG	2018	KuF/Stab	Dokumentation ist vorhanden	Mit bestehenden Ressourcen
Diverses Publikum Diverse Belegschaft	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung	2018	KuF/Stab, KuF/3	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert. Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert	Mit bestehenden Ressourcen
Die Angebote in den Einrichtungen werden unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung geplant	Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden auf weitere Merkmale angewendet	2018	KuF/Inter-Kultur-Büro	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert Erfassung neuer Angebote	Mit bestehenden Ressourcen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Mit Hilfe von erfahrungsbasierten Lernstationen, Aktionen und Veranstaltungen wird das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung und von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln als selbstverständlicher Bestandteil des Lebens erfahrbar gemacht, ein positives Bewusstsein für die Vielfalt im zwischenmenschlichen Miteinander wird etabliert. Menschen mit Behinderungen werden in die tägliche Arbeit auf dem Erfahrungsfeld einbezogen. Grundlegende Bausteine von neu zu planenden Stationen beinhalten dabei geschlechtssensible, geschlechtergerechte oder geschlechtsbezogene pädagogische Maßnahmen und Inhalte	Inklusionskonzept Erfahrungsfeld	2018 ff	KuF/2	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert	Das Konzept kann nur mit neuen Ressourcen (1,0 VK Sonderpädagogik sowie für die eigens konzipierten Inklusionsstationen 0,66 VK) und Sachmitteln für den Bau der Stationen umgesetzt werden

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Verschiedenheit ist eine Chance. An ausgewählten Erfahrungsfeld-Stationen wird Unterschiedlichkeit als Ressource und damit als nützlich für Teams, Unternehmen und für sich selbst erkennbar. Dabei richtet sich der Blick auch auf die Vielfalt der Teilnehmenden und bezieht geschlechtergerechte Gesichtspunkte mit ein	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity-Die Kraft der Vielfalt“	2018 ff	KuF/2	Anzahl der Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung Anzahl der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen
Die Anzahl der Männer bei den Besuchen ist erhöht. Das Verhältnis Männer und Frauen wird angeglichen	Entwicklung und Durchführung von Angeboten und Projekten zur Zielerreichung	2018 ff	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Besuchen	Mit bestehenden Ressourcen

2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

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 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 der Politik und Planung die Schaffung gleicher Mobilitätschancen für alle sein. Nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben ermöglicht werden. Die regelmäßigen Erhebungen zur Verkehrsmittelwahl der Nürnberger*innen, die Socialdata bzw. PB Consult im Auftrag der Verkehrsbetriebe jährlich durchführen (StadtProfil Nürnberg), zeigen, dass beispielsweise Frauen, Kinder, Menschen über 65 Jahre und Erwerbslose überdurchschnittlich häufiger zu Fuß gehen, Radfahren oder den ÖPNV nutzen. 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 Stadt- und Verkehrsplanung.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung	2018-2020	Ref. VI, UB	2 U-Bahnhöfe aus dem Revitalisierungsprogramm anhand dieser Kriterien überprüfen	Mit bestehenden Ressourcen
Öffentlicher Raum: gleichberechtigte Gestaltung und Teilhabe	Ausweitung und Verstetigung von Bürgerbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen Je nach Projekt: Bürgerinfo, Bürgergespräche, E-Partizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen	Langfristige Etablierung von Bürgerbeteiligungen bei Um- und Neugestaltungsmaßnahmen in den nächsten Jahren	SÖR in Kooperation mit Ref. VI (z.B. Stpl) bzw. Ref. V/J	Anzahl der mitwirkenden, interessierten Bürger*innen	Je nach Umfang und Größe des Projekts unterschiedlich. Wenn sich die Verfahrensstrukturen verfestigt haben, ist mit einer leichten Minimierung des Ressourcenaufwands zu rechnen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Möglichst viele Bürger*innen aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen haben sich im Rahmen verschiedener Beteiligungsformate engagiert	Evaluation der Beteiligungen, bei Bedarf Workshop zum Thema	Laufend	Stpl, Vpl	Beteiligungsquote von Bürgerinnen und Beteiligungsquote der Bevölkerungsgruppen	Mit bestehenden Ressourcen
Förderung alternativer Mobilitätsangebote Car-Sharing	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet	2018 Onlinebeteiligung zur Standortsuche für fünf weitere Mobilpunkte 2018 Errichtung der 20 neuen Mobilpunkte	Vpl in Abstimmung mit OrgA (ePa) und SÖR (Aufbau)	Steigerung Nutzer*innen-zufriedenheit und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split, Errichtung der neuen Mobilpunkte	Kosten von rd. 100.000 Euro werden über Sondernutzungsgebühren finanziert
Barrierefreier Zugang zum ÖPNV	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen	fortlaufende Umsetzung der Maßnahmen	Vpl	Anzahl der umgebauten Haltestellen	300.000 Euro jährlich im städtischen Haushalt eingestellt
Barrierefreier Zugang zum ÖPNV	Barrierefreier Zugang zur U-Bahn ist vorhanden	Fortlaufende Umsetzung bei Neubaustrecken	UB	1 neu gebauter U-Bahnhof bis 2020	mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz
Ausbau des ÖPNV	Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln	2018 – 2020	Vpl	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	noch nicht bezifferbar

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Ausbau des ÖPNV	Verlängerung der U-Bahn U3 SW bis Gebersdorf	2019 - 2025	UB	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	Mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz
Verbesserung der Bedingungen für Zufußgehende	Erarbeitung eines Fußverkehrskonzepts	2019/2020	Vpl/M	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Fußverkehrs am Gesamtverkehr	noch nicht bezifferbar
Verbesserung der Bedingungen für Radfahrende	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, Errichtung von Radabstellanlagen in Projektgebieten mit ePartizipation	Projektgebiet Altstadt 2018/2019 weitere Stadtteile in Planung	Vpl/M SÖR (Aufbau)	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Radverkehrs am Gesamtverkehr	rd. 60.000 Euro je Projektgebiet stehen im Haushalt zur Verfügung
Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Aspekten beim Umbau bzw. Neugestaltung von Räumlichkeiten (z.B. Innenbereich Hallenbad Katzwang)	Hinterfragen der geplanten Maßnahmen in Hinblick auf Geschlechterfragen: z.B. „Gibt es dunkle Ecken?“ „Können die Wegebeziehungen in Hinblick auf den Genderaspekt verbessert werden?“	Im Zusammenhang mit geplanten baulichen und sonstigen Maßnahmen	NüBad	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anliegen	Je nach Umfang und Größe des Projekts unterschiedlich. Wenn sich die Verfahrensstrukturen verfestigt haben, ist mit einer leichten Minimierung des Ressourcenaufwands zu rechnen.

2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

Eine Zielsetzung von Städtepartnerschaften ist es, einen Beitrag zu Annäherung, Verständigung und Frieden sowie zum Abbau von Vorurteilen und Rassismus, Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit zu leisten. Die Kontakte im Rahmen dieser Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationen sollten als Plattform für den Austausch von Erfahrungen im Bereich Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozessen in Bezug auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern nutzen	Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretungen aus Städtepartnerschaften und befreundeten Städten im Rahmen der Veranstaltungsreihe rundum den Internationalen Frauentag im März	Jährlich im März	IB, Fb	Beteiligung der Städte	Mit bestehenden Ressourcen