

# Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 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 für die Stadt Nürnberg, Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern.

Über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020, wird im Folgenden berichtet. Sowohl der Gleichstellungsaktionsplan als auch der vorliegende Bericht wurden von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter\*innen der Dienststellen und Geschäftsbereiche erstellt. Die zuständigen Kolleg\*innen haben im Zuge des Berichts die Umsetzung der ihren Arbeitsbereich betreffenden Ziele und Maßnahmen ausgewertet. Die jeweiligen Auswertungen wurden von der Gleichstellungsstelle zusammengetragen und aufbereitet.

Obgleich die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Schutzmaßnahmen ab März 2020 die Umsetzung einiger Ziele des Aktionsplans erschwerten, verzögerten und teilweise auch unmöglich machten, konnten dennoch Erfolge erzielt werden.

Exemplarisch für diese Erfolge steht beispielsweise die Stärkung von Frauen in Führungspositionen durch die Etablierung eines Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg. Die regelmäßigen Treffen im Rahmen des Netzwerks konnten mit Beginn der Pandemie in den virtuellen Raum verlegt werden.

Außerdem konnten die Städtepartnerschaften als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozessen in Bezug auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden: Im Jahr 2019 waren Frauendelegationen aus Antalya und Nablus und im Jahr 2020 eine Frauendelegation aus Krakau in Nürnberg zu Besuch. Die Frauen tauschten sich mit der Gleichstellungsstelle, dem Oberbürgermeister, Stadträtinnen und Vertreterinnen von Frauenorganisationen aus und nahmen als Referentinnen jeweils an einer öffentlichen Veranstaltung teil.

Weiterhin konnten Männer im Erzieherberuf durch die Etablierung des „AK Männer in KiTas“ gestärkt werden. Dieser Arbeitskreis fördert den regelmäßigen Austausch und die Möglichkeit der kollegialen Beratung, besonders zu geschlechtsspezifischen Aspekten in KiTas. Im Bereich Bildung konnte im Jahr 2018 erneut eine Fachtagung „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz“ von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg in Kooperation mit dem Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg (IPSN) durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Tagung für Lehrkräfte standen die Konsequenzen von verschiedenen Diversitätsmerkmalen auf Bildungschancen im Vordergrund.

Dennoch zeigt nicht nur der vorliegende Bericht über den Gleichstellungsaktionsplan 2018-2020, sondern auch die Corona-Pandemie und die damit verbunden gesellschaftlichen Entwicklungen, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind.

Die Ergebnisse dieses Berichts wurden in die Vorbereitung und Erstellung des aktuellen Gleichstellungsaktionsplans 2021-2023 einbezogen und Ziele und Maßnahmen dementsprechend angepasst und modifiziert oder neue Ziele entsprechend der Bedarfe generiert, um weiterhin im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu wirken.

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung .....</b>	<b>3</b>
1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene .....	3
1.2 Abbau von Rollenstereotypen .....	6
1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf .....	10
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen.....	14
1.5 Antidiskriminierung .....	19
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	21
<b>2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft .....</b>	<b>24</b>
2.1 Abbau von Rollenstereotypen .....	24
2.2 Antidiskriminierung .....	27
2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt .....	31
2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	33
2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung .....	36
2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich .....	47
2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich.....	51
2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung.....	56
2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen ..	61

## 1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

# 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 Strategiprojekts 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Zwei-Phasen-Evaluation 1. Phase: 10/2020 Evaluationsbogen in der Abschlussveranstaltung 2. Phase: 04/2022 Evaluation: Wirksamkeit des Programms ca. 1 1/2 Jahre nach Programmende	Ja, Ausschreibung des 4. Programmdurchlaufs ab 09/2020

## 1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Stärkung von Frauen in Führungspositionen	Einrichtung eines Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg	4 Netzwerktreffen im Jahr	GST	Anzahl der Teilnehmerinnen	Mit bestehenden Ressourcen	2019: 4 Netzwerktreffen mit Ø 60 Teilnehmerinnen 2020: 3 Netzwerktreffen geplant, das erste im Februar fand in Präsenz statt. 1 Treffen coronabedingt ausgefallen, 1 Treffen digital durchgeführt	Ja, für 2021 drei Treffen geplant
Initiierung und Stärkung eines Netzwerks für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich	Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) Zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA	Regelmäßig	Ref. IV, Ref. VI	Anzahl der Teilnehmerinnen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>09/2018 fand Treffen des damaligen 3. BM mit weiblichen Führungskräften seines Geschäftsbereiches unter Mitwirkung von PA/1 statt, 12 Mitarbeiterinnen nahmen teil, Treffen von allen Teilnehmenden als positiv bewertet</li> <li>2020 wurden Treffen coronabedingt abgesagt, nur wenig persönlicher Erfahrungsaustausch, digitale Möglichkeiten (MS-Teams) wurden genutzt</li> </ul>	Ja, Überlegung hinsichtlich einer virtuellen Erfahrungsaustauschplattform
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	Bei meisten Stellenbesetzungen umgesetzt, gezielte Suche nach Frauen* oder Männern*	Ja

## 1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stand unverändert; evtl. Ausweitung auf alle Dienststellen</li> <li>Zusammentragen und Evaluierung der Erfahrungen vornehmen</li> <li>H ist es aktuell entsprechend der Vorgaben nicht möglich, dezentral über SAP eine Datenbankauswertung vorzunehmen, um geschlechtsspezifische Merkmale bereits im Stadium der grundlegenden Bestandsanalyse in dem notwendigen Detaillierungsgrad darstellen zu können</li> </ul>	Ja, evtl. stadtwweit
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufteilung 2016: 14 Männer = 58 % 10 Frauen = 42 %</li> <li>Aufteilung 2020: 10 Männer = 40 % 15 Frauen = 60 %</li> </ul>	Ja, je nach weiterer Entwicklung ggf. mit Ziel: Die Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen im KuF ist ausgeglichen

## 1.2 Abbau von Rollenstereotypen

### 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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, GST - Ansprechpartner für Männer, mit beteiligten Dienststellen	Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	zusätzliche Personalressourcen bei PA notwendig	<ul style="list-style-type: none"> <li>bislang Organisation Girls´ Day durch PA und Boys´ Day durch GST</li> <li>2020 coronabedingt beide Termine abgesagt</li> </ul>	Ja, ab 2021/2022 Organisation beider Tage durch PA
	Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet sowie in Broschüren	Daueraufgabe	PA, GST	Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufsvideos</li> <li>Broschüren</li> <li>Plakat</li> <li>neue Website: Ausbildungscampus „Sofa Start“</li> </ul>	Ja, insb. durch neue Berufsvideos in 2021
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	GST - Ansprechpartner für Männer, PA	Befragung ist durchgeführt, Ergebnisse liegen vor und werden veröffentlicht bzw. bewertet und ggf. weiterverfolgt	Mit bestehenden Ressourcen	Planungsbeginn Väter- und Mütterbefragung durch GST in Kooperation Bündnis für Familie mit Arbeitsgruppe ab Sommer 2020 (inkl. PA)	Ja, Durchführung Väter- und Mütterbefragung im März 2021 inkl. folgender Evaluation

## 1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männer im Erzieherberuf stärken. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch	Eine Austauschgruppe für männliche Erzieher bei der Stadt ist gegründet und installiert.	2019	GST – Ansprechpartner für Männer, J	Austauschgruppe ist implementiert, wird regelmäßig genutzt	Mit bestehenden Ressourcen GST, J	<ul style="list-style-type: none"> <li>Start Herbst 2019 AK Männer in KiTas, 4 Treffen im Jahr je 2 Std.</li> <li>Kollegiale Beratung, thematische Inputs, geschlechtsspezifische Aspekte in KiTas</li> </ul>	Ja, Weiterentwicklung und Aufbau nachhaltiger Struktur, Übernahme bis 2023 - von wem noch unklar
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	Bisher keinen Änderungen des Ausschreibungsinhalts, da alle Verträge noch laufen	Ja, im Rahmen einer der nächsten Ausschreibungen
Einsatz von weiblichem Personal für den Frauenbadetag und den Frauensanntag 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte wegen enormen Fachkräftemangel schwierig, beschränkte Steuermöglichkeit</li> <li>Maßgabe Frauenbadetag: nur Mitarbeiterinnen anwesend, kann nicht immer hundertprozentig sichergestellt werden da es insgesamt „nur“ 5 Mitarbeiterinnen gibt und 4 bis 5 benötigt werden</li> <li>in letzten Monaten des Badebetriebes jedoch keine Probleme</li> </ul>	Nein

## 1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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 aufweisen  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	<ul style="list-style-type: none"> <li>bislang keine Bedarfskenntnis bei PA</li> <li>bei Bedarf Entwicklung einer gemeinsamen Strategie von BN und PA</li> </ul>	Nein
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufteilung 2016: 68 Männer = 36 % 119 Frauen = 64 %</li> <li>Aufteilung 2020: 66 Männer = 33 % 137 Frauen = 67 %</li> </ul>	Ja, verstärkte Fortführung
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Änderung der Satzung 2018: 11 Mitglieder; mind. je 40% Frauen und Männer</li> <li>Stpl: Bei eigenen Preisgerichten (z.B. Stadterneuerung, Arbeitskreise) immer paritätische Besetzung, bei Externen erfolgt Hinweis darauf</li> </ul>	Ja, allgemein; nicht mehr BBiK, da Änderung erfolgt ist; Runden Tisch Radverkehr mit aufnehmen, Ziel: „Preisgerichte und Gremien sind paritätisch besetzt.“

## 1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsgruppen und Gremien, wo möglich, entsprechend besetzt</li> <li>Fußballakademie: Umsetzung der Ziele in Jurybesetzungen, Ansprachen, Inhalten (Veranstaltungen und Redaktion) und Preisvergaben</li> </ul>	Ja
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei den Eigenbetrieben und wesentlichen Teilkonzernen zeigen die Beteiligungsberichte der Stadt Nürnberg eine leichte Steigerung der Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten in den sogenannten männlich konnotierten Bereichen</li> <li>In den weiblich konnotierten (sozialen) Bereichen könnte die Männerquote erhöht werden</li> </ul>	Ja

## 1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

### 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.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Broschüre und Leitfaden „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ liegen vor, bei Stellenneubesetzung wird geprüft, ob Führen mit red. AZ möglich ist (Vordruck „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“)	Ja, unter Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen
	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	Aufnahme in Qualifizierungsprogramm nach Entwicklung des Konzeptes „Führen in Teilzeit“ ist erfolgt	Nein
	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	Thema wird in Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 behandelt	Nein



### 1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Ziele/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hohe Bereitschaft von Abteilungsleitungen, Einrichtungsleitungen und innerhalb der Teams, Familienarbeit zu ermöglichen</li> <li>Auch kurzfristige Bedarfe lassen sich meist decken</li> </ul>	Ja
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	Verschiebung neuer Organisationsentwicklungen aufgrund coronabedingten Strukturen und Aufgaben betrifft in Gh überwiegend Frauen; insgesamt mehr Frauen (7/9) als Männer (2/9) in Führungspositionen, 1 männliche und 2 weibliche Führungskräfte sind TZ (flexible Änderungen möglich, bspw. bei pandemischen Lagen)	Ja, zur Weiterverfolgung bedarf es jedoch weitere Ressourcen, schließt auch die Förderung der Führungskultur durch den Ausbau von Seminarplätzen der entsprechenden Angebote ein
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	Führen mit reduzierter Arbeitszeit wird bei UwA umgesetzt. Coronabedingt liegt keine konkrete Auswertung vor.	Ja

### 1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an Telearbeit: 2020 6 Telearbeitsplätze, werden von 4 Frauen und 2 Männern genutzt</li> <li>• Elternzeit: 2019/2020 hat ein Vater Elternzeit genommen (insgesamt 4 Monate)</li> <li>• Teilzeit: Von insgesamt 17 Mitarbeitenden (10 Frauen, 7 Männer), arbeiten 9 in Teilzeit (7 Frauen, 2 Männer)</li> <li>• Mentoringprogramm: 1 Teilnehmerin bis 2019</li> </ul>	Ja

## 1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

### 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 stadtweit zu stärken wird eine Reihe von Maßnahmen angeboten.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme an interkulturellen Seminaren 2014: 460 Mitarbeitende, 2018/ 2019: je knapp 100 Mitarbeitende (vor allem neue Mitarbeitende des Einwohneramtes), Teilnahme auf freiwilliger Basis</li> <li>Coronabedingt konnten interkulturelle Workshops im Jahr 2020 bisher nicht stattfinden</li> <li>geplant ab 2021 Relaunch interkulturelle Qualifizierungen: Neukonzeption XENOS PIK Workshops, Angebot von Beratungsgesprächen für Dienststellen</li> </ul>	Ja, POA Beschluss: ab 2021 verbindlicher Besuch von XENOS-PIK Workshop für neue Mitarbeitende in Bürgerdienststellen innerhalb eines bestimmten Zeitraums; ggfs. Anerkennung von anderen, adäquaten Qualifizierungen bzw. Kenntnissen, Prüfung durch PA/1-1

#### 1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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 GST</p> <p>Ziel ist eine verbindliche Teilnahme der Führungskräfte</p>	ab 2019	PA, GST	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wird nicht in den FKE behandelt, sondern in den Netzwerktreffen (ansonsten Gefahr der Überfrachtung) der Lehrgänge)</li> <li>Netzwerktreffen 2020 zu diesem Thema coronabedingt entfallen</li> </ul>	<p>Ja</p> <p>Thema wird ab 2021 in Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 behandelt</p> <p>Entwicklung eines digitalen Lernmoduls im Rahmen der AG Digitales Lernen</p>
Verschränkung der Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind	Einführung eines Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet	Bis 2020	GST, PA	Der Diversity-Stempel wird im Fortbildungsprogramm der Städteakademie verwendet	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstmals im Fortbildungsprogramm der Städteakademie 2018 enthalten; gute Resonanz</li> <li>Diversity Kompetenz ist Bestandteil des überfachlichen Kompetenzkatalogs</li> </ul>	Nein, da fest etabliert.

#### 1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Treffen aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten	Bis 2020	GST, PA	Ein Treffen aller Akteur*innen hat stattgefunden	Mit bestehenden Ressourcen	Bisher nicht erfolgt	Ja
	Entwicklung eines Grundlagen-Diversity-Bausteins	Bis 2020	GST, PA	Der Baustein Diversity wurde entwickelt	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversity Kompetenz ist Bestandteil des überfachlichen Kompetenzkatalogs.</li> </ul>	Ja
	Anwendung des Diversity-Bausteins in den Schulungen	Bis 2020	GST, PA	Der Baustein Diversity findet Anwendung in den Seminaren	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversity Kompetenz ist Bestandteil des überfachlichen Kompetenzkatalogs</li> <li>Alle Seminare, die Diversity Kompetenz vermitteln, sind seit 2020 im Fortbildungsprogramm gekennzeichnet</li> </ul>	Ja
Diskriminierungsfreie Stadtverwaltung	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung	laufend	MRB/ Bildung	Zahl der durchgeführten Seminare	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarkräften	In den Jahren 2018 und 2019 wurden jeweils vier Seminare durchgeführt. Im Jahr 2020 konnten coronabedingt leider keine Seminare stattfinden.	Ja
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, GST	Das Angebot ist bekannt  Das Angebot wird nachgefragt	Mit bestehenden Ressourcen	Bisher nicht erfolgt	Ja

#### 1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Mangels Ressourcen bisher nicht erfolgt	Nein, mangels Ressourcen
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	Liste mit Ansprechpersonen erstellt	Ja, Liste aktuell halten
	Ausweitung vorgenannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen	Umsetzung ab 2019	GST mit den Geschäftsbereichen	Teilnahme an Koordinierungsgruppe Gender Netzwerk für Austausch und Fragen	Mit bestehenden Ressourcen	Mangels Ressourcen bisher nicht erfolgt	Ja
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checklisten liegen vor, wurden im Zeitraum dieses GAPs allerdings nicht weiterentwickelt</li> <li>• H ist auf verbindliche Vorgaben angewiesen. Für H ist die Gender-Checkliste konzernprozesseffizienter, sachgerechter und zeitlich entzerrter von Nutzer*innen bei der Planung der von H umzusetzenden Vorgaben anzuwenden</li> </ul>	Ja, Gender-Checkliste wird den späteren Nutzenden (z.B. Schule, Jugendamt, Verwaltung) des Gebäudes zur Verfügung gestellt

#### 1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehende Texte, Internetinhalte wurden entsprechend geändert</li> <li>• Regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeitenden erfolgt</li> <li>• Umsetzung in beiden neuen Dauerausstellungen im Spielzeugmuseum und im Doku-Zentrum</li> </ul>	Ja, laufende Prüfung und Anpassung notwendig
Gender Budgeting findet Anwendung in ausgewählten Dienststellen	<p>Durchführung einer Fachveranstaltung „Gender Budgeting“ in der Koordinierungsgruppe Gender</p> <p>Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting für ausgewählte Dienststellen</p>	Bis Ende 2019	GST	<p>Fortbildung findet statt</p> <p>Kennzahlen liegen vor und finden Anwendung</p>	Mit bestehenden Ressourcen	Mangels personeller Ressourcen bisher nicht erfolgt	Ja

## 1.5 Antidiskriminierung

### 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsorientierten Bezahlung	Auswertung nach Geschlecht, Teilzeit und Grad der Behinderung	jährlich	GPR, GST, GSBV	Vorlage der Auswertung bei der Betrieblichen Kommission der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (Leistungsentgelt)	Mit bestehenden Ressourcen	Auswertungen lagen differenziert nach Dienststellen, Beamt*innen, Tarifbeschäftigte vor	Ja, mit differenzierteren Auswertungen (z.B. Höhe des Stundenkontingents bei TZ)
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	GST, Pr	Vorliegen einer überarbeiteten Broschüre	Mit bestehenden Ressourcen	Broschüre wurde inhaltlich erweitert (Faire Sprache) und war Grundlage für die Erstellung einer Intranetseite zu „Faire Sprache“ (Geschlechtergerechte, Diversitätssensible, Rassismuskritische, Diskriminierungssensible, Leichte Sprache)	Ja, Erstellung einer Broschüre (Print und digital)
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, GST	Stand am CSD	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020 coronabedingt nur kleiner Auftritt ohne PA</li> <li>Wird jährlich umgesetzt</li> </ul>	Ja, Planung einer Unterstützung durch PA, z.B. mit Ausbildungskräften bei CSD 2022  Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

## 1.5 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte ist eingerichtet	Angebot im Intranet aus-schreiben und durchfüh-ren	Bis Ende 2018 bei Bedarf Etablierung ei-nes Netz-werks, danach fortlaufend	GST	Netzwerktreffen werden angeboten Teilnahme an den Netzwerktreffen	Mit beste-henden Res-sourcen	AK wurde eingerichtet, Tref-fen 3-4 Mal im Jahr	Fortführung im Masterplan Queeres Nürn-berg

## 1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

### 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männer nehmen an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) teil	<p>Mehr Männer für Gesundheitsangebote gewinnen</p> <p>maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer</p> <p>Fortführung der Messgerätewochen in Kooperation mit der AOK</p> <p>Verstetigung der bewegten Pause in den Dienststellen; Gewinnung von Männern als „Bewegungsbotschafter“ für die Dienststellen</p>	Daueraufgabe	PA	Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist gestiegen	noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer (und Frauen) werden vom BGM im Zusammenhang mit der Planung von dezentralen und zentralen Gesundheitstagen entwickelt (z.B. Bogenschießen)</li> <li>Anteil der Männer an den Messgeräteangeboten liegt über dem Anteil von Männern an regulären Gesundheitsangeboten, Messgerätewochen werden in Kooperation mit der AOK fortgesetzt</li> <li>Anteil der Männer bei gesamtstädtischen Gesundheitswochen 2018: Messgeräte 33 %, Schnupperkurse 17%; Gesamtquote: 23%;</li> </ul>	<p>Ja, neuer Indikator: Anzahl der Bewegungsbotschafter*innen und Ansprechpartner*innen Gesundheit</p> <p>BGM betreut Bachelorarbeit zur Männergesundheit; Ergebnisse liegen 2021 vor</p>

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
						<p>2019: Messgeräte 37%, Schnupperkurse 18%, Gesamtquote 24% (Zahlen für 2020 werden noch ausgewertet)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Netzwerke „Bewegungsbotschafter/innen“ und Ansprechpartner/innen Gesundheit werden ausgebaut; aktuelle Zahlen: 130 Bewegungsbotschafterinnen, 38 Botschafter; 71 Ansprechpartnerinnen und 18 Ansprechpartner für Gesundheit in den Dienststellen</li> </ul>	
	Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, ausprobieren, einführen. ggf. quотиerte Anmelde listen anlegen	Jährlich	GST - Ansprechpartner für Männer	Beteiligung der männlichen Angestellten an den Angeboten der Gesundheitswoche steigt	<p>Kooperation mit PA/BGM &amp; anderen Institutionen</p> <p>Kosten externe Referenten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>s.o.</li> <li>quотиerte Anmelde listen wurden bei Gesundheitstagen seit 2018 angelegt; bei Nichtbelegung kurz vor Veranstaltungsbeginn durch Mitarbeitende auf der Warte liste aufgefüllt</li> </ul>	Ja

## 1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Girls'- und Boys' Day als gesonderter Punkt im internen Teil, dort wird die Beteiligung von Gh durchgeführt</li> <li>Im Spannungsfeld zwischen Wunsch und Bewerberlage, Gefahr der ungewollten Diskriminierung</li> <li>Weiterhin überwiegend Bewerbungen von Frauen, möglicher Grund: TZ Struktur spricht eher Frauen an</li> </ul>	Ja

## 2.1 Abbau von Rollenstereotypen

## 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.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	GST	1x jährlich Aktion zur Förderung von Frauen in politischen Ämtern	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018 und 2019 durchgeführt, Teilnahme durchwachsen, Veranstaltung im Schönen Saal des Rathauses nicht niedrigschwellig</li> </ul>	Ja, in Kooperation mit Ref. IV in einer Schule
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Benennung öffentlicher Straßen, Plätzen und Brücken	Erstellung einer Vorschlagsliste für Geo mit bedeutenden weiblichen Persönlichkeiten	Bis Ende 2018	GST	Vorliegen der Vorschlagsliste	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Auftrag von GST erstellte Historikerin Nadja Bennewitz 2018 und 2019 thematisch geordnete Vorschlagslisten mit weiblichen Persönlichkeiten aus Nürnbergs Geschichte</li> </ul>	Nein

## 2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
						<ul style="list-style-type: none"> <li>Die erforderlichen Dienste für die Begutachtung von Straßennamenvorschlägen werden im bekannten Umfang erbracht</li> </ul>	
	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechterparitätisch	laufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Von den im Zeitraum 01/2018 - 11/2020 beschlossenen 27 Straßenbenennungen erfolgten 17 nach Personen, davon 10 nach Frauen und 7 nach Männern</li> <li>Alle Benennungen, die seit dem Jahr 2018 auf Vorschläge von Geo zurückzuführen sind, waren entweder weiblich oder personenunabhängig (z. B. geographische Bezeichnung oder Gemarkungsnamen)</li> </ul>	Ja, ggf. Zusammenführen der Punkte
	Geschlechtersensible Themenfestlegung für neue Wohngebiete	laufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Mit bestehenden Ressourcen	s.o.	Ja

## 2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männer nehmen ihre Erziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt	2. Nürnberger Väterwoche	April/Mai 2019	GST – Ansprechpartner für Männer mit AK Väter in Nürnberg	Besuch der Angebote und Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019 stattgefunden</li> <li>• 2020 coronabedingt abgesagt</li> </ul>	Ja, ab 2021 wieder geplant
Männer gestalten ihr Leben – frei von Rollenerwartungen und Zwängen	Internationaler Männertag 19.11 Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein	2019 ff.	GST - Ansprechpartner für Männer	Veranstaltung(en) finden statt	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019: 1. Nürnberger Männerwochen</li> <li>• 2020: coronabedingt abgesagt</li> </ul>	Ja, ab 2021 wieder geplant
Eine Vielfalt von männlichen Lebensentwürfen ist gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich. Positiv Männlich	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees	2019	GST - Ansprechpartner für Männer	Kampagnenidee ist entstanden und umgesetzt	mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Mangels Ressourcen bisher nicht erfolgt	Ja, weiter in Planung

## 2.2 Antidiskriminierung

### 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.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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)	Maßnahme umgesetzt	Nein
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	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der Treffen 2-3x jährlich Anzahl der erreichten Akteur*innen aus LSBTI und Fluchtkontext Umsetzung von Maßnahmen, die zum Abbau der Diskriminierung von LSBTI-Geflüchteten beitragen	Mit bestehenden Ressourcen und bereits vorhandenen Netzwerken	Maßnahme umgesetzt, Treffen 2-3 Mal im Jahr, Austausch zu Fällen und strukturellen Problemlagen	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

## 2.2 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der durchgeführten Sitzungen  Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen/Aktionen	Mit bestehenden Ressourcen	2019 das letzte Mal durchgeführt, da ein Mainstreaming in der Verwaltung stattgefunden hat, ist der AK in dieser Form nicht mehr nötig	Nein
Plakataktion zur Sexuaufklärung an Schulen und in Jugendeinrichtungen	Umsetzung der Plakataktion	Bis Ende 2018	GST – Koordinierungsstelle LSBTI, IPSN	Erstellung des Plakats  Versand des Plakats an Schulen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plakate wurden an Schulen und Jugendeinrichtungen verteilt, ggf. Wiederholung der Aktion 2022</li> <li>Angebot wurde von Lehrkräften als wichtig erachtet, auch Beratungsanfragen bezogen sich auf Kenntnis der Stelle über die Plakate</li> </ul>	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg
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	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen	Aktionswochen wurden im Mai 2019 mit dem Bündnis gegen Trans- und Homophobie, sowie im Mai 2020 mit der Stadtbibliothek und darüber hinaus mit Einzelveranstaltungen durchgeführt	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

## 2.2 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Berücksichtigung des Themas LSBTI in der lokalen Antidiskriminierungsarbeit	Mitarbeit in der lokalen Antidiskriminierungsstrategie	Fortlaufend	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Berücksichtigung des Themenbereichs in den lokalen Strategien und Strategiepapieren	Mit bestehenden Ressourcen	LSBTI wurde bei Aktionen thematisiert und findet Berücksichtigung bei der Erstellung von Aktionsplänen und Hissen der Regenbogenflagge zu Gedenktagen am Rathaus	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg
Aneignung von Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen	Schulungen zur Zivilcourage	Mittelfristig	BCN/BZ	Anteil von Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen	Es konnten Teilerfolge erzielt und die Beteiligungsquoten in bestimmten Segmenten erhöht werden.	Ja
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 LGBTI* Unterkünfte mit 40 Plätzen</li> <li>• 1 Unterkunft für geflüchtete Frauen inkl. „Schutzunterkunft“ mit 30 + 15 Plätzen.</li> </ul>	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

## 2.2 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung in beiden neue Dauerausstellungen im Spielzeugmuseum und im Doku-Zentrum</li> <li>zur Entwicklung des Aktionsplans wurden Querschnittsthemen festgelegt u.a. „Gender“, Themen wurden 2017 unter Einbindung der Inklusionskonferenz entwickelt und Ende 2018 den AGs vorgestellt. Die AG's hatten den Auftrag das Gender-Thema bei der Entwicklung der Maßnahmenvorschläge stets zu berücksichtigen. Weiterhin fanden die Querschnittsthemen Berücksichtigung bei der Entwicklung des Wertes Rads 2018</li> </ul>	Ja

## 2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

### 2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist Gewalt, der Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind. Sie verletzt das Grundrecht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Würde. Geschlechtsspezifische Gewalt ereignet sich täglich, in unterschiedlichen Formen wie häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Menschenhandel. 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt	Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November)	Bis November 2019	GST mit dem AK verbesserte Intervention gegen häusliche Gewalt	Durchführung der Veranstaltungsreihe	Mit bestehenden Ressourcen	2019 und 2020: Aktionswochen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, Veranstaltungsflyer wurden erstellt	Ja
	Verstetigung des 2015 einberufenen Arbeitskreises „Geflüchtete Frauen in Nürnberg“	Laufend	GST	Zahl der jährlichen Sitzungen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018 und 2019 jeweils 2 Sitzungen</li> <li>2020 2 Sitzungen, coronabedingt zusammen mit dem AK Häusliche und Sexualisierte Gewalt</li> </ul>	Nein

## 2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Bekämpfung von Menschenhandel	<p>Einrichtung eines Arbeitskreises Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs</p> <p>Durchführung von Arbeitskreistreffen 2x jährlich</p> <p>Ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien</p>	2018 bis 2020	MRB/ GST	<p>Beteiligung der Akteur*innen</p> <p>Anzahl der Treffen des Arbeitskreises</p> <p>Anlassbezogene Veranstaltungen werden durchgeführt</p>	Mit bestehenden Ressourcen	Arbeitskreis hat sich etabliert und konnte weitere Akteure zur Bekämpfung von Menschenhandel gewinnen	Ja, ab Mitte 2020, sobald Treffen in Präsenz wieder möglich sind. Zusammensetzung des AK wird überprüft und ggf. ergänzt.

## 2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

### 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Maßnahme umgesetzt	Ja
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 lebenslagen-spezifischer 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollege bei GST hat mit seinem Projektanteil am 1.1.19 begonnen</li> <li>• Kollege Gh hat als Projektkoordinator am 1.3.20 seine Stelle angetreten</li> <li>• Verzögerungen im Projektverlauf aufgrund von langwieriger Stellenbesetzung und Aufgaberverschiebung in der Corona-Pandemie</li> </ul>	- Verstetigung ist abhängig von der weiteren Entwicklung des Bundespräventionsgesetzes zur Finanzierung von Drittmittelvorhaben. - für langfristige Sicherstellung des Vorhabens ist Verankerung eine Stelleneinbindung in die Stadtverwaltung notwendig

## 2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit TK und Gh	Ab 11/2018 3 Jahre	GST - Ansprechpartner für Männer	Netzwerk besteht und regelmäßige Treffen finden statt	8 WAS	Derzeit coronabedingt ausgesetzt	Ja, Wiederaufnahme geplant
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	Berücksichtigung bei der Angebotsplanung des Gesundheitsstudios siehe auch Wunsch nach geschlechtsspezifischer Stellenbesetzung unter Wahrung des Diskriminierungsverbots	Ja

## 2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Zugang zu (mutter-sprachlicher) 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	Stellen in der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma wurden bis 2023 verlängert.	Ja, sofern eine stellenplanmäßige Absicherung gegeben ist
Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr	Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit Veranstaltung(en) zu Männergesundheit  Aktion/Kampagne - z.B. November	11/2018  Öffentlichkeitsarbeit, evtl. 2019	GST - Ansprechpartner für Männer	Veranstaltung findet statt  Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit & Verein Männergesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kampagne 2019, Infokärtchen Aktion Achtgeber, Selbstverstehender, Lebensfüller, Aufpasser, Verlängerer, Beteiligung TUL</li> <li>2020 coronabedingt abgesagt</li> </ul>	Für 2021 wieder geplant  Umsetzung jährlich

## 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.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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, Ref IV	Verbesserung in den Leistungsnachweisen  Zahl und Art der Förderangebote	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MSRG-Stunde für geschlechtsdifferenzierten Unterricht zuletzt 2018 angefragt</li> <li>• Verteilung der MSRG-Stunden in 2019/2020:</li> <li>• Lesen und Verstehen (3)</li> <li>• Deutsch als Zweitsprache (6)</li> <li>• Pädagog. Theater (2)</li> <li>• Intensivierung (5)</li> <li>• Lernstrategien (3)</li> <li>• Motivationstraining (4)</li> <li>• Klassenleiterstunde (4)</li> <li>• Verbesserung Übergänge (2)</li> <li>• Individuelle Förderung (2)</li> </ul>	Ja
	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	Im Schuljahr 2018/19 wurden mit 74 Unterrichtsstunden pro Woche Schüler*innen an den Berufsfachschulen und an der Wirtschaftsschule durch MSBS zusätzlich gefördert, um die jeweilige Ausbildungsrichtung erfolgreich durchlaufen und abschließen zu können	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	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	Im Schuljahr 2019/20 wurden insgesamt 168 Unterrichtsstunden pro Schulwoche im Rahmen des berufssprachlichen Förderunterrichts erteilt, um die Schüler*innen fachsprachlich gezielt zu fördern mit dem Ziel, die Abschlussprüfungen erfolgreich abzulegen	Ja
Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl	Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen  Schaffung eines schulinternen Pools an Unternehmen, Firmen für entsprechende Praktika, Ausbildungsplätze	schuljahresbezogen	SchA, SchB	Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung  Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a.  Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum)  Veränderung der Anzahl der SuS, die eine jeweils „untypische“ Ausbildung eingehen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCHLAU Übergangsmangement: Die geschlechtsuntypische Berufswahlentscheidung wird bei den durch SCHLAU begleiteten SuS dadurch gefördert, dass in den Beratungen neutral die ganze Bandbreite möglicher Ausbildungsberufe dargestellt wird</li> <li>Wenn Kooperationsbetriebe bekannt sind, werden die Informationen im Team SCHLAU weitergegeben</li> </ul>	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	<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 GST 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020 coronabedingt abgesagt</li> <li>• Organisation beider Tage künftig durch PA, Konzeption und Abstimmung mit SchA und SchB erforderlich</li> <li>• Berater*innen bei SCHLAU als Multiplikator*innen, bilden sich stets zum Thema Gleichstellungsförderung bei der Berufswahlberatung fort</li> <li>• Abfrage der Teilnehmer*innenzahl am Girls and Boys Day in Planung</li> </ul>	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	SpS: Fortbildung in Kooperation mit PA für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von SpS alle 2 Jahre	SpS	SpS: 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	Fortbildung in der Verwaltung ist gelaufen, bei 2-Jahres-Turnus Fortsetzung der Fortbildung für 2021	Ja
	Berufseinsteiger*innen-seminar BEST, Fokus wird gelegt auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmer	BEST-Modul Lehren in kulturell diversen Schulklassen, jährlich	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden  Teilnahmezahlen an verwandten Themen  Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen	Mit bestehenden Ressourcen	Seit Jahren „Lehren in diversen Klassen“ Teil des BEST-Programms, Angebot wird von den Teilnehmenden jährlich wahrgenommen	Ja
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachtagung 2018: <a href="https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/12/BC18_Flyer.pdf">https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/12/BC18_Flyer.pdf</a></li> <li>Fachtagung 2016: <a href="https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/veranstaltungen/#collapse_15">https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/veranstaltungen/#collapse_15</a></li> <li>Reinstallation dieser Tagung notwendig</li> </ul>	Ja (siehe auch weiter unten zum Thema „Jungen als Bildungsverlierer“)

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abrufbare Angebote beim IPSN-Programm noch überschaubar (AK LSBTI Materialbörse)</li> <li>• verschiedene Fortbildungsangebote sind vorhanden oder auch Run-der Tisch der Lehrpersonen an Schulen ohne Rassismus/Schulen mit Courage</li> <li>• regelmäßig stattfindende Seminare</li> </ul>	Ja
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	Diversity in der Teamentwicklung“, wiederkehrend	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Tagung hat stattgefunden	Nein
	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	2020 ausgesetzt	Nein, Tagung bereits durchgeführt
	Genderkompetenzschulung/Fortbildung zur Geschlechterdiskussion		IPSN in Kooperation mit SchA	Durchführung des Seminars	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen	2020 ausgesetzt	Ja (siehe oben Fachtagung)

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung	Entwicklung von Förderinstrumenten zur Prävention von „Jungen als Bildungsverlierer“	schuljahresbezogen	IPSN, SchA, SchB	Nachweis der einsetzfähigen Förderinstrumente	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020 ausgesetzt</li> <li>• Schuljahr 2019/20 wurden 11 Berufsfachschulen von der Stadt geführt; 1.283 Schüler*innen absolvieren an diesen Schulen eine Erstausbildung, Berufsfachschulen bieten mit ihrem breiten Spektrum eine Alternative zur dualen Ausbildung und der Möglichkeit, den mittleren Schulabschluss zu erreichen</li> <li>• In der Berufsvorbereitung sind die Berufsschulen ebenfalls gut aufgestellt; sie bieten hier berufsschulpflichtigen Jugendlichen ein breites Spektrum an Berufsbereichen in der Berufsvorbereitung, sodass die Jugendliche eine große Auswahl an Qualifizierungsmöglichkeiten, je nach Eignung und Neigung haben</li> </ul>	Eher genereller Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung
	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	2019 und 2020 ausgesetzt	s.o.

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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 Rahmenseetzungen (Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter) machen laufende Planungen und jährliche Anpassungen erforderlich (Masterplan ganztägige Schulkinderbetreuung und BIC)	Ref IV, SchA	Bedarfsorientierte Schulraumentwicklungsplanung  Schulentwicklung und Ausbau der Angebote  Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperation zwischen Ref. IV und Ref. V, um allen Kindern ein qualitativ hochwertiges Bildungs- und Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen</li> <li>Mit dem „Nürnberger Weg“ 2017 Entwicklung einer Grundkonzeption für die Stadt Nürnberg</li> </ul>	Ja
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.	schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur. Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>an Schulen große Bandbreite an Ganztagsangeboten Beispiel: Kooperationen der Wirtschaftsschule Nürnberg, u.a.</li> <li>- Projekt „Fitness“ mit dem Post SV</li> <li>- Projekt „Museumsrallye“ mit den Städtischen Museen</li> </ul>	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden.			Veränderung der Teilnahmezahl: Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen  Messung des Standes der körperlichen Fitness (vorher/nachher)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperation mit den Jugendhäusern Mammut und Klüpfel</li> <li>- wöchentliches Schwimmprojekt im Langwasserbad</li> <li>• Treffen der Koordinierungsgruppe „Sport in Schule und Verein“ 1 Mal im Jahr, 2020 ausgesetzt, vor allem bisher Abstimmung von Schulsportwettbewerben</li> <li>• Etablierung von sportlichen Aktivitäten im Ganztage in Kooperation mit Sportvereinen über SAG, unter dem Genderaspekt erwähnenswert: Mädels-GO-Basketball (PostSV) und fechtkids (Fechterring Nürnberg) Messung mangels personeller Ressourcen nicht umsetzbar</li> </ul>	
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	Es konnten Teilerfolge erzielt und die Beteiligungsquoten in bestimmten Segmenten erhöht werden.	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Es konnten Teilerfolge erzielt und die Beteiligungsquoten in bestimmten Segmenten erhöht werden.	Ja
Ausgleich geschlechterspezifischer Benachteiligung	„Jungs als Bildungsvorteil“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Anzahl der teilnehmenden Jungen	0,5 VK Kursplaner*in E9	Das Projekt #Campus16+ musste Corona-bedingt unterbrochen werden.	Ja
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	Das Angebot „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ wurde auf weitere Bibliotheksstandorte ausgeweitet.	Ja

## 2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
(Frühkindliche Betreuung ausbauen und bei Eltern werben) Beratung und Unterstützung für Eltern ausbauen => 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 Beratungsangebote für Eltern wurden in die Bildungsberatung aufgenommen und als Bestandteil verankert.	Ja
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-Einrichtungenleitungen und Abteilungsleitungen	Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2020 auf 45%	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>steigende Zahl dezentraler, zentral organisierter und projekthafter geschlechtsspezifischer Angebote für Mädchen*/junge Frauen* sowie der beteiligten Einrichtungen</li> <li>2019: bei KiJHs 46% weibliche* Nutzungen, der Durchschnitt mit Jungentreffs lag bei 42% Höhere Erreichbarkeit von Mädchen durch digitale Angebote werden erprobt</li> </ul>	Ja
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-Einrichtungenleitungen und Abteilungsleitungen	Die Einrichtungs-teams in der OKJA sind paritätisch besetzt	Mit bestehenden Ressourcen	in den meisten Stellenbesetzungen erfolgreich, gezielte Suche nach Frauen* oder Männern*	Ja

## 2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

### 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Förderung der Teilhabe Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen	fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden aufgegliedert nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen und für Senior*innen: 500 Seitenansichten/Monat bei Sportsuche online in den Jahren 2018/2019 und bis April 2020 (Lockdown)</li> <li>coronabedingt rückläufigen Zugriffszahlen 09/2020 wieder stabilisiert, Möglichkeiten des Sporttreibens von Pandemiebedingungen abhängig</li> <li>Aktuell in der Sportsuche aufgeführte Angebote: 58 Angebote von Frauen für Frauen, 114 Angebote für Menschen mit Handicap, 28 Angebote für Seniorinnen und Senioren (ab 60), 57 Angebote für Familien</li> </ul>	Ja
	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen	fortlaufend	SpS			s.o.	Ja

## 2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen	fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg SpS			<ul style="list-style-type: none"> <li>s.o.</li> <li>Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen, Ergebnisse Stand 12/2019: 100 Sportler*innen mit Behinderung haben an den Angeboten des Projektes teilgenommen, bereits über 50 Nürnberger Sportgruppen, -vereine, -verbände und -institutionen sind im Netzwerk aktiv</li> </ul>	Ja
	Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote	fortlaufend	SpS			Zahlen 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li>TN insgesamt pro Woche: vor Corona ca. 346 (110 Frauen, 236 Männer); unter Einschränkungen der Hallen- und Platzkapazitäten ca. 150 pro Woche</li> <li>Angebote für Frauen: Fußball, Hockey, Volleyball (Mix und nur für Frauen), Taekwondo, Fitness, Yoga und Pilates</li> <li>Qualifizierungsmaßnahmen: Ausbildung zur Sportassistentin/BLSV, Weiterbildung als Sport-Coach und Übungsleiterin/BLSV, BFV</li> </ul>	Ja

## 2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
						sowie Workshop zum Thema „Frauen im Fußball/Sport“ und die Neustrukturierung der C-Trainerausbildung im Bayerischen Fußballverband/Entwicklung eines Basiskurses für Menschen mit Migrationshintergrund	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018 und 2019: insgesamt 170 Anspruchsberechtigte haben über „Hinein in den Sportverein“ Zuschüsse über einen im Projekt beteiligten Sportverein (insgesamt 41) erhalten</li> <li>• 2018 und 2019: insgesamt 2.211 Kinder haben in den Jahren BuT-Gutscheine für die Teilnahme an Angeboten Nürnberger Sportvereine abgerechnet</li> </ul>	Ja
	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	Bewegte Kita: Durchschnittlich werden, je nach Einrichtunggröße der Teilnehmenden, jährlich über die Fortbildungen 400 bis 500 Kinder erreicht (zuletzt erhoben für 2018: 5 Kindergärten mit 255 Kindern und 5 Krippen mit 141 Kindern)	Ja

## 2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pressemeldungen, Grußworte sowie Texte, die in Print- und Onlinemedien veröffentlicht werden, werden unter den Kriterien diskriminierungsfreier Sprache erstellt</li> <li>zeitnahe Überarbeitung des Internet-auftritts <a href="http://www.sportservice.nuernberg.de">www.sportservice.nuernberg.de</a> unter dem Aspekt „Leichte Sprache“ (Barriere-freiheit)</li> </ul>	Ja
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	Ob im Rahmen einer Studienarbeit oder durch eine Firma und 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studienarbeit konnte noch nicht in Auftrag gegeben werden, aufgrund von Umstrukturierungen in der Organisation des Nürnbergbades, welche erst abgewartet werden</li> <li>2020 Durchführung personell coronabedingt nicht leistbar und die Nutzung der Bäder nicht repräsentativ</li> </ul>	Ja, wenn wieder regulärer Badebetrieb möglich ist um ein repräsentativen Eindruck von den Nutzer*innen der Bäder zu bekommen

### 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 Amts, auch im Rahmen der Geschäftsführung für die geschäftsereichsübergreifende 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 Bilddarstellungen. 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.

## 2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Bisher Befragung aufgrund von noch ungeklärten rechtlichen Fragen nicht durchgeführt	Planmäßige Durchführung der Befragung im Schuljahr 2021/22
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	Dokumentation liegt vor	Nein
Diverses Publikum  Diverse Belegschaft	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabeberechtigung, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung	2018	KuF/ Stab, KuF/3	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert.  Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Kulturwerkstatt wurden Indikatoren zur interkulturellen Öffnung definiert</li> <li>• erster Entwurf für Checkliste Inklusion wurde erstellt und eine Ist-Soll-Liste mit Punkten für Verbesserungsbedarf der Barrierefreiheit</li> <li>• Beginn einer Veranstaltungsreihe zum Thema Inklusion</li> <li>• zukünftig stärkere Zusammenarbeit mit inklusiven Organisationen</li> <li>• Fortbildungen wurden gezielt besucht</li> <li>• Daten zu den Besuchen vorhanden aufgrund der ausgefallenen Kundenumfrage</li> </ul>	Ja, wird mit der nächsten Maßnahme zusammengeführt

## 2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Ist in der Kulturwerkstatt AUF AEG in obiger Zielsetzung erfolgt	Ja, wird mit der obigen Zielsetzung zusammengeführt

## 2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Mit Hilfe von erfahrungsorientierten Lernstationen, Aktionen und Veranstaltungen wird das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung und von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln als selbstverständlichen 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 geschlechtersensible, 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 Sachmittel für den Bau der Stationen umgesetzt werden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstieg für ganzjährige Angebote in der Dunkel-Erfahrung ist erfolgt</li> <li>• durch Spenden wurde eine Rollstuhlschaukel auf dem Erfahrungsfeld-Gelände aufgestellt und die stundenweise Betreuung in den Jahren 2020 und 2021 ermöglicht</li> </ul>	Ja, Inklusionskonzept soll vollständig umgesetzt werden

## 2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Nachfrage nach der Fortbildung war in allen Jahren gering, seit 2018 gab es nur eine Anfrage, jedoch keine Buchung	Ja, mit überarbeitetem Konzept
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	Umfragen sind auf 2022 ff verschoben	Ja

## 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Revitalisierung des U-Bahnhof Scharfreiterrings unter Berücksichtigung der angstfreien Gestaltung: subjektives Sicherheitsempfinden gesteigert durch Blindenleitsystem, Tageslicht, Verglasung, Beleuchtungselemente, helle Granitplatten als Bodenbelag	Ja, bei U-Bahnhof Muggenhof

## 2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Öffentlicher Raum: Gleichberechtigte Gestaltung und Teilhabe	<p>Ausweitung und Verstärkung von Bürgerbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen</p> <p>Je nach Projekt: Bürgerinfo, Bürgersprache, E-Partizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen</p>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung der Anzahl der Bürgerbeteiligungen und der mitwirkenden und interessierten Bürger*innen, Beispiel 100 Bürger*innen an der Abschlussveranstaltung Nägeleinsplatz teilgenommen</li> <li>Ausweitung der Bürgerdialog-Formate durch innovative Workshop-Methodiken (z.B. Worldcafe), Digital-Angebote und niederschwellige Raumangebote (Marie-Juchacz-Park – Aufstellung von Pavillons vor Ort für Dialogrunden am Nachmittag und Abend) und Angebote in einfacher Sprache</li> <li>Dialog-Formate mit Kindern und Jugendlichen aller Geschlechter in geschützten Räumen bei Nutzerbeteiligungen für Sport- und Spieleinrichtungen</li> <li>Ref. VI: z.B. Obstmarkt: Onlinebeteiligung, Anliegerinfo, Vereine und Verbände wurden angeschrieben; Planungswerkshops Plärrer, Bielingplatz.</li> </ul>	Ja

## 2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhebung schwierig wegen Datenschutz, eher bei Planung darauf eingehen: bestimmte Bevölkerungsgruppen ermutigen (s. z.B. Girls' Day)</li> <li>Andere Möglichkeit: Standortanalyse – welche Beteiligungsformate sind geeignet, um welche Gruppen zu erreichen? (Stichwort Bürgerversammlung)</li> </ul>	Nein
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 (AuG-STau)	Steigerung Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split, Errichtung der neuen Mobilpunkte	Kosten von rd. 100.000 Euro werden über Sondernutzungsgebühren finanziert	Mobilpunkte 2019 umgesetzt	Ja
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	Fortlaufend, Umsetzung erfolgt durch SÖR	Ja
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	Eröffnung des barrierefrei zugänglichen Bahnhofs Großreuth b. Schweinau erfolgte 10/2020	Ja

## 2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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	Planung wurde ausgeschrieben	Ja
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	Baubeginn Anfang 2020 erfolgt (somit Fördermittelzusage nach Präsentation der Nutzen-Kosten-Untersuchung erhalten, Planfeststellungsverfahren durchgeführt)	Ja
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	Maßnahme noch nicht möglich	Ja, seit 2020
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 (AuG-STau)	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Radverkehrs am Gesamtverkehr	rd. 60.000 Euro je Projektgebiet stehen im Haushalt zur Verfügung	Projekt Altstadt wird umgesetzt (siehe AfV 09/2020)	Ja

## 2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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.	Im Hallenbad Katzwang wurde die nicht einsehbare und recht dunkle „Föhnecke“ aufgelöst und in den übersichtlicheren Umkleidebereich verlegt.	Ja, NüBad wird auch in Zukunft bei baulichen Veränderungen versuchen, Genderaspekte verstärkt zu berücksichtigen.

## 2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

### 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)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
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, GST	Beteiligung der Städte	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019 Frauendelegationen aus Antalya und Nablus</li> <li>• 2020 Frauendelegationen aus Krakau in Nürnberg zu Besuch</li> </ul> <p>Die Frauen tauschten sich mit der Gleichstellungsstelle, Oberbürgermeister, Stadträtinnen und Frauendelegationen aus und nahmen als Referentinnen jeweils an einer öffentlichen Veranstaltung teil</p>	Ja