Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2021-2023

Im Oktober 2010 unterschrieb der Stadtrat die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte für die Stadt Nürnberg die Verpflichtung, Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern. Am 19. Mai 2021 wurde der vierte Gleichstellungsaktionsplan vom Stadtrat beschlossen. Dieser Aktionsplan hatte eine Laufzeit von Anfang 2021 bis Ende 2023.

Der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2021-2023 liegt in tabellarischer Form bei. Er wurde von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Koordinierungsgruppe Gender, in der alle Geschäftsbereiche und Referate vertreten sind, erarbeitet.

Die Haushaltskonsolidierung bei der Stadt Nürnberg zeigte Auswirkungen bei der Umsetzung des Aktionsplans. Verschiedene Dienststellen konnten aus Ressourcengründen einige geplante Maßnahmen nicht oder nicht vollumfänglich umsetzen. Der Großteil der im Gleichstellungsaktionsplan festgehaltenen Maßnahmen konnte jedoch erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Evaluation zeigt, dass die Maßnahmen in den unterschiedlichsten Bereichen ansetzten, um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Von den 121 Maßnahmen waren 44 Maßnahmen nach innen gerichtet und betrafen die Stadtverwaltung.

Das betrifft vorranging die Handlungsfelder „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“, „Ausgewogenheit auf der Führungsebene“ sowie „Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz“.

Die meisten Maßnahmen (insgesamt 77) wirkten nach außen in die Stadtgesellschaft. Viele dieser Maßnahmen sind in den Handlungsfeldern „Bekämpfung Geschlechtsspezifischer Gewalt“, „Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung“ sowie „Geschlechtergerechte Stadtentwicklung“ verankert.

In den Handlungsfeldern „Abbau von Rollenstereotypen“, „Antidiskriminierung“, „Geschlechtergerechte Gesundheit“ sind Maßnahmen zu finden, die sowohl nach innen als auch nach außen wirkten.

Eine exemplarische Auswahl einiger Maßnahmen aufgegliedert nach den obengenannten Handlungsfeldern:

<u>Abbau von Rollenstereotypen</u>

Geschlechtsspezifische und stereotypische Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft spiegeln sich weiterhin bei den Beschäftigten der Stadt Nürnberg wider. Ein wichtiger Baustein um diese Rollenstereotype anzugehen ist der Ende letzten Jahres erfolgte Beitritt der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei. Hier erhofft sich die GST für die kommenden Jahre wichtige Impulse und Schritte in Richtung einer Berufsauswahl weg von Geschlechterstereotypen.

Darüber hinaus wurden erste Schritte unternommen, die zur Umsetzung der Ergebnisse aus der 2021 durchgeführten Väter- und Mütterbefragung beitragen. Ein Beispiel ist die Intranet-Seite mit vielen Informationen zum Thema Vereinbarkeit, die 2022 online gestellt wurde und seit Mai 2024, dank des „Intranets für Alle“, auch für Beschäftigte ohne PC-Arbeitsplatz oder für Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit von extern abrufbar ist.

Ebenso in Richtung Stadtgesellschaft sind verschiedene Dienststellen dieses Handlungsfeld aktiv angegangen, z.B. mit der regelmäßigen Durchführung der Väterwoche, aber auch mit Maßnahmen, um mehr Männer als Besucher von kulturellen Einrichtungen zu gewinnen. Zudem wurden im Bereich Wirtschaft durch zahlreiche Veranstaltungen rund um „Female Founders“ Angebote für Gründerinnen sichtbar gemacht.

Antidiskriminierung

Das Netzwerk für LSBTI-Beschäftigte bei der Stadt Nürnberg hat sich regelmäßig getroffen und verstetigt. Zudem werden bei der Umsetzung des Aktionsplans UN-BRK geschlechtsspezifische Bedürfnisse berücksichtigt. Eine konkrete Maßnahme, die daraus erfolgte, ist die Website zur „Vertraulichen Spurensicherung bei sexualisierter Gewalt“ in Leichter Sprache sowie die Gebärdendolmetschung der Informationen zur Vertraulichen Spurensicherung bei sexualisierter Gewalt.

Geschlechtergerechte Gesundheit

Das Projekt Jungen- und Männergesundheit Nürnberg, eine Kooperation von Gh und GST mit Förderung der Techniker Krankenkasse, ist trotz Unterbrechungen durch die Pandemie umgesetzt und weiterentwickelt worden. Es wurde u.a. eine Bedarfsanalyse durch konkrete Zielgruppenbefragungen durchgeführt. Die Federführung des Projekts hat 2023 die Fachstelle geschlechtersensible Prävention bei Gh übernommen.

Bei den Angeboten der städtischen Gesundheitstage und Gesundheitswochen werden geschlechtsspezifische Aspekte und Bedarfe berücksichtigt und Schritte unternommen, kontinuierlich die Teilnahme von Männern zu erhöhen.

Zum Weltmännertag am 3. November mit dem Thema Gesundheit haben im Rahmen der Männerwochen 2022 verschiedene Angebote und Veranstaltungen zu Jungen- und Männergesundheit stattgefunden. Themen waren Prävention, Essstörungen, Resilienz, Sexualität und Männerherzen.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Die Umsetzung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit wird in verschiedenen Dienststellen, wie KuF und UwA, verstärkt und erfolgreich angegangen.

Um orts- und zeitunabhängiges Lernen zu erleichtern, setzt PA auf digitale Lernangebote, auch zum Thema Vereinbarkeit. Podcasts, Videos, E-Learning Module, digitale Netzwerktreffen, Führungstalks, ein digitaler Assistent, eine Zusammenstellung von Regelungen für Führungskräfte und Links mit ergänzenden Lernangeboten sind fester Bestandteil der Infobox für Führungskräfte im Intranet.

Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Sowohl das Mentoringprogramm für Frauen als auch das Netzwerk für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt wurden verstetigt. Die Frauenquote bei den Dienststellenleitungen ist in den letzten Jahren leicht aber stetig gestiegen.

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Diversity-Qualifizierungen für Mitarbeitende werden regelmäßig durchgeführt. Zudem werden die Inhalte in Netzwerkveranstaltungen für alle Führungskräfte aufgegriffen.

Die Intranetseiten mit Empfehlungen zum diskriminierungsfreien und vielfaltssensiblen Kommunizieren wurden aktualisiert. Die aktualisierte Broschüre „Faire Sprache verbindet – Kleiner Ratgeber für geschlechtergerechtes Formulieren“ liegt vor.

Bekämpfung Geschlechtsspezifischer Gewalt

Die Nürnberger Aktionswochen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November) wurden 2021 und 2023 mit vielfältigen Veranstaltungsangeboten durchgeführt. Zudem wurden im Berichtszeitraum an diesem Aktionstag von Bäckereien, Apotheken und der Nürnberger Tafel Tüten mit der Aufschrift „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ und Informationen zu Hilfsangeboten für Betroffene an die Kundschaft herausgegeben.

Im Rahmen der Nürnberger Männerwochen 2022 wurde die Kampagne „Was männlich ist, entscheidest du. Jeden Tag. Zusammenstehen gegen Sexismus, Frauenfeindlichkeit und Gewalt.“ initiiert und durchgeführt. Es wurden in den drei Wochen sechs verschiedene Plakate auf über 230 Plakatwänden und Litfaßsäulen in Nürnberg gezeigt und zusätzlich als Postkarten verteilt. Der Oberbürgermeister hat die Kampagne mit einer eigenen Postkarte und einem Plakat unterstützt.

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

An allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (u.a. Wirtschaftsschule) wurde die geschlechtsuntypische Berufswahl durch verschiedene Angebote wie z. B. Berufsbasare, Tag des Handwerks, Berufsinformationsveranstaltungen und Berufspraktika gefördert. Zudem wurden schulische Maßnahmen für die ganztägige Schulkinderbetreuung (z. B. offene und gebundene Ganztagsschule) zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erweitert.

Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Die Planung des barrierefreien Ausbaus von Haltestellen erfolgt kontinuierlich. Die U-Bahnhaltestelle Muggenhof wird derzeit unter Berücksichtigung der angstfreien Gestaltung revitalisiert.

Maßnahmen, die nicht durchgeführt wurden

Zudem gibt es auch einige Maßnahmen, die aus Mangel an Personalressourcen nicht umgesetzt wurden. Darunter sind die Maßnahmen „Anwendung von Gender Budgeting in ausgewählten Dienststellen“ und „Durchführung eines Speed-Datings in einer Schule mit Politikerinnen der Kommunal-, Landes-, Bundes- oder Europaebene“.

Zum Thema Gender Budgeting gab es erste Gespräche zwischen GST und Ref. I/II, in wie weit Gender Budgeting bei der Ausrichtung des Haushalts nach den Nachhaltigkeitskriterien (SDGs - Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen berücksichtigt werden kann. GST ist der Auffassung, dass SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ hier eine sinnvolle Grundlage bieten könnte. Für das Speed-Dating hat GST zusammen mit dem Mädchennetzwerk Mittelfranken ein Konzept erarbeitet, das in den kommenden Jahren angewandt werden soll.

Fazit

Die Beschreibung exemplarisch ausgewählter Maßnahmen aus jedem Handlungsfeld zeigt, dass in den vergangenen drei Jahren wichtige Schritte in Richtung einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft unternommen wurden. Es gibt jedoch darüber hinaus noch viele weitere Bereiche, die auf lokaler Ebene angegangen werden können und müssen. Diese fließen als Ziele und Maßnahmen im Bereich „Gleichberechtigung schützt vor Gewalt“ in den nächsten Gleichstellungsaktionsplan zur Bekämpfung Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt ein. Dieser Aktionsplan soll dem Stadtrat im September 2024 zum Beschluss vorgelegt werden.