

Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023

Präambel

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

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

Einführung

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

Auch der jetzt vorliegende Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 wurde von der Frauenbeauftragten und ihrem Team in der Gleichstellungstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Geschäftsbereiche und Referate in der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet. Die Zweiteilung

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

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

nen noch längst nicht abgeschlossen ist. Viele Frauen stehen im Kontext der Corona-Pandemie vor enormen Herausforderungen: Die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen stellt die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vor eine Zerreißprobe. Homeoffice und Homeschooling sind nur bedingt vereinbar und lediglich ein Beispiel für unbezahlte Sorgearbeit, die überproportional von Frauen geleistet wird.

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

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

Inhaltsverzeichnis	Seite
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung	7
1.1 Abbau von Rollenstereotypen	7
1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	11
1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene.....	14
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz	17
1.5 Antidiskriminierung	21
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	23
2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft	25
2.1 Abbau von Rollenstereotypen	25
2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt	33
2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung	36
2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung	42
2.5 Antidiskriminierung	45
2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	47

Abkürzungsverzeichnis

2. BM	Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin
3. BM	Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters
AK	Arbeitskreis
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BCN	Bildungscampus Nürnberg
BfD/LSBTI	Beauftragte für Diskriminierungsfragen / Koordinierungsstelle LSBTI
BFS	Berufsfachschule
BgA	Bürgermeisteramt
BS	Berufliche Schule
BZ	Bildungszentrum
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FKE	Führungskräfteentwicklung
GAP	Gleichstellungsaktionsplan
GB	Gleichstellungsbeauftragte
Geo	Amt für Geoinformation und Bodenordnung
Gh	Gesundheitsamt
Gh/Gf	Gesundheitsamt – Gesundheitsförderung
Gh/L	Leitung Gesundheitsamt
GPR	Gesamtpersonalrat
GSBV	Gesamtschwerbehindertenvertretung

Abkürzungsverzeichnis

GST	Gleichstellungsstelle
H	Hochbauamt
IB	Amt für Internationale Beziehungen
IPSN	Institut für Pädagogik und Schulpsychologie
J	Jugendamt
J/B1	Jugendamt Bereich 1 (Städtische Kindertageseinrichtungen)
J/B1-L	Jugendamt Leitung Bereich 1 (Städtische Kindertageseinrichtungen)
J/B2-EB	Jugendamt – Bereich 2 – Erziehungs- und Familienberatung
J/B2	Jugendamt Bereich 2 (Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen, Familienbildung, Erziehungsberatung)
KoG Inklusion	Koordinierungsgruppe Inklusion
KoM	Amt für Kommunikation und Stadtmarketing
KuF	Amt für Kultur und Freizeit
KuF/ 3	Amt für Kultur und Freizeit Abteilung 3 (Soziokulturelle Stadtteilarbeit)
LA	Liegenschaftsamt
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MRB	Menschenrechtsbüro
NüBad	NürnbergBad
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit
PA	Personalamt
PA/1-1	Personalamt – Abteilung Personalentwicklung, Ausbildung und Strategische Personalbedarfsplanung – Sachgebiet Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement
PA/2	Personalamt – Abteilung Personalservice

Abkürzungsverzeichnis

PA/2-R	Personalamt – Abteilung Personalservice – Personalrecruiting
PA/M	Personalamt – Stab der Dienststellenleiterin
POA	Personal- und Organisationsausschuss
Ref. IV	Referat für Schule und Sport
Ref. V	Referat für Jugend, Familie und Soziales
Ref. VI	Planungs- und Baureferat
SchA	Amt für Allgemeinbildende Schulen
SchB	Amt für Berufliche Schulen
SenA	Amt für Senioren und Generationenfragen/Seniorenamt
SHA	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration
SöR	Servicebetrieb Öffentlicher Raum
SpS	Sportservice Nürnberg
StB	Stadtbibliothek
UB	U-Bahnbauamt
UwA	Umweltamt
VK	Anteil einer Vollzeitstelle
Vpl	Verkehrsplanungsamt
Vpl/M	Verkehrsplanungsamt – Verkehrsmanagement
WiF	Wirtschaftsförderung Nürnberg
WS	Wirtschaftsschule

1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung

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

1.1 Abbau von Rollenstereotypen

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

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
1.	Gremien sind paritätisch besetzt.	Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden <i>Zielgruppe: Mitglieder von Gremien und Arbeitsgruppen</i>	Fortlaufend	BgA, alle Dienststellen	Anteil von Frauen	Eigenpersonal Eigenmittel
		Bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden <i>Zielgruppe: Mitglieder von</i>	Fortlaufend	Stadtratsfraktionen	Anteil von Frauen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<i>Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften</i>				
2.	Die Anzahl von Frauen in Preisgerichten städtischer Wettbewerbe und Beiräten ist erhöht.	Feststellung aktueller Besetzung, Interpretation der Ergebnisse und Diskussion weitere Schritte, wie ggf. Änderung der Satzung <i>Zielgruppe: Preisgerichte städtischer Wettbewerbe und Beiräte</i>	Ab 2021	GST in Kooperation mit jeweiligen Dienststellen	Übersicht aktueller Besetzung Beratung mit jeweiligen Dienststellen hat stattgefunden Ggf. geänderte Satzungen bzw. neue Quoten	Eigenpersonal Eigenmittel
3.	Bei der Ausbildungswahl spielen Geschlechterstereotype keine Rolle.	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung <i>Zielgruppe: Jugendliche</i>	Ab 2021	PA mit beteiligten Dienststellen	Teilnehmendenzahl des Girls´ und Boys´ Day Langfristig: Auswertung der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	Eigenpersonal Eigenmittel
		Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet, in Videos sowie in Broschüren, wo möglich und sinnvoll <i>Zielgruppe: potenzielle Auszubildende</i>	Fortlaufend	PA/2-Marketing, GST	Neue Veröffentlichungen im Rahmen des Arbeitgeberin- und Ausbildungsmarketings Langfristig: Auswertung der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel
		Prüfung des Beitritts der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei und gegebenenfalls Beitritt <i>Zielgruppe: potentielle Auszubildende und Mitarbeitende</i>	ab 2021	GST mit relevanten Dienststellen	Der Beitritt der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei ist geprüft und gegebenenfalls erfolgt	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
4.	Die Möglichkeit Elternzeit zu nehmen, wird von bei der Stadt beschäftigten Vätern stärker genutzt.	Durchführung der Väter- und Mütterbefragung Auswertung und Evaluation der Ergebnisse, Formulierung und Umsetzung von nächsten Schritten <i>Zielgruppe: Väter und Mütter in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg</i>	2020-2023	GST, Bündnis für Familie, PAM	Befragung ist durchgeführt, Ergebnisse liegen vor und wurden interpretiert und veröffentlicht Auf Basis der Ergebnisse werden Bedarfe festgestellt und adressiert	Eigenpersonal Eigenmittel
5.	Männer sind im Erzieherberuf gestärkt. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch zu ausgewählten spezifischen Themen.	Verstetigung des AK Männer in KiTas <i>Zielgruppe: Männer in Erziehungsberufen</i>	4 Treffen im Jahr	GST, J/B1	AK Männer in KiTas trifft sich regelmäßig	Eigenpersonal Eigenmittel
6.	Die Anerkennung der verschiedenen Lebenswelten von Kindern und Familien in KiTas wird konkretisiert.	In der Rahmenkonzeption wird das Thema Anerkennung von Lebenswelten konkretisiert. <i>Zielgruppe: Familien mit Kindern in KiTas</i>	2021-2022	J/B1-L	Textbaustein in der Rahmenkonzeption	Eigenpersonal Eigenmittel
7.	Gender-Kompetenz bei den Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen ist vorhanden und das Fachpersonal handelt geschlechtersensibel bei offenen Angeboten für Kinder	Die Fortbildung ‚Jungen und Mädchen stärken‘ ist in Nürnberger Kindertageseinrichtungen bekannt und wird von den jeweiligen Teams individuell durchgeführt. <i>Zielgruppe: Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen</i>	Ab 2022	GST, J/B1	Vorstellung der und Einführung in die Fortbildung Anfragen bezüglich Unterstützung bei der Durchführung Anzahl der Durchführungen	Eigenpersonal

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		Das Fortbildungskonzept wird hinsichtlich der Passgenauigkeit für Personal in offenen Angeboten für Kinder überprüft und ggf. angepasst <i>Zielgruppe: Mitarbeitende in der OKJA – Zielgruppe Kinder</i>	Ab 2021	J/B2-5 mit Bereichsleitung und Abt. Leitungen Regionen	Das Konzept ist überprüft und nach Bedarf angepasst	Eigenpersonal
8.	Die Anzahl der Männer bei den Beschäftigten im Kulturbereich ist erhöht: Das Verhältnis Männer und Frauen ist angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung Beteiligung am Boys' Day <i>Zielgruppe: potentielle Mitarbeitende im Kulturbereich</i>	Fortlaufend	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Beschäftigten im Vergleich zu 2020 Zielquote: 50:50	Eigenpersonal Eigenmittel
9.	Bei der Ausschreibung von Reinigungsleistungen ist der geschlechterspezifische Aspekt berücksichtigt.	Klärung mit ZD als zuständige Dienststelle, ob der Aspekt- „Weibliches Personal reinigt den Damenbereich-, männliches Personal reinigt den Herrenbereich“ mit in die Ausschreibung aufgenommen werden kann oder wie sich ein solches Vorgehen finanziell darstellt	Zum nächsten Ausschreibungszeitpunkt	NüBad mit ZD	Ausschreibungstext Tatsächliche Umsetzung und ggf. Vorgehen bei Nichterfüllung	Offen; für den Ausschreibungsprozess: Eigenpersonal Eigenmittel

1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

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

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
10.	Der Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei der Stadt ist in allen Führungsebenen erhöht.	<p>Führung mit reduzierter Arbeitszeit wird verstärkt gefördert</p> <p>Anpassen des Prozesses der Abfrage Führen mit reduzierter Arbeitszeit unter Einbezug GST und GPR</p> <p>Intranet-Auftritt der PA Seite zum Thema wird überarbeitet und aufgewertet</p> <p>Veranstaltungen von GST zur Sensibilisierung der Kolleg*innen für das Thema</p> <p><i>Zielgruppe: Führungskräfte und an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i></p>	Ab 2021	PA/2-R in Kooperation mit GST und GPR	<p>Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit</p> <p>Statistik über die Ablehnung der Option Führen mit reduzierter Arbeitszeit ist erstellt und weitergeführt</p> <p>Veranstaltungen haben stattgefunden – Zahl der Teilnehmenden</p>	Eigenpersonal

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitender</p> <p><i>Zielgruppe: Pädagog*innen in Leitungsstellen</i></p>	Fortlaufend	J/B2- Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Wünsche von Vereinbarkeit können zu mind. 75% verwirklicht werden	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Begleiteter Prozess zur Organisationsentwicklung, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung dieses Modellverfahrens bei Stellenbesetzungsverfahren</p> <p><i>Zielgruppe: Führungskräfte bei Gh</i></p>	Fortlaufend	Gh/L in Kooperation mit PA	Erfolgreiche Erprobung des Modells Anteil der Führungskräfte in Teilzeit Arbeitsbelastung der Führungskräfte in Teilzeit im Vergleich zu Führungskräften in Vollzeit	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren</p> <p><i>Zielgruppe: Führungskräfte bei UwA</i></p>	Fortlaufend	UwA in Kooperation mit PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei UwA	Eigenpersonal Eigenmittel

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
11.	Die gendergerechte Personalpolitik in den Geschäftsbereichen 2. BM und 3. BM ist ausgebaut und weitergeführt.	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle Besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM</i>	Fortlaufend	Alle Dienststellen und Eigenbetriebe der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM	Anzahl der angebotenen und gelebten Arbeitszeitmodelle Spezielle Fördermaßnahmen für Mitarbeitende	Eigenpersonal Eigenmittel
12.	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei SpS wird verstärkt gefördert.	Teilnahme an Telearbeit, Förderung von Elternzeit für Väter Einladung zur Teilnahme am Mentoringprogramm für Frauen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende bei SpS</i>	Fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel
13.	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird durch digitale Lernangebote verbessert.	Etablierung von digitalen Lernangeboten (AG Digitales Lernen) Konzeption: Die digitalen Lerneinheiten sollen aus mehreren, kurzen Modulen bestehen, die ein zeitlich flexibles Lernen ermöglichen sollen. Verweis auf geeignete externe Angebote <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA/1-1	Anzahl an digitalen Lernangeboten Anzahl an Zugriffen (z. B. neben Online-Fortbildungen auch Tutorials, Erklärvideos, Podcasts)	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel

1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene

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

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
14.	Die Anzahl von Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) in Führungspositionen ist erhöht.	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen: 4. Programmdurchlauf <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Mitarbeiterinnen</i>	Mai 2021 - Dezember 2022	PA/1-1	Anzahl der Mentees und Mentor*innen Evaluation der Erfolgswirksamkeit in Kooperation mit Hochschule / Universität; Evaluation findet in zwei Phasen statt: 1. Phase: 10/2020 Evaluationsbogen in der Abschlussveranstaltung 2. Phase: 04/2022 Evaluation: Wirksamkeit des Programms ca. 1 1/2 Jahre nach Programmende	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel
		Beteiligung an Maßnahmen zur Zielerreichung im KuF, z. B. Mentoringprogramme, gezielte Ansprache <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben im KuF interessierte Frauen</i>	Fortlaufend	KuF/L	Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen im Vergleich zu 2020 Zielquote: 50:50	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Frauen im Ref. VI für Führen mit reduzierter Arbeitszeit sensibilisieren, sie unterstützen und Möglichkeiten schaffen, da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten</p> <p><i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Frauen im Ref. VI</i></p>	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Anteil weiblicher Führungskräfte im Geschäftsbereich Ref. VI	Eigenpersonal Eigenmittel
15.	Die Leitungsebene im J/B2 ist paritätisch besetzt.	<p>Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf</p> <p><i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben im J/B2 interessierte Frauen</i></p>	Fortlaufend	J/B2-Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Leitungsstellen in der OKJA sind zu je 50% mit Pädagoginnen und Pädagogen besetzt	Eigenpersonal Eigenmittel
16.	Frauen in Führungspositionen sind gestärkt.	<p>Verstetigung des Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg</p> <p>jährlicher Austausch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Stadtrats-Fraktionen im Rahmen der Netzwerktreffen</p> <p><i>Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen</i></p>	3 Netzwerktreffen im Jahr	GST	Anzahl der Teilnehmerinnen	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
17.	Netzwerke für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich sind initiiert und gestärkt.	<p>Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA</p> <p><i>Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen der jeweiligen Geschäftsbereiche</i></p>	Regelmäßig	2. BM, 3. BM, Ref. VI bzw. alle Geschäftsbereiche	Anzahl der Teilnehmerinnen	Eigenpersonal Eigenmittel

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

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

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
18.	Die Diversity-Kompetenz der Führungskräfte ist erhöht.	Integration eines Bausteins zur Diversity-Kompetenz bei der Führungskräfteentwicklung im Rahmen der Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 <i>Zielgruppe: Führungskräfte</i>	Fortlaufend	PA/1-1 GST	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	Eigenpersonal
19.	Die Diversity-Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeitender ist erhöht.	Ausdehnung der Fortbildungen zu Vielfalt (z. B. Gender und Interkultureller Kompetenz) auf mehr Mitarbeitende (basierend auf dem Konzept Xenos PIK) Relaunch interkulturelle Qualifizierungen: Neukonzeption Xenos PIK Workshops; Angebot von Beratungsgesprächen für Dienststellen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA/1-1	Neukonzeption Xenos PIK Workshops inkl. angestrebter POA Beschluss: neue Mitarbeitende in Bürgerdienststellen müssen innerhalb eines bestimmten Zeitraums Xenos-PIK Workshop verbindlich besuchen Anerkennung von anderen, adäquaten Qualifizierungen bzw. Kenntnissen durch PA/1 Anzahl der Teilnehmenden	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
20.	Die Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind, sind miteinander verknüpft und auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Dienststellen zugeschnitten.	<p>Weiterführung des Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitenden der Kommunen Nürnberg, Fürth, Erlangen & Schwabach</i></p>	Fortlaufend	PA/1 GST	Der Diversity-Stempel wird im Fortbildungsprogramm der Städteakademie wendet	Eigenpersonal
		<p>Angebot der Diversity-Kurzschulungen bekannt machen: Intranet Fortbildungsprogramm Newsletter Querblick Anschreiben an Dienststellenleitungen</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i></p>		MRB, GST	Das Angebot ist bekannt Das Angebot wird nachgefragt	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Organisation eines regelmäßigen Treffens aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten</p> <p><i>Zielgruppe: Akteur*innen im Kontext Diversity-Schulungen</i></p>	Fortlaufend	GST PA/1	Treffen aller Akteur*innen findet regelmäßig statt	Eigen- und Fremdpersonal
21.	Die Broschüre „Sie und Er - nur so ist es fair“ ist in überarbeiteter Version im Printformat erhältlich.	<p>Erstellung des Printformats</p> <p><i>Zielgruppe: Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadtverwaltung & allgemeine Öffentlichkeit</i></p>	2022	GST, KoM	Vorliegen der inhaltlich erweiterten Broschüre	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
22.	Die Mitarbeitenden der Dienststellen sind für die Themen Gender und Diversity sensibilisiert.	<p>Ansprechpartner*innen in den Dienststellen benennen</p> <p>Kontakt zum/zur Ansprechpartner*in im Referat</p> <p><i>Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i></p>	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Namentliche Nennung von mindestens einer Ansprechperson pro Dienststelle	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Ausweitung oben genannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen</p> <p><i>Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i></p>	Fortlaufend	GST mit den Geschäftsbereichen	Teilnahme an Koordinierungsgruppe Gender: Netzwerk für Austausch und Fragen	Eigenpersonal
23.	Geschlechtersensibles Handeln ist gestärkt.	<p>Erarbeitung von Leitlinien für geschlechtersensibles Handeln im Ref. V</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende des Ref. V</i></p>	Bis Ende 2021	Ref. V	Leitlinien liegen vor	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Schulungen und Infos zu geschlechtergerechter Sprache im Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM</i></p>	Fortlaufend	2. BM und 3. BM	Fortbildung findet statt	Eigenpersonal Eigenmittel
24.	Die Gender-Checklisten sind angepasst.	<p>Erweiterung Hochbau / Nutzer*innenkreis</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende bei H</i></p>	Fortlaufend	Ref. VI, H	Vorliegen der aktualisierten Checkliste	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
25.	Das 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> <p><i>Zielgruppe: Koordinierungsgruppe Gender und ausgewählte Dienststellen</i></p>	Fortlaufend	GST	<p>Fortbildung findet statt</p> <p>Kennzahlen liegen vor und finden Anwendung</p>	Eigenpersonal Eigenmittel

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. Ziele und Maßnahmen, die den Bereich LSBTI betreffen werden zukünftig auch Niederschlag im Masterplan Queeres Nürnberg finden.

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

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
29.	Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte besteht.	Regelmäßiger Austausch findet statt und ist bekannt <i>Zielgruppe: LSBTI-Beschäftigte</i>	Regelmäßige Treffen	MRB – BfD/LSBTI	Netzwerktreffen finden statt Anzahl der Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel

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.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
30.	Die Teilnahme von Männern an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist erhöht.	<p>Gewinnung von mehr Männern für Gesundheitsangebote</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> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg</i></p>	Fortlaufend	PA/1-1	<p>Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist gestiegen</p> <p>Anzahl der Bewegungsbotschafter und Ansprechpartner Gesundheit in den Dienststellen</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p> <p>Eigenmittel</p>
		<p>Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, erproben, einführen. ggf. quotierte Anmelde Listen anlegen</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg</i></p>	Fortlaufend	PA/1-1 ggfs. Unterstützung durch GST	<p>Beteiligung der männlichen Beschäftigten an den Angeboten der Gesundheitswoche steigt</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p> <p>Eigenmittel</p>

Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
31.	Besonders gendersensiblen Aufgabenbereiche sind durch eine geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur erhalten und ausgebaut.	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen <i>Zielgruppe: Bewerber*innen bei Gh</i>	Fortlaufend	Gh, alle Bereichsleitungen	Anteil von Frauen und Männern in besonders gendersensiblen Aufgabenbereichen	Eigenpersonal Eigenmittel

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 und der Stadtentwicklung immer noch spielt, muss fortlaufend mitgedacht und berücksichtigt werden.

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

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

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
32.	Die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern ist erhöht.	Durchführung eines Speed-Datings in einer Schule mit Politikerinnen der Kommunal-, Landes-, Bundes- oder Europaebene zur Förderung von Frauen in politischen Ämtern <i>Zielgruppe: Schülerinnen</i>	Jährlich	GST in Kooperation mit Ref. IV	Zahl der Teilnehmerinnen und deren Feedback Langfristig: Frauenquote in Bezug auf politische Ämter (kommunale, Bundes- und Landesebene)	Eigenpersonal Eigenmittel
33.	Die Anzahl von Frauen bei der Gründung von Unternehmen ist erhöht.	Sichtbarmachen der Angebote für Gründerinnen und Maßnahmen, um stereotypes Denken aufzubrechen <i>Zielgruppe: Gründerinnen</i>	Fortlaufend	WiF	Anlaufstelle mit Angeboten für Gründerinnen in einer bestehenden Einrichtung / einem bestehenden Gründerzentrum ist geschaffen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		Initiierung eines Mentoring-Programms mit Unterstützung hiesiger Unternehmen <i>Zielgruppe: ansässige Unternehmen</i>	Fortlaufend	WiF	Anzahl der Teilnehmerinnen	Eigenpersonal Eigenmittel
34.	Frauen sind trotz der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Belastung für Familie und Privatleben auf dem Arbeitsmarkt präsent und nehmen unterstützende Angebote vor Ort wahr.	Gemeinsame Veranstaltung und Kampagne der BCAs und GBs Mittel-franken <i>Zielgruppe: Frauen in Nürnberg bzw. Mittelfranken</i>	Ab Herbst 2021	GST in Koopera-tion mit BCAs und GBs Mittel-franken	Anzahl der Teilnehmenden Auftakt-veranstaltung Anzahl der Teilnehmenden bei lo-kalen Angeboten	Eigenpersonal Eigenmittel
35.	Es herrscht ein ausge-wogenes Geschlechter-verhältnis bei Benen-nung öffentlicher Stra-ßen, Plätze und Brü-cken.	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechter-paritatisch	Fortlaufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Eigenpersonal Eigenmittel
		Geschlechtersensible Themenfestle-gung für neue Wohngebiete	Fortlaufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Eigenpersonal Eigenmittel
36.	Die Sichtbarkeit von Frauengeschichte in Nürnberg ist erhöht.	Umsetzung eines Frauen-Straßen-Netzes online <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Frühjahr 2022	GST in Koopera-tion mit Ge-schäftsbe-reich 2. BM	Die Webseite ist online Die nachhaltige Betreuung der Webseite ist gesichert Klick-Zahlen	Eigenpersonal Eigenmittel
37.	Männer nehmen ihre Er-ziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt	Veranstaltung der Nürnberger Väter-woche <i>Zielgruppe: Väter</i>	jährlich	GST mit AK Väter in Nürnberg	Besuch der Angebote und Veran-staltungen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
38.	Männer gestalten ihr Leben – frei von Rollenerwartungen und Zwängen.	Internationaler Männertag 19.11 Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein <i>Zielgruppe: Männer</i>	jährlich	GST in Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Veranstaltung(en) finden statt	Eigenpersonal Eigenmittel
39.	Eine Vielfalt von männlichen Lebensentwürfen ist gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich.	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees und für positives Männlich sein <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2022	GST in Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Kampagnenidee ist entstanden und umgesetzt	Eigenpersonal Eigenmittel
40.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Ref. IV	Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert	Eigenpersonal Eigenmittel
41.	Die Anzahl der Männer bei den Besuchen kultureller Einrichtungen ist erhöht: Das Verhältnis Männer und Frauen ist angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Angeboten und Projekten zur Zielerreichung <i>Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen</i>	Fortlaufend	KuF/L	Verhältnis Männer und Frauen bei den Besuchen Zielquote 50:50	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
42.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Ref. IV	Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert	Eigenpersonal Eigenmittel
43.	Vielfalt wird als selbstverständlicher Bestandteil des Lebens erfahrbar gemacht. Ein positives Bewusstsein für Vielfalt ist etabliert.	Inklusionskonzept Erfahrungsfeld: Erfahrungsorientierte Lernstationen, Aktionen und Veranstaltungen Einbezug von Menschen mit Behinderungen in die tägliche Arbeit auf dem Erfahrungsfeld Einbezug geschlechtssensibler, geschlechtergerechter oder geschlechtsbezogener pädagogischer Maßnahmen bei der Planung neuer Stationen <i>Zielgruppe: Menschen mit Behinderung, Stadtgesellschaft</i>	steht noch nicht fest	KuF/2	Zahlen der Besucher*innen 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
44.	Verschiedenheit ist als Chance und Ressource verstanden.	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity – Die Kraft der Vielfalt“ mit einem überarbeiteten Konzept <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Ab 2021	KuF/2	Anzahl der Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung Anzahl der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
45.	<p>Die Ausstattung, Strukturen und Angebote in den Kulturläden sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit und Barrierefreiheit geplant.</p> <p>Das Publikum und die Belegschaft sind divers.</p>	<p>Überprüfung der Einrichtungen, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und Barrierefreiheit</p> <p>Fertigstellung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen der Kulturläden</i></p>	Ab 2021	KuF/3	<p>Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert.</p> <p>Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
46.	<p>Die Angebote in kulturellen Einrichtungen sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung geplant.</p>	<p>Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden auf weitere Merkmale angewendet</p> <p><i>Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen</i></p>	2022	KuF/Inter-Kultur-Büro	<p>Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert</p> <p>Erfassung neuer Angebote</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
47.	<p>Die Angebote des Stabs Kinderkultur sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit geplant.</p> <p>Das Personal und die eingesetzten Künstler*innen sind divers.</p> <p>Das Publikum der Angebote ist divers.</p>	<p>Entwicklung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste</p> <p>Überprüfung der Angebote unter den Gesichtspunkten Teilhabegerechtigkeit</p> <p>Kund*innen-Befragung, um Grundlagen für die Diversity-Orientierung zu erhalten</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen des Stabs Kinderkultur</i></p>	2022	KUF/ Stab Kinderkultur	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
48.	Das Publikum der Musikschule Nürnberg ist divers.	Besucher*innen-Befragung, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule Nürnberg zu erhalten <i>Zielgruppe: Besucher*innen der Musikschule Nürnberg</i>	2022	KuF/4	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel
49.	Das Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG ist divers.	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung <i>Zielgruppe: Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG</i>	Fortlaufend	KuF/Stab, KuF/3	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel
50.	Die Geschlechterverteilung der Besucher*innen des NüBad ist erfasst.	Studienarbeit bzw. Kund*innen-Analyse durch Fremdfirma zur Auswertung der Besucher*innen-Struktur als Anhaltspunkt für weitere Gestaltungsmaßnahmen auch in Hinblick auf den Genderaspekt <i>Zielgruppe: Besucher*innen des NüBad</i>	Sobald der reguläre Betrieb nach Corona wiederaufgenommen wird	NüBad	Daten ermittelt und analysiert Maßnahmenkatalog auf Grundlage der erhobenen Daten erstellt	Im Rahmen einer Studienarbeit, durch eine Firma oder ggf. im Rahmen der regelmäßigen Haushaltsbefragung

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
51.	Die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft ist gefördert.	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen <i>Zielgruppe: Frauen</i>	Fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden aufgliedert nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten	Eigenpersonal Eigenmittel
Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen <i>Zielgruppe: Senior*innen</i>		Fortlaufend	SpS			
Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen <i>Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen</i>		Fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg, SpS			
Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>		Fortlaufend	SpS			
52.	Die geschlechtergerechte Teilhabe an Sportangeboten sowie die gesundheitliche Chancengleichheit sind gewährleistet.	Gewinnung von Sportvereinen zur Öffnung der Angebote unabhängig vom Geschlecht der Kinder für Kinder einkommenschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaktes (BuT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“ <i>Zielgruppe: Sportvereine</i>	Fortlaufend	SpS Sozialamt	Anzahl der Sportvereine, die BuT-Gutscheine annehmen und Leistungen im Rahmen von „Hinein in den Sportverein“ abrechnen	Eigenmittel Eigenpersonal

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Durchführung von Bewegungsprojekten unabhängig vom Geschlecht der Kinder in KiTas und Schulen mit Priorität bei Einrichtungen aus Brennpunktstadtteilen (Bewegte KiTa)</p> <p><i>Zielgruppe: Kindertageseinrichtungen und Schulen</i></p>	Fortlaufend	SpS Gh	Anzahl erreichter Kinder (insb. mit Migrationshintergrund / mit Bezug von wirtschaftlicher Jugendhilfe)	Eigenmittel Eigenpersonal

2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

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

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

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
53.	Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wird als Priorität und gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen.	Verstärkung der Brottüten-Aktion im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November) zur Sensibilisierung und Skandalisierung Stetig wachsende Beteiligung der Bäckereien <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im November	GST in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken	Anzahl der beteiligten Bäckereien Beteiligung der Bäcker-Innung	Eigenpersonal Eigenmittel
		Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im November	GST in Kooperation mit AK Häusliche und sexualisierte Gewalt	Durchführung der Veranstaltungsreihe	Eigenpersonal Eigenmittel

Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Selbstverteidigungskurs für gehörlose Mädchen und Frauen im Kontext des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen</p> <p><i>Zielgruppe: gehörlose Mädchen und Frauen</i></p>	<p>2022 Konzeptentwicklung und Mittelakquise Ab 2023 Durchführung</p>	<p>SHA-Inklusion und GST</p>	<p>Konzept liegt vor</p> <p>Durchführung der Selbstverteidigungskurse</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p>
		<p>Vermittlung von Wissen zum Thema „sexuelle Gewalt“ in Leichter Sprache als Kurs in Einrichtungen für geistig behinderte Frauen und Männer</p> <p><i>Zielgruppe: Frauen und Männer mit geistiger Behinderung</i></p>	<p>2022 Konzeptentwicklung und Mittelakquise Ab 2023 Durchführung</p>	<p>SHA-Inklusion und GST</p>	<p>Durchführung des Kurses</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p>
<p>54.</p>	<p>Die Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) wird auf kommunaler Ebene umgesetzt.</p>	<p>Erstellen und Durchführen einer Bestandsaufnahme zur Bedarfsanalyse</p> <p>Auswertung der Bedarfsanalyse und Diskussion der Ergebnisse</p> <p>Erarbeitung eines Aktionsplans zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt um bestehende Strukturen anzupassen bzw. neue Angebote zu schaffen</p> <p><i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i></p>	<p>Ab 2021</p>	<p>GST und Ref. V. in Kooperation mit der KG Gender und den relevanten Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft</p>	<p>Bedarfsanalyse liegt vor</p> <p>Aktionsplan liegt vor und wurde vom Stadtrat verabschiedet</p> <p>Aktionsplan wird umgesetzt</p>	<p>Eigenpersonal Eigenmittel</p>

Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
55.	Menschenhandel wird bekämpft.	<p>Verstetigung des 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> <p><i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i></p>	Ab 2021	MRB/GST	<p>Beteiligung der Akteur*innen</p> <p>Anzahl der Treffen des Arbeitskreises</p> <p>Anlassbezogene Veranstaltungen werden durchgeführt</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
56.	Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen sind als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitigen Lernprozessen in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt.	<p>Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretungen aus Städtepartnerschaften und befreundeten Städten im Rahmen der Veranstaltungsreihe rundum den Internationalen Frauentag im März</p> <p><i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i></p>	Jährlich im März	IB, GST	Beteiligung der Städte	Eigenpersonal Eigenmittel

2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

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

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
57.	Die Lernförderung für Schüler*innen ist etabliert.	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG („Mehr Schulerfolg an Realschulen und Gymnasien) <i>Zielgruppe: Schüler*innen an kommunalen Realschulen und Gymnasien</i>	Schuljahresbezogen	SchA	Leistungsnachweisen haben sich verbessert Zahl und Art der Förderangebote	Eigenpersonal Eigenmittel
		Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSBS („Mehr Schulerfolg an beruflichen Schulen“) <i>Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen</i>	Schuljahresbezogen	SchB	Leistungen in den Abschlussprüfungen	Eigenpersonal Eigenmittel
		Implementierung von berufssprachlichem Förderunterricht an BS zur Verbesserung der Sprachkompetenz der Schüler*innen <i>Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen</i>	Schuljahresbezogen	SchB	Schulischen Leistungen haben sich verbessert	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
58.	Die nicht-traditionelle Berufswahl ist erhöht.	<p>Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen</p> <p><i>Zielgruppe: Schüler*innen (an den Berufsschulen)</i></p>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	<p>Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung</p> <p>Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a.</p> <p>Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum)</p> <p>Die Mitarbeiter*innen bei SCHLAU beraten nach Interesse und Begabung, auch hin zu geschlechtsuntypischen Berufen</p> <p>Veränderung der Anzahl der SuS, die eine jeweils „untypische“ Ausbildung eingehen</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote des Girls'- und des Boys'- Days im Unterricht an den Schulen</p> <p>Teilnahme von Multiplikator*innen oder ggf. Gruppen / Klassen an den Angeboten</p> <p><i>Zielgruppe: Schüler*innen/ potentielle Teilnehmer*innen des Girls'- und des Boys'- Days</i></p>	jährlich	SchA, SchB in Kooperation mit GST und PA	<p>Erfassung der teilnehmenden „Girls and Boys“, Erstellung von Vergleichszahlen, 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?) - Feedbackkultur zu den geschlechtsspezifischen Veranstaltungen und Weiterleitung der Ergebnisse an SchA/SchB zur Weiterarbeit</p>	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
59.	Die Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften ist erhöht.	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Nachwuchskräfte, gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung <i>Zielgruppe: Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräfte</i>	Jährlich	IPSN, SchA, SchB, SpS	Zahl der Fortbildungen Rückmeldungen der Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel
		Berufseinsteiger*innen-seminar <i>BEST</i> mit Fokus auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmern <i>Zielgruppe: Berufseinsteiger*innen</i>	Jährlich	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Teilnahmezahlen an verwandten Themen Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen	Eigenpersonal Eigenmittel
60.	Die Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen ist erhöht.	Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen) Methoden der wertschätzenden Kommunikation im Hinblick auf zunehmende Vielfalt in Schulklassen, die ungeachtet des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Religion wirksam sind, v.a. gewaltfreie Kommunikation <i>Zielgruppe: Führungskräfte in Schulen</i>	Jährlich	IPSN	Führungskräftequalifikation: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden Diversity in der Teamentwicklung: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmer/innen	Fremdpersonal und zusätzliche Mittel für Referent*innen-Honoreare

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
61.	Die ganztägige Schulkinderbetreuung ist bereitgestellt und bedarfsgerecht entwickelt.	Erweiterung der schulischen Maßnahmen für die ganztägige Schulkinderbetreuung (z. B. offene und gebundene Ganztagschule) zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Angesichts des demografischen Wandels und eines ggf. Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (abgestimmt mit den Betreuungsangeboten von J) <i>Zielgruppe: Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte innerhalb der Stadtgesellschaft</i>	Jährliche Anpassung	SchA	Bedarfsorientierte Schulraumentwicklungsplanung Schulentwicklung und Ausbau der Angebote Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung	Eigenpersonal Eigenmittel
62.	Die Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen ist gefördert.	Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit dem BLSV entwickelt und erweitert die Angebotsstruktur für die Schulen. Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden. <i>Zielgruppe: Mädchen und Jungen</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur. Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten Veränderung der Teilnahmezahl: Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen	Eigenpersonal Eigenmittel
63.	Die Anzahl von Männern in Fortbildungen ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer + Deutsch lernen)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmer	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<i>Zielgruppe: potenzielle Teilnehmer an Fortbildungen</i>	Aufbau der Bildungsberatung			
64.	Die Anzahl von Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT) <i>Zielgruppe: potenzielle Teilnehmerinnen an Fortbildungen im Bereich MINT</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmerinnen	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel; zusätzliche/r Programmplaner*in im Bereich MINT
65.	Die geschlechtsspezifische Benachteiligung ist beseitigt.	„Jungs als Bildungsverlierer“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+) <i>Zielgruppe: Jungen</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Anzahl der teilnehmenden Jungen	0,5 VK Kursplaner*in E9
66.	Die Grundlage für Gendergerechtigkeit ist in der frühkindlichen Betreuung verankert.	Erweiterung des Angebots „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ auf andere Standorte von BCN/StB übertragen <i>Zielgruppe: Kinder bis zum Vorschulalter</i>	Kurzfristig realisierbar bei zusätzlichem Personal	BCN/StB	Erhöhung des Anteils kompetenter Leser*innen	0,5 VK z.B. Medienpädagog*in, Bibliothekar*in, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
67.	Die frühkindliche Betreuung sowie die Beratung und Unterstützung für Eltern ist ausgebaut.	Im Rahmen der BCN-Bildungsberatung Beratungsangebote für Eltern im weiteren Verlauf schaffen <i>Zielgruppe: Eltern</i>	Mittelfristig bei Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl von betreuten Eltern	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
68.	Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männern nutzen die Einrichtungen/Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) zu annähernd gleichen Teilen.	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert <i>Zielgruppe: Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männer</i>	Fortlaufend	J/B2- Einrichtungen und Abteilungsleitungen	Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2022 auf 42%. In der Gesundheitskrise verlorene Kontakte zu Besucherinnen sind damit annähernd ausgeglichen Bis 2023 soll der Anteil von Nutzerinnen bei 45% liegen	Eigenpersonal Eigenmittel
69.	In jedem Team der Erziehungsberatung stehen sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpersonen zur Verfügung.	Berücksichtigung bei Ausschreibungen und Anwerben von Sozialpädagogen und Psychologen <i>Zielgruppe: anzuwerbende Sozialpädagogen und Psychologen</i>	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-EB-Abteilungsleitung	Bei der Nachbesetzung von Stellen werden gezielt männliche Beratungskräfte angeworben Jedes der 4 Teams der Erziehungs- und Familienberatung hat mindestens eine männliche Fachkraft Anzahl männlicher und weiblicher Beratungskräfte	Eigenpersonal Eigenmittel
70.	Die Besucher*innen der Einrichtungen finden männliche und weibliche Pädagog*innen als Ansprechpersonen vor.	Nachwuchsförderung durch Praktika; nahtlose Einstellungen nach Anerkennungsjahr; Übernahme von Praktikant*innen nach Anerkennungsjahr auch überplanmäßig <i>Zielgruppe: anzuwerbende Pädagog*innen</i>	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-Einrichtungen und Abteilungsleitungen	Die Einrichtungsteams in der OKJA sind paritätisch besetzt	Eigenpersonal Eigenmittel

2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

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

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
71.	Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet.	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	fortlaufend	Ref. VI, UB	2 U-Bahnhöfe aus dem Revitalisierungsprogramm anhand dieser Kriterien überprüfen	Eigenpersonal Eigenmittel
72.	Die Gestaltung des öffentlichen Raums erfolgt unter dem Gesichtspunkt der gleichberechtigten Teilhabe.	Ausweitung und Verstetigung von Bürgerbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen Je nach Projekt: Bürgerinfo, Bürgergespräche, ePartizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Langfristige Etablierung von Bürgerbeteiligungen bei Um- und Neugestaltungsmaßnahmen in den nächsten Jahren	SÖR, Ref. VI in Kooperation mit Nutzer*innen (z.B. Ref. V/J)	Anzahl der mitwirkenden, interessierten Bürger*innen	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
73.	Beim Umbau bzw. bei der Neugestaltung von Räumlichkeiten ist der geschlechterspezifische Aspekt berücksichtigt.	Hinterfragen der geplanten Maßnahmen in Hinblick auf Geschlechterfragen: z.B. „Gibt es dunkle Ecken?“ <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Im Zusammenhang mit geplanten baulichen und sonstigen Maßnahmen	NüBad	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anliegen	Abhängig von Umfang und Größe des Projekts Wenn sich die Verfahrensstrukturen verfestigt haben, ist mit einer leichten Minimierung des Ressourcenaufwands zu rechnen.
74.	Der barrierefreie Zugang zum ÖPNV ist gewährleistet.	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen <i>Zielgruppe: Eltern(teile) mit Kinderwagen</i>	Fortlaufend	Vpl	Anzahl der umgebauten Haltestellen	300.000 Euro jährlich im städtischen Haushalt eingestellt
75.	Der ÖPNV ist ausgebaut.	Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln		Vpl	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	noch nicht bezifferbar
		Verlängerung der U-Bahnlinie U3 SW bis Gebersdorf <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2019 - 2025	UB	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	Mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
76.	Das alternative Mobilitätsangebot Car-Sharing ist gefördert.	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>		Vpl in Abstimmung mit DiP/OS (ePa), LA (Vertrag) und SÖR (Aufbau)	Steigerung Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split, Errichtung der neuen Mobilpunkte	Kosten von rd. 100.000 Euro werden über Sondernutzungsgebühren finanziert
77.	Die Bedingungen für Zufußgehende sind verbessert.	Erarbeitung eines Fußverkehrskonzepts <i>Zielgruppe: Zufußgehende</i>		Vpl/M	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Fußverkehrs am Gesamtverkehr	noch nicht bezifferbar
78.	Die Bedingungen für Radfahrende sind verbessert.	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, Errichtung von Radabstellanlagen in Projektgebieten mit ePartizipation <i>Zielgruppe: Radfahrende</i>		Vpl/M SÖR (Aufbau)	Steigerung der Nutzer*innenienedienheit und des Anteils des Radverkehrs am Gesamtverkehr	rd. 60.000 Euro je Projektgebiet stehen im Haushalt zur Verfügung

2.5 Antidiskriminierung

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

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
79.	Öffentlichen Aktionen und Veranstaltungen zum Themenbereich Lesben, Schwule, Bi-Trans- und Intersexuelle (LSBTI) sind durchgeführt.	Aktionen an Gedenktagen Einzelveranstaltungen zu inhaltlichen Schwerpunkten <i>Zielgruppe: LSBTI</i>	2 x jährlich	MRB – BfD/LSBTI	Anzahl der Veranstaltungen	Eigenpersonal Eigenmittel
80.	In der lokalen Antidiskriminierungsarbeit ist das Thema LSBTI berücksichtigt.	Mitarbeit in der lokalen Antidiskriminierungsstrategie <i>Zielgruppe: Akteur*innen in der Antidiskriminierungsarbeit</i>	Fortlaufend	MRB – BfD/LSBTI	Berücksichtigung des Themenbereichs in den lokalen Strategien und Strategiepapieren	Eigenpersonal Eigenmittel
81.	LSBTI-Geflüchtete sind geschützt vor Diskriminierung und Gewalt.	Verstetigung des Arbeitskreises Flucht und LSBTI <i>Zielgruppe: LSBTI-Geflüchtete</i>	Fortlaufend	MRB – BfD/LSBTI	Anzahl der Treffen 2-3x jährlich Anzahl der erreichten Akteur*innen aus LSBTI und Fluchtkontext Umsetzung von Maßnahmen, die zum Abbau der Diskriminierung von LSBTI-Geflüchteten beitragen	Eigenpersonal Eigenmittel und bereits vorhandenen Netzwerken

Antidiskriminierung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
82.	Rassismus und Diskriminierung sind bekämpft.	Zielgruppenspezifische Unterkünfte für Geflüchtete bleiben erhalten <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>	Fortlaufend	SHA	LSBTI-Unterkünfte bestehen und werden fortgeführt	Eigenmittel Eigenpersonal
83.	Gewährleistung einer toleranten und offenen jungen Generation	Toleranzstiftende Projekte wie durch „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ an den Schulen fördern <i>Zielgruppe: Schüler*innen</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	Zahl der Teilnehmenden und Projekte	Eigenpersonal Eigenmittel
84.	Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen sind angeeignet.	Schulungen zur Zivilcourage <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Mittelfristig	BCN/BZ	Anteil von Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel
85.	Im Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) findet die Diversitätsdimension „Geschlecht/Gender“ als Querschnittsthema Berücksichtigung.	Die Maßnahmen berücksichtigen geschlechterspezifische Bedürfnisse/Aspekte. <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2021	Ref.V/KoG Inklusion	Geschlechterspezifische Maßnahmen liegen vor	Mit bestehenden Ressourcen
		Der Aktionsplan Inklusion wird in geschlechtergerechter Sprache formuliert <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2021	Ref.V/KoG Inklusion	Aktionsplan Inklusion liegt in geschlechtergerechter Sprache vor	Mit bestehenden Ressourcen
86.	Alle Veranstaltungen der GST sind nach Bedarf barrierefrei.	Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetscher*innen wenn erforderlich Möglichkeit bei Anmeldungen, Bedarf anzukreuzen <i>Zielgruppe: gehörlose Menschen</i>	Fortlaufend	GST	Zahl der Anfragen bzw. Rückmeldungen	Fremdpersonal Eigenmittel

2.6 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 die strukturelle Gestaltung von Rahmenbedingungen, sowie in die Erfassung und Bewertung von Krankheitsbildern Eingang finden, als auch bei der Planung und Durchführung praktischer Gesundheitsangebote berücksichtigt werden.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
87.	Das Gender Mainstreaming ist in allen Angeboten vom Gh berücksichtigt.	Systematische Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Gesundheitsstudios und auch bei den Aktivitäten der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung Beratung für alle Geschlechtsidentitäten in der Fachstelle für sexuelle Gesundheit und dem SpDi <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Gesamt Gh, insbesondere Gh/Gf-Studio G/Gf-Stadt Gh/Inf-FSG Gh/MD-SpDi	Genderbezogene Struktur der Teilnehmenden an den Angeboten zur Gesundheitsförderung und Beratung im Verhältnis zu potentiellen Nutzer*innenstruktur	Eigenpersonal Eigenmittel
88.	Eine gendersensible Gesundheitsberichterstattung ist etabliert.	Alle Auswertungen finden explizit gendersensibel statt, z. B. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Gh/Gf-GBE	Berichte liegen in entsprechender Auswertung vor	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
89.	Die Grundlage für den weiteren Ausbau der geschlechtsbezogenen Gesundheitsförderung von Jungen und Männern ist geschaffen.	<p>Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“</p> <p>Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit</p> <p>Entwicklung und Umsetzung von ressortübergreifenden Ansätzen zur Entwicklung ineinandergreifender lebenslagenspezifischer gesundheitsbezogener Angebote</p> <p><i>Zielgruppe: Jungen und Männer</i></p>	<p>Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 bzw. 01.01.2022 geplant. Ende: 31.12.2023</p>	Gh/Gf-JM	<p>Die Stelle ist eingerichtet.</p> <p>Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor</p> <p>Bekanntheit und Inanspruchnahme (TN Anzahl) der Angebote</p> <p>Verstetigung der Angebote</p>	Externe Projekt-mittel aus dem PräVG
		<p>Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit TK und Gh</p> <p><i>Zielgruppe: in der Jungen- und Männergesundheit tätige Beschäftigte/Institutionen/Vereine</i></p>	<p>Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 oder 01.01.2023 geplant.</p>	GST	<p>Netzwerk besteht und regelmäßige Treffen finden statt</p>	8 WAS
90.	Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr.	<p>Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit</p> <p>Veranstaltung(en) zu Männergesundheit</p> <p>Aktion/Kampagne, z. B. November</p> <p><i>Zielgruppe: Männer</i></p>	Jährlich	GST	<p>Veranstaltung findet statt</p> <p>Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung</p>	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit & Verein Männergesundheit

Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
91.	Der Zugang zu (muttersprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete ist gewährleistet.	<p>Fortführungen der Medizinischen Fachstelle/Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung</p> <p>Genderadäquate Personalausstattung</p> <p><i>Zielgruppe: Geflüchtete</i></p>	Fortlaufend	Gh/MD-Asyl In Kooperation mit weiteren externen Partner*innen	<p>Stellenplanmäßige Absicherung zur Fortführung der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma</p> <p>Bedarfsentsprechende Behandlungszahlen von Geflüchteten in medizinischer und psychotherapeutischer Behandlung</p> <p>Behandlungszahlen nach Geschlecht</p> <p>Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
92.	Die geschlechtssensible Gesundheit älterer Menschen ist gefördert.	<p>Punktuelle Angebote zu Frauen- und Männergesundheit (gemäß unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Gesundheitsprobleme von Senior*innen)</p> <p><i>Zielgruppe: Senior*innen</i></p>	Fortlaufend	SenA (SenA/3, SenA/2)	<p>a) Zahl entsprechender Veranstaltungen</p> <p>b) Zahl der Veranstaltungsteilnahmen (m/w)</p>	Eigenpersonal Eigenmittel