Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 2021-2023

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung 2

1.1 Abbau von Rollenstereotypen 2
1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.....7
1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene 11
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz 14
1.5 Antidiskriminierung.....17
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit 19

2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft.....21

2.1 Abbau von Rollenstereotypen 21
2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt 30
2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung 33
2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung.....40
2.5 Antidiskriminierung.....43
2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit 45

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	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
1.	Gremien sind paritätisch besetzt.	Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden *Zielgruppe: Mitglieder von Gremien und Arbeitsgruppen*	Fortlaufend	BgA, alle Dienststellen	Geschlechtsspezifische und stereotypische Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft spiegeln sich weiterhin in der Besetzung der Stadtratsausschüsse wider. So weisen z. B. der RWA, der Bau- und Vergabeausschuss und der WerkA SUN hohe Männer- und der JhA, SozA und WerkA NüSt hohe Frauenquoten auf. Sehr positiv ist dagegen die ausgewogene Besetzung auf der Ebene der Referent*innen.
		Bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden *Zielgruppe: Mitglieder von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften*	Fortlaufend	Stadtratsfraktionen	Geschlechtsspezifische und stereotypische Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft spiegeln sich weiterhin in der Besetzung der Vorstände und Aufsichtsräte der städtischen Tochtergesellschaften wider. So weisen z.B. der Verwaltungsrat des Klinikums und der Aufsichtsrat der Noris-Arbeit gGmbH eine hohe Frauenquote und der Aufsichtsrat des Hafens Nürnberg-Roth GmbH und der NürnbergMesse GmbH hohe Männerquoten auf.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Preisgerichte städtischer Wettbewerbe und Beiräte*	Ab 2021	GST in Kooperation mit jeweiligen Dienststellen	Eine Auswertung einiger städtischer Preisgerichte zeigte eine fast paritätische Verteilung u.a. beim Preis für diskriminierungsfreie Unternehmenskultur, beim Beratergremium zur Vergabe der Kulturpreise der Stadt Nürnberg sowie beim Architekturpreis der Stadt Nürnberg. Die Jury für den Mosaik-Jugendpreis weist ein erhöhte und die Jury des Menschenrechtspreises eine hohe Frauenquote auf.
3.	Bei der Ausbildungswahl spielen Geschlechterstereotype keine Rolle.	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung *Zielgruppe: Jugendliche*	Ab 2021	PA mit beteiligten Dienststellen	Organisation wurde 2023 komplett von PA/2 übernommen Teilnahmen 2023: Girls' Day: 23 Boys' Day: 24 Auswertung der weiblichen/männlichen Nachwuchskräfte erfolgt im Personalbericht; an einer ausdifferenzierten Betrachtung nach Ausbildungsberufen wird gearbeitet.
		Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen" Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet, in Videos sowie in Broschüren, wo möglich und sinnvoll *Zielgruppe: potenzielle Auszubildende*	Fortlaufend	PA/2-Marketing, GST	Es wird darauf geachtet, diesbezüglich die Geschlechterrollen zu durchbrechen. Dies hat allerdings insofern seine Grenzen, dass nach wie vor der vorhandene Bewerbendenkreis angesprochen werden muss. Hier kann nur behutsam vorgegangen werden, um möglichst zusätzliche Bewerbende zu gewinnen, aber auch keine Bewerbenden zu verlieren. Beispiel: Flyer Brandmeister/in mit einer Frau auf dem Bild.
		Prüfung des Beitritts der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei und gegebenenfalls Beitritt *Zielgruppe: potentielle Auszubildende und Mitarbeitende*	ab 2021	GST mit relevanten Dienststellen	Nach intensiven fachlichen Vorgesprächen und Abstimmungen mit dem Personalamt und dem Bürgermeisteramt beschloss der Stadtrat im Dezember 2023 auf Antrag der Gleichstellungsstelle den Beitritt der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei. Das Personal Recruiting der Stadt Nürnberg wird anhand der Kriterien und mit Unterstützung der Initiative Klischeefrei überprüft und weiterentwickelt.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Väter und Mütter in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg*	2020-2023	GST, Bündnis für Familie, PA/M	Die Befragung wurde durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden im POA vorgestellt. Workshops in großer Runde zwischen Ref. I/II, PA, Ref. V, GST, GPR und GSBV sind in 2022 und 2023 erfolgt. Fortführung in AG Vereinbarkeitskultur bereits anberaumt. Hier wurde u.a. Anschreiben für potentielle Eltern erarbeitet. Eigene Elternmappe wurde abgelehnt.
5.	Männer sind im Erzieherberuf gestärkt. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch zu ausgewählten spezifischen Themen.	Verstetigung des AK Männer in Kitas *Zielgruppe: Männer in Erziehungsberufen*	4 Treffen im Jahr	GST, J/B1	Umsetzung planmäßig erfolgt. Der AK Männer in Kitas trifft sich regelmäßig. Organsiert und moderiert wird der AK vom Ansprechpartner für Männer (GST).
6.	Die Anerkennung der verschiedenen Lebenswelten von Kindern und Familien in Kitas wird konkretisiert.	In der Rahmenkonzeption wird das Thema Anerkennung von Lebenswelten konkretisiert. *Zielgruppe: Familien mit Kindern in Kitas*	2021-2022	J/B1-L	Umsetzung planmäßig erfolgt: Konkretisierung in den 7 Prinzipien der Lebensweltorientierung (siehe auch JHA 04.2022) - Ausrollung dieser konzeptionellen Grundlagen am J/B1 Trägertag im Mai 2023

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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. *Zielgruppe: Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen*	Ab 2022	GST, J/B1	Fortbildungen zur geschlechtersensiblen Pädagogik und Erziehung mit Fokus Starke Jungs und Fokus Starke Mädchen wird als Regel-Fortbildung im Bildungsprogramm angeboten
		Das Fortbildungskonzept wird hinsichtlich der Passgenauigkeit für Personal in offenen Angeboten für Kinder überprüft und ggf. angepasst *Zielgruppe: Mitarbeitende in der OKJA – Zielgruppe Kinder*	Ab 2021	J/B2-5 mit Bereichsleitung und Abt. Leitungen Regionen	Bei der Teilnahme an der Leitungsqualifizierung werden geschlechtsspezifisch ausgewogene Anmeldungen angestrebt. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Themen von PEF intern noch nicht ausreichend beworben.
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 *Zielgruppe: potentielle Mitarbeitende im Kulturbereich*	Fortlaufend	KuF	Generell: 50 % zu erreichen wird schwieriger, wenn nicht nachbesetzt werden kann/darf. Bsp. KuF/2 Kulturelle und politische Bildung: Männerquote derzeit: 22 %. Bsp. KuF/Kinderkultur: Beteiligung am Boys' Day, hat sich aber noch nicht im Personal widergespiegelt – kleines Team, derzeit nur Frauen. Einziger Mann mit befristeter Rehastelle ist mittlerweile ausgeschieden. KuF/Fußball-Kultur: 50:50 Bsp. KuF/3 Kulturläden: 37,04 % der Beschäftigten sind männlich, 63,64 % weiblich. Zukünftig: In den vergangenen Jahren haben sich vermehrt männliche Kollegen beworben und konnten eingestellt werden. KuF/3 geht davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzen wird. Bsp. KuF/Integrationsprogramm: Derzeit 60 % weiblich, 30 % männlich

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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	3.BM Da in der Regel immer nur eine Reinigungskraft in einem Bad tätig ist, kann eine Geschlechtertrennung nicht erfolgen. Es werden aber die geltenden Verhaltensregeln beim Betreten des anderen Geschlechtsbereiches eingehalten. Am Frauenbade- bzw. Frauensaunatag wird in erster Linie weibliches Personal eingesetzt, es sei denn besondere Umstände lassen dies nicht zu.

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 verbessrungswürdig 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	Evaluation/Ergebnisse
10.	Der Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei der Stadt ist in allen Führungsebenen erhöht.	Führung mit reduzierter Arbeitszeit wird verstärkt gefördert Anpassen des Prozesses der Abfrage Führen mit reduzierter Arbeitszeit unter Einbezug GST und GPR Intranet-Auftritt der PA Seite zum Thema wird überarbeitet und aufgewertet Veranstaltungen von GST zur Sensibilisierung der Kolleg*innen für das Thema *Zielgruppe: Führungskräfte und an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Ab 2021	PA/2-R in Kooperation mit GST und GPR	Mittlerweile ist es möglich, den Fragebogen (Analyse, ob die Stelle auch mit reduzierter Arbeitszeit wahrgenommen werden kann) über die BeeSite hochzuladen. Die Sensibilisierung der Dienststellen wurde auf informeller Ebene intensiviert. Weitere Prozessanpassungen sind derzeit nicht vorgesehen. Die Überarbeitung des Intranetangebots wurde angestoßen, ist aber aus Kapazitätsgründen noch offen.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
		Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitender *Zielgruppe: Pädagog*innen in Leitungsstellen*	Fortlaufend	J/B2- Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Von 34 Einrichtungsleitungen mit Team sind 19 weiblich und 15 männlich. In Teilzeit arbeiten 9 weibliche und 7 männliche Leitungen (Kinder- und Jugendhäuser und Jugendtreffs) Dabei konnten alle Wünsche berücksichtig werden. Geteilte Leitung wird in einem Haus praktiziert (Stand 12/2023).
		Begleiteter Prozess zur Organisationsentwicklung, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung dieses Modellverfahrens bei Stellenbesetzungsverfahren *Zielgruppe: Führungskräfte bei Gh*	Fortlaufend	Gh/L in Kooperation mit PA	Ref. III: Die Organisationsentwicklung fand nicht statt. Im Zuge mit der Bewältigung der Corona-Pandemie fand eine Organisationsuntersuchung mit anderem Fokus satt.
		Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren *Zielgruppe: Führungskräfte bei UwA*	Fortlaufend	UwA in Kooperation mit PA	Das Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ hat sich bei UwA etabliert. Derzeit sind von den besetzten Führungskraftstellen 50% in Teilzeit. Die Herausforderung besteht darin, im Rahmen der gesamtstädtischen Verwaltungsvorgaben das vorhandene Stundenkontingent flexibel bedarfsorientiert zu nutzen.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
11.	Die gendergerechte Personalpolitik in den Geschäftsbereichen 2. BM und 3. BM ist ausgebaut und weitergeführt.	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle Besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden *Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM*	Fortlaufend	Alle Dienststellen und Eigenbetriebe der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM	Generell sind bei KuF mehrere Arbeitszeitmodelle vorhanden, zunehmend Teilzeit Zukünftig: Bleibt Ausbau möglich, insofern Bedarf besteht; Modelle wie Führen mit reduzierter Arbeitszeit oder geteilte Führung, mobiles Arbeiten Thema wird KuF auch in Zukunft beschäftigen Bsp.: KuF/3: Es existieren verschiedene Teilzeitmodelle, unterstützt von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Bsp. KuF/Integrationsprogramm: Alle 3 Teammitglieder sind in Teilzeit beschäftigt. 2. BM: Durch die Möglichkeit der Teilzeit werden verschiedene Arbeitszeitmodelle genutzt. Folge ist ein nahezu paritätisches Verhältnis bei den Beschäftigten (48 % Frauen, 52 % Männer). 3. BM: Entsprechend der rechtlichen und städtischen Vorgaben sowie der praktischen Umsetzbarkeit werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Dies gilt ebenso für entsprechende Weiterentwicklungsmöglichkeiten, z.B. Führen mit reduzierter Arbeitszeit
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 *Zielgruppe: Mitarbeitende bei SpS*	Fortlaufend	SpS	Ref. IV *Telearbeit* 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Telearbeit 2022: 4 Neuanträge 2023: 8 Neuanträge *Elternzeit für Väter* 2021 - 2023: zwei Väter in Elternzeit (teilweise Teilzeit / teilweise Vollzeit) *Teilzeit* 7 Frauen und 4 Männer arbeiten in Teilzeit (2020: 7 Frauen und 2 Männer) *Mentoringprogramm für Frauen:* Eine Teilnehmerin von 05/21 bis 12/22

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Ab 2021	PA/1-1	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. Somit wird ein orts- und zeitunabhängiges Lernen erleichtert. Führungsleitbild (nuernberg.de)

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	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
14.	Die Anzahl von Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) in Führungspositionen ist erhöht.	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen: 4. Programmdurchlauf *Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Mitarbeiterinnen*	Mai 2021 - Dezember 2022	PA/1-1	Ergebnisse der Evaluation des 4. Programmdurchlaufs flossen in Konzeption des 5. Programmdurchlaufs ein, der im Mai 2023 begann und im Oktober 2024 enden wird.
		Beteiligung an Maßnahmen zur Zielerreichung im KuF, z. B. Mentoringprogramme, gezielte Ansprache *Zielgruppe: An Führungsaufgaben im KuF interessierte Frauen*	Fortlaufend	KuF/L	Anteil Frauen in Führungspositionen deutlich erhöht. Bsp. KuF/2: Mehrere Kolleginnen haben teilgenommen, wird bei Mitarbeitendengesprächen immer kommuniziert. Bsp. KuF/3: Mitarbeiterinnen bewerben sich regelmäßig für das Mentoringprogramm für Frauen in Führungspositionen und werden seitens der Führungskräfte dazu ermuntert. Aktuelles Geschlechterverhältnis in Führungspositionen: 38,46 % Männer zu 61,54 % Frauen. Zukünftig: Im Rahmen der Personalentwicklung sollen alle Mitarbeitenden für eine berufliche Weiterbildung gefördert werden. Bsp. KuF/Integrationsprogramm: Geteilte Führung. Eine Führungskraft ist weiblich (und hat eine Zuwanderungsgeschichte)

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
		Frauen im Ref. VI für Führen mit reduzierter Arbeitszeit sensibilisieren, sie unterstützen und Möglichkeiten schaffen, da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten *Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Frauen im Ref. VI*	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	30 Frauen in Führung (von 82 Führungskräften, entspricht 36,6 %), davon 14 Frauen mit reduzierter Arbeitszeit Ref.VI internes Mentoring mit 6 Mentees 2021/2022, 2. Durchlauf mit 5 Mentees in 2023/2024
15.	Die Leitungsebene im J/B2 ist paritätisch besetzt.	Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf *Zielgruppe: An Führungsaufgaben im J/B2 interessierte Frauen*	Fortlaufend	J/B2-Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Von 34 Einrichtungsleitungen mit Team (Kinder- und Jugendhäuser + Jugendtreffs) sind 19 weiblich und 15 männlich. In Teilzeit arbeiten 9 weibliche und 7 männliche Leitungen. Teilzeitwünsche werden nach Möglichkeit erfüllt. Von sechs Abteilungsleitungen sind drei männlich und drei weiblich besetzt.
16.	Frauen in Führungspositionen sind gestärkt.	Verstetigung des Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg Jährlicher Austausch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Stadtrats-Fraktionen im Rahmen der Netzwerktreffen *Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen*	3 Netzwerktreffen im Jahr	GST	Es wurden jährlich drei Netzwerktreffen durchgeführt. 2021 nur digital 2022 fanden ein digitales Treffen und zwei Veranstaltungen in Präsenz statt. Seit 2023 werden die Treffen wieder in Präsenz durchgeführt. Insgesamt wurden zwei Austauschtreffen mit den frauenpolitischen Sprecherinnen durchgeführt und eins mit dem neuen Personalreferenten. Die durchschnittliche Teilnehmerinnenzahl liegt bei ca. 40 weibliche Führungskräfte.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
17.	Netzwerke für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich sind initiiert und gestärkt.	Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA *Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen der jeweiligen Geschäftsbereiche*	Regelmäßig	OBM, 2. BM, 3. BM, Ref. VI bzw. alle Geschäftsbereiche	OBM: Durchführung 1x jährlich 2022 und 2023. Durchschnittliche Teilnahmezahl: 17 2. BM: Keine spezifische Netzwerkstruktur, Beteiligung an stadtweiten Führungskräfteprogrammen 3.BM: Das Netzwerktreffen hat auch aufgrund der Pandemie pausiert. Die ersten Treffen waren ein Erfolg. Im Moment findet eine Themensuche für eine evtl. neue Auflage statt. Ref VI: Durchführung 1x jährlich geplant, Interesse eher bei jüngeren (frisch in Führung befindlichen) Kolleginnen (aufgrund Corona in 2021/2022 nicht stattgefunden)

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.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Führungskräfte*	Fortlaufend	PA/1-1 GST	Ergänzender Programmbaustein für die FKE 2 und FKE 3 ist in Planung; zudem wird das Thema in Netzwerkveranstaltungen für alle Führungskräfte aufgegriffen.
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 *Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Ab 2021	PA/1-1	An Diversity-Qualifizierungen nehmen jährlich ca. 100 Mitarbeitende teil. Eine Intensivierung interkultureller Qualifizierungen gemäß des XENOS-PIK Konzeptes konnte aufgrund von Personalengpässen in den Dienststellen mit Publikumsverkehr nicht realisiert werden.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
20.	Die Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind, sind miteinander verknüpft und auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Dienststellen zugeschnitten.	Weiterführung des Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet *Zielgruppe: Mitarbeitenden der Kommunen Nürnberg, Fürth, Erlangen & Schwabach*	Fortlaufend	PA/1 GST	Diversity Kompetenz ist Bestandteil des Überfachlichen Kompetenzkatalogs. Auch Erlangen, Fürth und Schwabach verwenden Diversity-Stempel im Fortbildungsprogramm der Städteakademie.
		Angebot der Diversity-Kurzschulungen bekannt machen: Intranet Fortbildungsprogramm Newsletter Querblick Anschreiben an Dienststellenleitungen *Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Fortlaufend	MRB, GST	Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe zu Diversitätsthemen (AG Diversity), bestehend aus der Beauftragten für Diskriminierungsfragen, Vertreter*innen der Gleichstellungsstelle und des Menschenrechtsbüros, der Inklusionsbeauftragten, Vertreter*innen des städtischen Integrationsprogramms (KuF), des Geschäftsbereichs OBM sowie von Ref. V erarbeitet aktuell sowohl mit PA/1 als auch mit KoM eine Strategie, das Fort- und Weiterbildungsangebot im Bereich Diversität Mitarbeitenden übersichtlich und niederschwellig zu kommunizieren (Intranet). Im Anschluss daran wird die Übersicht im Intranet entsprechend beworben.
		Organisation eines regelmäßigen Treffens aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten *Zielgruppe: Akteur*innen im Kontext Diversity-Schulungen*	Fortlaufend	GST PA/1	Gespräche mit BgA/Bildungsbüro, GST, Ref. V und PA haben das Ziel, neue Qualifizierungsangebote zu konzipieren.
21.	Die Broschüre „Sie und Er - nur so ist es fair“ ist in überarbeiteter Version im Printformat erhältlich.	Erstellung des Printformats *Zielgruppe: Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadtverwaltung & allgemeine Öffentlichkeit*	2022	GST, KoM	Die Broschüre liegt im Juni 2024 gedruckt vor. Die aktualisierten Intranetseiten standen bereits 2022 zur Verfügung. .

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
22.	Die Mitarbeitenden der Dienststellen sind für die Themen Gender und Diversity sensibilisiert.	Ansprechpartner*innen in den Dienststellen benennen Kontakt zum/zur Ansprechpartner*in im Referat *Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Erfolgt, Anpassung bei Fluktuation oder Aufgabentransfer
		Ausweitung oben genannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen *Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Fortlaufend	GST mit den Geschäftsbereichen	Der Ansatz, dass Mitglieder der geschäfts- und referatsübergreifenden Koordinierungsgruppe Gender in ihren Bereichen als Ansprechpersonen für Gender und Diversity fungieren, konnte aus Ressourcengründen noch nicht überall angewandt werden.
23.	Geschlechtersensibles Handeln ist gestärkt.	Erarbeitung von Leitlinien für geschlechtersensibles Handeln im Ref. V *Zielgruppe: Mitarbeitende des Ref. V*	Bis Ende 2021	Ref. V	Überarbeitung des gesamten Orientierungsrahmens des Geschäftsbereichs Ref. V im Jahr 2022/23 unter Berücksichtigung von Vielfaltsdimensionen.
		Schulungen und Informationen zu geschlechtergerechter Sprache im Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM *Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM*	Fortlaufend	2. BM und 3. BM	2. BM: Aufgrund städtischer Vorgaben so nicht umgesetzt. 3. BM: Die Mitarbeitenden können alle Angebote/Schulungen der Stadt Nürnberg und ggf. darüber hinaus in Anspruch nehmen. Um eine gute Nutzung der Schulungen zu geschlechtergerechter Sprache usw. zu erreichen, soll regelmäßig darauf aufmerksam gemacht werden.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
24.	Die Gender-Checklisten sind angepasst.	Erweiterung Hochbau / Nutzer*innenkreis *Zielgruppe: Mitarbeitende bei H*	Fortlaufend	Ref. VI, H	Integration in den obligatorischen Projektablauf.
25.	Das Gender Budgeting findet Anwendung in ausgewählten Dienststellen.	Durchführung einer Fachveranstaltung „Gender Budgeting“ in der Koordinierungsgruppe Gender Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting für ausgewählte Dienststellen *Zielgruppe: Koordinierungsgruppe Gender und ausgewählte Dienststellen*	Fortlaufend	GST	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. Aus Ressourcengründen konnte die Fachveranstaltung nicht durchgeführt werden.

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.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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) *Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Jährlich	GPR, GST, GSBV	Auswertungen wurden erstellt und eingebracht: Auf gesamtstädtischer Ebene gibt es keine relevanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf den Erhalt einer leistungsorientierten Bezahlung (LOB). Teilzeitbeschäftigte mit sinkendem Beschäftigungsgrad haben jedoch eine zum Teil deutlich geringere Wahrscheinlichkeit eine LOB zu erhalten.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
27.	Die Stadtverwaltung ist frei von Diskriminierung.	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung *Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg*	Fortlaufend	MRB/Bildung	Im Zeitraum 2021-2023 wurden 21 Workshops mit Beschäftigten der Stadt Nürnberg durchgeführt. Ca. 70 % fanden mit städtischen Auszubildenden statt. Die übrigen 30 % wurden nach Bedarf von städtischen Dienststellen gebucht. Insgesamt wurden über 400 Personen durch die Workshops erreicht.
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, z. B. mit Ausbildungskräften am Stand *Zielgruppe: Teilnehmende und Besucher*innen des CSD*	Im Zwei-Jahres-Rhythmus, also wieder 2022	MRB – BfD/LSBTI	Ziel erreicht: Städtisches Bekenntnis ist sichtbar u.a. durch Regenbogenbänke, Regenbogenzebrastreifen sowie Regenbogenbeflaggung und Beteiligung anlässlich des CSD. Durch entsprechende Veranstaltungsformate gibt es zwischenzeitlich mehr Sichtbarkeit auch in der Jugend- und Senior*innenarbeit. Darüber hinaus Beispiele aus dem Bereich 2. BM: <u>KuF/Fußball-Kultur:</u> Beteiligung/Support Come Together Cup. Dieser fand wegen des organisatorischen Aufwands 2023 nicht mehr statt. <u>Kontaktpflege Queeres Nürnberg:</u> Input an KuF-Beschäftigte Diverse Veranstaltungen bei KuF/3
29.	Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte besteht.	Regelmäßiger Austausch findet statt und ist bekannt *Zielgruppe: LSBTI-Beschäftigte*	Regelmäßige Treffen	MRB – BfD/LSBTI	Netzwerktreffen fanden bis September 2023 alle zwei Monate statt, seit September 2023 finden sie monatlich statt. An den Netzwerktreffen nehmen regelmäßig ca. 20 bis 25 Personen teil.

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.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
30.	Die Teilnahme von Männern an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist erhöht.	Gewinnung von mehr Männern für Gesundheitsangebote Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer Fortführung der Messgerätewochen in Kooperation mit der AOK Verstetigung der bewegten Pause in den Dienststellen; Gewinnung von Männern als „Bewegungsbotschafter“ für die Dienststellen *Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg*	Fortlaufend	PA/1-1	Der Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt zwischen 14 % und 32 %. An den Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Männern für Gesundheitsangebote wird weitergearbeitet; aber Kapazitätsengpässe im BGM. Kürzungen im PA-BGM-Budget und der Wegfall des dezentralen BGM-Budgets erschweren Zielerreichung. Messgerätewochen in Kooperation mit der AOK konnten 2023 nicht angeboten werden.
		Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, erproben, einführen. ggf. quotierte Anmeldelisten anlegen *Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg*	Fortlaufend	PA/1-1 ggfs. Unterstützung durch GST	Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche wurden mit BCN konzipiert. Quotierte Anmeldelisten für Männer wurden/werden bei Gesundheitstagen seit 2020 angelegt; bei Nichtbelegung durch Männer erhalten Mitarbeiterinnen aus der Warteliste kurz vor Veranstaltungsbeginn die Möglichkeit der Teilnahme.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
31.	Besonders gendersensible Aufgabenbereiche sind durch eine geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur erhalten und ausgebaut.	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen *Zielgruppe: Bewerber*innen bei Gh*	Fortlaufend	Gh, alle Bereichsleitungen	Ref. III: Die Verteilung von Männern und Frauen variiert zwischen den verschiedenen Fachbereichen. Im Bereich Gesundheitsförderung konnte mit geeigneten Bewerbungen die Anzahl der männlichen Beschäftigten von 0 auf 5 erhöht werden.

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.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Schülerinnen*	Jährlich	GST in Kooperation mit Ref. IV	Für das Speed-Dating hat GST zusammen mit dem Mädchennetzwerk Mittelfranken ein Konzept erarbeitet, das in den kommenden Jahren angewandt werden soll. Speed-Dating in einer Nürnberger Schule wurde aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie und Mangel an zeitlichen Ressourcen bei GST und Ref. IV nicht durchgeführt.
33.	Die Anzahl von Frauen bei der Gründung von Unternehmen ist erhöht.	Sichtbarmachen der Angebote für Gründerinnen und Maßnahmen, um stereotypes Denken aufzubrechen *Zielgruppe: Gründerinnen*	Fortlaufend	WiF	Veranstaltungen im ZOLLHOF: Im ZOLLHOF Tech Incubator fanden zahlreiche Veranstaltungen rund um „Female Founders“ statt. Frauen in der Digitalwirtschaft: Gemeinsam mit NIK e.V. hat die Wirtschaftsförderung Nürnberg im Jahr 2021 das Nürnberger Netzwerk für Frauen in der Digitalwirtschaft ins Leben gerufen.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
		Initiierung eines Mentoring-Programms mit Unterstützung hiesiger Unternehmen *Zielgruppe: ansässige Unternehmen*	Fortlaufend	WiF	Durch das Mentorennetzwerk des ZOLLHOF Tech Incubators konnten zahlreiche Kontakte zu neuen Mentorinnen hergestellt werden.
34.	Frauen sind trotz der Coronapandemie 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 Mittelfranken *Zielgruppe: Frauen in Nürnberg bzw. Mittelfranken*	Ab Herbst 2021	GST in Kooperation mit BCAs und GBs Mittelfranken	Auftaktveranstaltung der Kampagne #rollevorwärts fand am 08.02.2022 online via Zoom statt, 206 Personen nahmen daran teil. Insgesamt fanden im Jahr 2023 15 Veranstaltungen und Aktionen der mittelfränkischen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (GBs) sowie 28 Veranstaltungen und Aktionen der mittelfränkischen Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCAs) der Jobcenter und Agenturen statt. Dabei wurden über 1.500 Menschen erreicht.
35.	Es herrscht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Benennung öffentlicher Straßen, Plätze und Brücken.	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechterparitätisch	Fortlaufend	Geo	In der Sitzung des Verkehrsausschusses vom 15.11.2018 haben Stadtverwaltung und Stadtratsmitglieder einmütig bekundet, künftig mehr Straßen nach Frauen zu benennen. Sollen mehrere Benennungen gleichzeitig umgesetzt werden, wird stets darauf geachtet, dass die Zahl der Benennungen nach Frauen, die der Benennungen nach Männern überwiegt. Seit Januar 2018 wurden (Stand 09/2023) 51 Straßen neu benannt. Davon entfielen 39 Benennungen auf Personen, wovon 22 Benennungen auf Frauen und 17 Benennungen auf Männer entfielen.
		Geschlechtersensible Themenfestlegung für neue Wohngebiete	Fortlaufend	Geo	Die Verwirklichung der Gleichstellung ist abhängig von dem gewählten Themenfeld und nicht immer leicht umzusetzen. Eine geschlechtersensible Themenfestlegung bei Clusterbenennungen (→ Gebündelte Benennungen zu einem bestimmten Themengebiet in einem abgrenzbaren Raum) wird durch eine neutrale Themenfestlegung gewährleistet. Clusterbenennungen erfolgen stets nach geschlechterneutralen Themengebieten wie zum Beispiel Wissenschaft, Astronomie und NS-Widerstand. In Letzterem wurden von insgesamt 13 nach Personen benannten Straßen acht nach Frauen benannt. Bei Clusterbenennungen wird stets darauf geachtet, dass die Zahl der Benennungen nach Frauen, die der Benennungen nach Männern nach Möglichkeit übersteigt.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
36.	Die Sichtbarkeit von Frauengeschichte in Nürnberg ist erhöht.	Umsetzung eines Frauen-Straßen-Netzes online *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Frühjahr 2022	GST in Kooperation mit Geschäftsbereich 2. BM	Ist in Arbeit
37.	Männer nehmen ihre Erziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt.	Veranstaltung der Nürnberger Väterwoche *Zielgruppe: Väter*	Jährlich	GST mit AK Väter in Nürnberg	Die Väterwoche 2021 konnte aufgrund der Pandemie ausschließlich in Form von Onlineveranstaltungen angeboten und durchgeführt werden. Im Jahr 2023 hat die Väterwoche wieder mit Präsenzangeboten stattgefunden. Fast alle Angebote fanden statt und wurden gut bis sehr gut angenommen. Am beliebtesten sind die Vater-Kind-Aktionsangebote. Eine Plakatkampagne „Papa macht das schon …“ über/zu Väter in Elternzeit war während der Väterwoche auf vielen Plakatwänden in Nürnberg zu sehen. Zusätzlich waren drei Busse der VAG mit je einem Motiv der Plakatkampagne für 3 Monate beklebt. Aus den Plakaten wurde eine ausleihbare Ausstellung erstellt. Format: 18 Multiplexplatten (DIN A1) mit Aufhängung Aufgrund von fehlenden Ressourcen wird die Väterwoche künftig alle zwei Jahre (ungerade Jahre) im Wechsel mit den Männerwochen stattfinden.
38.	Männer gestalten ihr Leben – frei von Rollenerwartungen und Zwängen.	Männerwochen im Kontext des Weltmännertags (03.11.) und des Internationalen Männertags (19.11.) Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein *Zielgruppe: Männer*	Jährlich	GST in Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Die Männerwochen haben 2022 stattgefunden. Film und Fachgespräche, Lesungen mit Diskussionen, Veranstaltungen zu Männergesundheitsthemen und Angebote für Fachkräfte zum Thema männliche Rollenstereotype haben stattgefunden. Zukünftig werden die Männerwochen alle zwei Jahre (gerade Jahre) im Wechsel mit der Väterwoche stattfinden.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
39.	Eine Vielfalt von männlichen Lebensentwürfen ist gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich.	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees und für positives Männlich sein *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	2022	GST in Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Die Kampagne „Männlichkeit entscheidest du. Jeden Tag. Zusammenstehen gegen Sexismus, Frauenfeindlichkeit und Gewalt“ hat stattgefunden. Plakataktion an über 200 Plakatwänden in Nürnberg. Postkarten in Nürnberg verteilt. Der Oberbürgermeister hat sich mit einem eigenen Plakat beteiligt. Es wurden A1 Plakate auf Tafeln gedruckt, welche nun als Wanderausstellung ausgeliehen werden können.
40.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Fortlaufend	Ref. IV	Der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache wird umgesetzt. Auf die Broschüre „sie & er – nur so ist‘s fair“ wird regelmäßig verwiesen.
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 *Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen*	Fortlaufend	KuF/L	Bsp. KuF/Kinderkultur: Gelingt durch gute Arbeit mit Einrichtungen (Schule, Hort, Kita) Bsp. KuF/Fußball-Kultur: Mehr männliche Besucher Spricht thematisch eher männliche Besucher an; Veranstaltungsspezifisch keine Änderungen, sonst andere Ziele (Öffnung für Besucherinnen, Sensibilisierung für Geschlechterfragen) beabsichtigt Bsp. KuF/3: Das Kursgeschehen spricht unverändert vorrangig weibliche Besucher an. Mit Veranstaltungen im Bereich Nachhaltigkeit, StreetArt oder bestimmten Genres konnten z. T. mehr männliche Besucher angesprochen werden. Das Programm wird auch weiterhin ein eher weibliches Publikum ansprechen; bestimmte Angebote können ausgeweitet werden.
42.	Doppelung: Siehe Nr. 40	Gleiche Maßnahme wurde versehentlich zwei Mal aufgenommen.			

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Menschen mit Behinderung, Stadtgesellschaft*	steht noch nicht fest	KuF/2	KuF/2: Wird versucht, in kleinen Schritten umzusetzen. Um einen großen Schritt zu machen, benötigt es zusätzliches Personal und Geld. 2022: – Blinde Mitarbeitende in der pädagogischen Betreuung einer Erfahrungsfeldstation integriert – Zudem ein besonderes Sensibilisierungsangebot im Bereich „Erfahrungen im Dunkeln“ aufgelegt – Ein inklusives Feriencamp für Kinder von 8 bis 13 Jahren durchgeführt – Das inklusive Feriencamp soll etabliert werden. – Weitere Mitarbeitende mit Handicaps sollen an Erfahrungsfeldstationen arbeiten. – Ein weiteres Sensibilisierungskonzept soll aufgebaut werden. – Die Backstation soll einen zusätzlichen Tisch für Rollstuhlfahrer*innen erhalten.
44.	Verschiedenheit ist als Chance und Ressource verstanden.	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity – Die Kraft der Vielfalt“ mit einem überarbeiteten Konzept *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Ab 2021	KuF/2	KuF/2: Konzept wurde mangels Personalressourcen nicht fortentwickelt. Zukünftig: Team versucht, was möglich ist; unklare Aussichten
45.	Die Ausstattung, Strukturen und Angebote in den Kulturläden sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit und Barrierefreiheit geplant. Das Publikum und die Belegschaft sind divers.	Überprüfung der Einrichtungen, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und Barrierefreiheit Fertigstellung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste *Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen der Kulturläden*	Ab 2021	KuF/3	KuF/3: 2022: Erstellung Checkliste Barrierefreiheit für alle Kulturläden; Antragstellung für Maßnahmen zur weiteren Barrierefreiheit Zukünftig: Umsetzung von technischen Maßnahmen zur Barrierefreiheit (Feststellanlagen, Leichte Sprache) und Umsetzung der Checkliste zur Barrierefreiheit; inklusive Veranstaltungen zusammen mit den Kooperationspartner*innen; Veranstaltungsreihe 11xFAIR widmet sich explizit sozialer Nachhaltigkeit mit internen Maßnahmen und öffentlichen Angeboten

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
46.	Die Angebote in kulturellen Einrichtungen sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und der Interkulturellen Öffnung geplant.	Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden auf weitere Merkmale angewendet *Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen*	2022	KuF/Inter-Kultur-Büro	Aufgrund fehlender Ressourcen konnte der Interkultur-Check nicht erweitert werden. Die Maßnahme wird im neuen Gleichstellungsaktionsplan aufgenommen.
47.	Die Angebote des Stabs Kinderkultur sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit geplant. Das Personal und die eingesetzten Künstler*innen sind divers. Das Publikum der Angebote ist divers.	Entwicklung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste Überprüfung der Angebote unter den Gesichtspunkten Teilhabegerechtigkeit Kund*innen-Befragung, um Grundlagen für die Diversity-Orientierung zu erhalten *Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen des Stabs Kinderkultur*	2022	KUF/ Stab Kinderkultur	Kund*innenbefragung / Zahlen der Besucher*innen, nach Merkmalen sortiert, wurde in der Praxis aus Ressourcengründen nicht ausreichend umgesetzt. Zahl erfasst im Produkthaushalt bei Besucher*innen Sternenhaus Kita/Schule weiblich/männlich. Ein Großteil der Angebote richtet sich an Kitas und Schulen – Hier werden alle Kinder erreicht. Es gibt spezifische Kurse/Kreativklassen und Workshops für Kinder mit besonderem Förderbedarf / Beeinträchtigungen z.B. Zusammenarbeit mit Paul-Ritter Schule für Gehörlose Die Eintrittspreise sind generell niedrig, BuT Gutscheine werden angenommen, es gibt Ermäßigungen für Nürnberg-Pass-Inhaber*innen um Zugänge zu erleichtern. Diversität des Personals und der Künstler*innen konnte nur bedingt umgesetzt werden, da es sich um festes Personal handelt, welches z.B. nur weiblich ist und die Künstler*innenschaft im KinderKunstRaum mehrheitlich weiblich ist. Bei z.B. rezeptiven Angeboten Kindertheater/Sternenhaus gibt es weniger interkulturelle Gruppen. Ein Großteil des Publikums ist divers, da es aus Kitas und Schulen kommt.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
48.	Das Publikum der Musikschule Nürnberg ist divers.	Besucher*innen-Befragung, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule Nürnberg zu erhalten *Zielgruppe: Besucher*innen der Musikschule Nürnberg*	2022	KuF/4	KuF/Musikschule: Die Musikschule hat neue Angebote für bestimmte Zielgruppen geschaffen, z. B. elementare Musizierpraxis für Erwachsene, Trommeln für Erwachsene, Blagma, Musiktheorie online.
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, des Gender Mainstreamings und der Interkulturellen Öffnung *Zielgruppe: Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG*	Fortlaufend	KuF/Stab, KuF/3	KuF/Kulturwerkstatt Auf AEG: Umsetzung der Maßnahme läuft aktuell noch.
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 *Zielgruppe: Besucher*innen des NüBad*	Sobald der reguläre Betrieb nach Corona wiederaufgenommen wird	NüBad	Aufgrund der Corona-Pandemie und deren längerfristigen Auswirkungen musste das Projekt pausieren. Die Zielsetzung der Fragen und entsprechender Handlungskonsequenzen wird noch bearbeitet.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
51.	Die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft ist gefördert.	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen *Zielgruppe: Frauen*	Fortlaufend	SpS	*Zugriffszahlen Sportsuche online (Seitenansichten)* 2019: 5 900 2022: 9 500 *Angebote von Frauen für Frauen (auf Sportsuche online):* 2020: 58 2023: 44 Wichtiger Hinweis: Auf Zahl und Einstellung der Angebote hat SpS keinen direkten Einfluss, da die Anbieter ihre Kurse melden.
		Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen *Zielgruppe: Senior*innen*	Fortlaufend	SpS	*Angebote für Seniorinnen und Senioren (auf Sportsuche online):* 2020: 28 2023: 30
		Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen *Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen*	Fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg, SpS	Angebote für Menschen mit Handicap (auf Sportsuche online): 2020: 114 2023: 106 Freizeitnetzwerk Sport: mehrere Anfragen pro Woche von Menschen mit Beeinträchtigung, die gerne sportlich aktiv sein möchten. Die Anliegen und Sport-Wünsche sind sehr vielfältig und es bedarf häufig einer ausführlichen Beratung und Begleitung der Menschen mit Beeinträchtigung beim Herausfinden sportlicher Interessen. Weiterhin erreichen uns auch vermehrt Anfragen neuer Sportanbieter, die gerne Teil des Netzwerks werden wollen und sich im inklusiven Sport engagieren möchten.
		Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote *Zielgruppe: Geflüchtete*	Fortlaufend	SpS	Vermittlung: 2020: 346 Sportlerinnen und Sportler 2023: 420 Sportlerinnen und Sportler Seit 2020 sechs Mannschaften für Mädchen gegründet 2022: Come-Together-Cup ins Leben gerufen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 einkommensschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepakts (BuT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“ *Zielgruppe: Sportvereine*	Fortlaufend	SpS Sozialamt	*Unterstützte Personen über „Hinein in den Sportverein“:* 2019: 55 2020: 61 2021: 70 2022: 55 Im Zeitraum von 2021 bis 2023 haben insgesamt 299 Vereine im Rahmen Ihres Angebots BuT-Gutscheine angenommen.
		Durchführung von Bewegungsprojekten unabhängig vom Geschlecht der Kinder in Kitas und Schulen mit Priorität bei Einrichtungen aus Brennpunktstadtteilen (Bewegte KiTa) *Zielgruppe: Kindertageseinrichtungen und Schulen*	Fortlaufend	SpS Gh	Ref. III: Bei den teilnehmenden Kindern werden Geschlecht, Migrationshintergrund und Bezug wirtschaftlicher Jugendhilfe nicht erhoben. Die Teilnahme soll allen Interessierten unabhängig von Geschlecht, Migrationshintergrund und wirtschaftlicher Situation möglich sein. Ref. IV: Vom Projekt Bewegte Kita profitierten in 2020: 6 Einrichtungen 195 Kinder 2022: 10 Einrichtungen 508 Kinder

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.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
53.	Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wird als Priorität und gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen.	Verstätigung der Brottüten-Aktion im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November) zur Sensibilisierung und Skandalisierung Stetig wachsende Beteiligung der Bäckereien *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Jährlich im November	GST in Kooperation mit der AG der Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken	2021: 30.000 Tüten, 11 Bäckereien 2022: 65.700 Tüten, 11 Bäckereien, 22 Apotheken und Nürnberger Tafel 2023: 57.200 Tüten, 12 Bäckereien, 22 Apotheken und Nürnberger Tafel
		Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Jährlich im November	GST in Kooperation mit AK Häusliche und Sexualisierte Gewalt	Aus Ressourcengründen findet die Anti-Gewalt-Woche alle zwei Jahren statt. Im Jahr 2021 wurde noch ein Übersichtsflyer gedruckt. Zwei Jahre später erstellte die Gleichstellungsstelle eine online Veranstaltungsübersicht und die Öffentlichkeitsarbeit erfolgte rein digital.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
	Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wird als Priorität und gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen.	Selbstverteidigungskurs für gehörlose Mädchen und Frauen im Kontext des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen *Zielgruppe: gehörlose Mädchen und Frauen*	2022 Konzeptentwicklung und Mittelakquise Ab 2023 Durchführung	SHA-Inklusion und GST	AURA e.V. wurde als Partner-Institution angefragt, ein Kurs wurde konzipiert und angeboten. Das Angebot wurde breit beworben, musste allerding aufgrund von fehlenden Anmeldungen abgesagt werden.
		Vermittlung von Wissen zum Thema „sexuelle Gewalt“ in Leichter Sprache als Kurs in Einrichtungen für geistig behinderte Frauen und Männer *Zielgruppe: Frauen und Männer mit geistiger Behinderung*	2022 Konzeptentwicklung und Mittelakquise Ab 2023 Durchführung	SHA-Inklusion und GST	AURA e.V. wurde als Partner-Institution angefragt. AURA e.V. bietet solche Kurse für Institutionen wie die noris inklusion bereits auf Anfrage an. Die Institutionen finanzieren die Kursleitung/das Angebot selbstständig. Ein Aktivwerden von Seiten der Fachstelle Inklusion der Stadt Nürnberg ist daher nicht erforderlich.
54.	Die Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) wird auf kommunaler Ebene umgesetzt.	Erstellen und Durchführen einer Bestandsaufnahme zur Bedarfsanalyse Auswertung der Bedarfsanalyse und Diskussion der Ergebnisse Erarbeitung eines Aktionsplans zur Bekämpfung geschlechtsspezifischen Gewalt um bestehende Strukturen anzupassen bzw. neue Angebote zu schaffen *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Ab 2021	GST und Ref. V. in Kooperation mit der KG Gender und den relevanten Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft	Bestandsaufnahme liegt vor und wurde im Oktober 2022 im Sozialausschuss vorgestellt. Der Gleichstellungsaktionsplan 2024-2027 wird sich mit dem Schwerpunktthema Bekämpfung Geschlechtsspezifischer Gewalt der Umsetzung der Istanbul-Konvention widmen. Der Aktionsplan ist in Arbeit und soll im September 2024 dem Stadtrat zum Beschluss vorgelegt werden.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
55.	Menschenhandel wird bekämpft.	Verstetigung des Arbeitskreises Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs Durchführung von Arbeitskreistreffen 2x jährlich Ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Ab 2021	MRB/GST	Mitglieder des Arbeitskreises beteiligen sich regelmäßig an den Sitzungen In den Jahren 2021 und 2023 fand jeweils eine Sitzung und im Jahr 2022 zwei Sitzungen des Arbeitskreises statt. Anlassbezogene Veranstaltungen konnten aus Ressourcengründen nicht durchgeführt werden.
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.	Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretungen aus Städtepartnerschaften und befreundeten Städten im Rahmen der Veranstaltungsreihe rundum den Internationalen Frauentag im März *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Jährlich im März	IB, GST	Aufgrund der Corona-Pandemie kam im März 2021 keine Frauendelegation nach Nürnberg. 2022 nahmen vier engagierte Frauen aus Cordobá die Einladung aus Nürnberg an. Im März 2023 konnte aus finanziellen Gründen keine Frauendelegation nach Nürnberg reisen.

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	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
57.	Die Lernförderung für Schüler*innen ist etabliert.	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG („Mehr Schulerfolg an Realschulen und Gymnasien) *Zielgruppe: Schüler*innen an kommunalen Realschulen und Gymnasien*	Schuljahresbezogen	SchA	Ref. IV Die Lernförderung im Rahmen des MSRG-Programms zeigt nach Einschätzung von Schulleitungen und Lehrkräften Wirkung im Rahmen der angebotenen MSRG-Unterrichte und sollte daher weitergeführt werden. Die Budgetstunden hierfür werden vielfältig für die Vertiefung von Fachinhalten, psychosoziale Stärkung und individuelle Lernförderung eingesetzt. Projekte wie das Safari-Programm an der BBS, welches von fünf Lehrkräften in vier verschiedenen Modulen Benachteiligungen abbauen und Stärke, Akzeptanz und Resilienz fördern, sind dem MSRG-Programm zu verdanken. Eine umfassende Evaluation der Maßnahmen ist für 2024 geplant.
		Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSBS („Mehr Schulerfolg an beruflichen Schulen“) *Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen*	Schuljahresbezogen	SchB	Die Ergebnisse der Abschlussprüfungen hängen sehr stark von sich über die Jahre verändernden Eingangsvoraussetzungen ab. MSBS ist eine sehr wichtige Unterstützung, vor allem auch vor dem Hintergrund, der zunehmenden Heterogenität und den Folgen von Corona zu begegnen.
		Implementierung von berufssprachlichem Förderunterricht an BS zur Verbesserung der Sprachkompetenz der Schüler*innen *Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen*	Schuljahresbezogen	SchB	Vergleiche der schulischen Leistungen der Schülergruppen verschiedener Jahrgänge sind aufgrund der stark variierenden Eingangsvoraussetzungen und divergierender Sprachkompetenzen als Indikator nicht geeignet. Ohne zusätzliche Förderung würden die Ergebnisse in jedem Fall schlechter ausfallen und die Abbruchquoten höher liegen. Die Sprachkompetenz nimmt im Verlauf des Schulbesuchs zu. Vor allem der berufssprachliche Förderunterricht wird sehr positiv aufgenommen.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
58.	Die nicht-traditionelle Berufswahl ist erhöht.	Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen *Zielgruppe: Schüler*innen (an den Berufsschulen)*	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	An allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (z. B. Wirtschaftsschule) wird die geschlechtsuntypische Berufswahl durch verschiedene Angebote wie z. B. Berufsbasare, Tag des Handwerks, Berufsinformationsveranstaltungen und Berufspraktika gefördert. Die Kontaktinformationen der zuständigen Beratungslehrkräfte werden zu Schuljahresbeginn an alle Schülerinnen und Schüler kommuniziert. Es wurde ein 1:1 Matching zwischen den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit und den Beratungslehrkräften der Schulen implementiert. SCHLAU stützt seine Beratung auf die Fähigkeiten und Neigungen der Jugendlichen, und nicht ausschließlich auf das Geschlecht.
		Gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote des Girls'- und des Boys´- Days im Unterricht an den Schulen Teilnahme von Multiplikator*innen oder ggf. Gruppen / Klassen an den Angeboten *Zielgruppe: Schüler*innen/ potentielle Teilnehmer*innen des Girls'- und des Boys´- Days*	jährlich	SchA, SchB in Kooperation mit GST und PA	Der Girls‘ und Boys‘ Day wird an allen städtischen allgemeinbildenden und auch an beruflichen Schulen nach der Zeit der Corona-Pandemie wieder angeboten und an den Schulen intensiv beworben. Da sich das Projekt großer Beliebtheit erfreut, nehmen über alle Jahrgangsstufen der Mittelstufe Schülerinnen und Schüler daran teil.
59.	Die Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften ist erhöht.	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Nachwuchskräfte, gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung *Zielgruppe: Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräfte*	Jährlich	IPSN, SchA, SchB, SpS	Geplante Veranstaltung von SpS in 2021 Corona-bedingt entfallen Qualifizierungskurs für Lehrkräfte „Schule der Vielfalt“ (23 TN): - Basismodul Anti-Bias Training und Wahlmodul Anti-Bias Übungen - Wahlmodul „Gender und Diversity“

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
		Berufseinsteiger*innen-seminar *BEST* mit Fokus auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmern *Zielgruppe: Berufseinsteiger*innen*	Jährlich	IPSN	BEST-Modul: „Kulturelle Vielfalt in der Schule. Interkulturelle Bildung in Unterricht, Elternarbeit“ (19 TN) Weitere Angebote wie der Qualifizierungskurs „Schule der Vielfalt“, welcher unterschiedliche Diversitätsdimensionen ins Auge fasst, wurde sehr gut angenommen. Jährliches Veranstaltungsangebot „Weiblich, männlich, divers – Der Schulische Umgang mit Diversity in der Geschlechtsidentität“
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 *Zielgruppe: Führungskräfte in Schulen*	Jährlich	IPSN	Konstruktives Führungshandeln als personale Kompetenz (9 TN) Demokratie lernen durch demokratisches Handeln (13 TN) Kommunikation I (8 TN) GFK-Übungsgruppe für Lehrkräfte, IPSN-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ehrenamtliche NEST-Elternlotsinnen und -lotsen, BuT-Lernförderkräfte (11 TN) kontinuierliche Qualifizierung von IPSN-Mitarbeiterinnen: Förderung der Teilnahme an den kommunalen Führungskräftequalifizierungen und am Mentoringprogramm für Frauen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
61.	Die ganztägige Schulkinderbetreuung ist bereitgestellt und bedarfsgerecht entwickelt.	Erweiterung der schulischen Maßnahmen für die ganztägige Schulkinderbetreuung (z. B. offene und gebundene Ganztagsschule) 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) *Zielgruppe: Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte innerhalb der Stadtgesellschaft*	Jährliche Anpassung	SchA	Seit 2014 dient der vom damaligen Geschäftsbereich Schule und Sport - heute Referat für Schule und Sport bzw. Referat IV - und Referat für Jugend, Familie und Soziales gemeinsam entwickelte „Masterplan“ als kommunales Planungsinstrument für den bedarfsgerechten Ausbau der ganztägigen Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsangebote. Aktueller Stand der Betreuungsversorgung von Nürnberger Grundschulkindern: • 16.800 Kinder • 11.900 Plätze im Hort, Mittagsbetreuung, gebundene und offene Ganztagsschule = 71%
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. *Zielgruppe: Mädchen und Jungen*	Schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Projekt MädelsGOBasketball des Post SV Nürnberg e.V. mit wachsender Teilnehmerinnenzahl 200 Mädchen wöchentlich 20 Sportarbeitsgemeinschaften (SAGs) an Grundschulen 2 SAGs an Gymnasien Artio e.V. mit Basketball Angebot im offenen Ganztag einer Schule 2 Sportvereine (Post SV Nürnberg e.V. und ATV 1873 Frankonia Nürnberg e.V.) als Träger von Ganztagsangeboten an 2 Nürnberger Schulen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
63.	Die Anzahl von Männern in Fortbildungen ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer + Deutsch lernen) *Zielgruppe: potenzielle Teilnehmer an Fortbildungen*	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Über verschiedene Maßnahmen wie Fortbildung, Bildungsberatung und die Ansprache von männlichen Teilnehmenden in Deutsch- und Integrationskursen konnte der Anteil an männlichen Teilnehmenden um ca. 10 % erhöht werden.
64.	Die Anzahl von Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT) *Zielgruppe: potenzielle Teilnehmerinnen an Fortbildungen im Bereich MINT*	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Durch die Verankerung von MINT-Veranstaltungen im Kinderprogramm StB konnte die Teilnahme von Mädchen leicht erhöht werden.
65.	Die geschlechtsspezifische Benachteiligung ist beseitigt.	„Jungs als Bildungsverlierer“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+) *Zielgruppe: Jungen*	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Das Projekt „Campus 16+“ wird aufgrund von mangelnden personellen Ressourcen aktuell nicht weiterverfolgt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Kinder bis zum Vorschulalter*	Kurzfristig realisierbar bei zusätzlichem Personal	BCN/StB	Das Angebot wurde ohne zusätzliches Personal auf 3 weitere Standorte übertragen; dadurch Gewinnung neuer Teilnehmer*innen.
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 *Zielgruppe: Eltern*	Mittelfristig bei Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Der Bereich frühkindliche Bildung ist in den letzten Jahren von zielgruppenrelevanten Institutionen übernommen worden (Schulen, Beratungsstellen etc.). Das BZ wird daher das Thema nicht weiterverfolgen.
68.	Mädchen und Jungen/ junge Frauen und Männer nutzen die Einrichtungen/Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) zu annähernd gleichen Teilen.	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert *Zielgruppe: Mädchen und Jungen/ junge Frauen und Männer*	Fortlaufend	J/B2- Einrichtungsleitungen und Abteilungsleitungen	Von den 440.750 Nutzungen im Jahr 2019 waren 42,73 % weiblich. Von den 356.036 Nutzungen im Jahr 2022 (ab April ohne Pandemieauflagen) waren 40,77 % weiblich. Von den 267.761 Nutzungen Januar bis Juli 2023 waren 40,84 % weiblich. Nicht nur in Nürnberg hat die Pandemie Mädchen und (junge) Frauen wieder verstärkt in den häuslichen/ familiären Bereich zurückgedrängt.
69.	In jedem Team der Erziehungsberatung stehen sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpersonen zur Verfügung.	Berücksichtigung bei Ausschreibungen und Anwerben von Sozialpädagogen und Psychologen *Zielgruppe: anzuwerbende Sozialpädagogen und Psychologen*	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-EB-Abteilungsleitung	In jedem Team steht mindestens eine männliche Beratungsfachkraft zur Verfügung. Trotzdem ist die Zahl noch sehr unausgewogen. 13 weiblichen Fachkräften stehen nur 6 männliche Fachkräfte gegenüber.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: anzuwerbende Pädagog*innen*	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-Einrichtungsleitungen und Abteilungsleitungen	Insgesamt arbeiten (minus unbesetzter Stellen) 51 männliche und 68 weibliche Mitarbeitende in den Häusern (KiJHs + JTs). Der Fachbereich ist auf Berufsmessen und in Ausbildungsstätten vertreten. Leider können immer weniger Praktikumsplätze besetzt werden.

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	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
71.	Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet.	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	fortlaufend	Ref. VI, UB	Scharfreiterring wurde inzwischen unter Berücksichtigung der angstfreien Gestaltung revitalisiert. Muggenhof wird derzeit unter Berücksichtigung der angstfreien Gestaltung revitalisiert, Fertigstellung voraussichtlich 2024
72.	Die Gestaltung des öffentlichen Raums erfolgt unter dem Gesichtspunkt der gleichberechtigten Teilhabe.	Ausweitung und Verstetigung von Bürger*innenbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen Je nach Projekt: Bürger*inneninfo, Bürger*innengespräche, ePartizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Langfristige Etablierung von Bürger*innenbeteiligungen bei Um- und Neugestaltungsmaßnahmen in den nächsten Jahren	SÖR, Ref. VI in Kooperation mit Nutzer*innen (z.B. Ref. V/J)	Ref. VI: Wird bei neuen Planungen umgesetzt 3.BM: Die Öffentlichkeitsbeteiligung erfolgt sehr häufig in mehreren Schritten, z.B. erst Ortsbegehung, dann Infoveranstaltung. Bei besonders großen und bedeutsamen Anlagen wird die Bürgerschaft häufig in weiteren Stufen, wie e-Partizipation eingebunden. Bei rund 95 % solcher Maßnahmen erfolgt eine Öffentlichkeitsbeteiligung. Es wird geprüft, ob es Möglichkeiten gibt, zu erfassen, welche Bevölkerungsgruppen sich beteiligen.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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?“ *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Im Zusammenhang mit geplanten baulichen und sonstigen Maßnahmen	NüBad	Berücksichtigung und Bewertung der Rückmeldungen der Gäste des Nürnbergbades. Sensibilisierung der Mitarbeitenden für diesen Aspekt in Hinblick auf die jeweilige örtliche Situation und die Kommunikation mit den Besucherinnen und Besuchern.
74.	Der barrierefreie Zugang zum ÖPNV ist gewährleistet.	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen *Zielgruppe: Eltern(teile) mit Kinderwägen*	Fortlaufend	Vpl	Die Planung des barrierefreien Ausbaus von Haltestellen erfolgt kontinuierlich.
75.	Der ÖPNV ist ausgebaut.	Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln		Vpl	Noch in Ausführung
		Verlängerung der U-Bahnlinie U3 SW bis Gebersdorf *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	2019 - 2025	UB	Baubeginn Anfang 2020 erfolgt, Fördermittelzusage nach Präsentation der Nutzen-Kosten-Untersuchung erhalten, Planfeststellung durchgeführt, Fertigstellung voraussichtlich 2026
76.	Das alternative Mobilitätsangebot Car-Sharing ist gefördert.	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*		Vpl in Abstimmung mit DiP/OS (ePa), LA (Vertrag) und SÖR (Aufbau)	In 2023 wurde die 3. Ausbaustufe umgesetzt. Damit bestehen 78 Mobilpunkte mit fast 130 Carsharing-Fahrzeugen. Befragung der Nutzerinnen und Nutzer zeigt hohe Zufriedenheit.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Evaluation/Ergebnisse
77.	Die Bedingungen für Zufußgehende sind verbessert.	Erarbeitung eines Fußverkehrs-konzepts *Zielgruppe: Zufußgehende*		Vpl/M	Fußverkehrsstrategie wurde erarbeitet und vom AfV beschlossen. Nach und nach sollen alle Stadtteile innerhalb des Rings auf Fußgänger-freundlichkeit untersucht und die Bedingungen/Sicherheit für den Fuß-verkehr verbessert werden.
78.	Die Bedingungen für Radfahrende sind verbessert.	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, Errichtung von Radabstellanlagen in Projektge-bieten mit e-Partizipation *Zielgruppe: Radfahrende*		Vpl/M SÖR (Auf-bau)	Das achte Radständerprojekt mit Onlinebeteiligung ist angelaufen.

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. In 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.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
79.	Öffentliche Aktionen und Veranstaltungen zum Themenbereich Lesben, Schwule, Bi-Trans- und Intersexuelle (LSBTI) sind durchgeführt.	Aktionen an Gedenktagen Einzelveranstaltungen zu inhaltlichen Schwerpunkten *Zielgruppe: LSBTI*	2 x jährlich	MRB-BfD/LSBTI	Ziel erreicht: Beauftragte für Diskriminierungsfragen führt zusammen mit der Stadtbibliothek jährlich die Aktionswochen Queer im Mai durch und beteiligt sich an Aktionen anlässlich Gedenktagen. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche städtische Veranstaltungen zu den PRIDE Weeks. Außerdem wurde 2023 ein Regenbogenzebrastreifen installiert und Regenbogenflaggen werden jährlich anlässlich der Pride Weeks gehisst. Durch entsprechende Formate gibt es zwischenzeitlich regelmäßige Veranstaltungen auch in der Jugend- und Senior*innenarbeit.
80.	In der lokalen Antidiskriminierungsarbeit ist das Thema LSBTI berücksichtigt.	Mitarbeit in der lokalen Antidiskriminierungsstrategie *Zielgruppe: Akteur*innen in der Antidiskriminierungsarbeit*	Fortlaufend	MRB-BfD/LSBTI	Ziel erreicht: Das Beratungsangebot zu Queeren Themen und für die Queere Community wurde ausgebaut und in den Strategieentwicklungsprozessen horizontal verankert.
81.	LSBTI-Geflüchtete sind geschützt vor Diskriminierung und Gewalt.	Verstetigung des Arbeitskreises Flucht und LSBTI *Zielgruppe: LSBTI-Geflüchtete*	Fortlaufend	MRB-BfD/LSBTI	Ziel teilweise erreicht: Schutzunterkünfte bestehen, darüber hinaus besteht ein hoher Schutzbedarf der Zielgruppe. Nicht alle Betroffenen haben Zugang zu Schutzunterkünften. AK-Treffen fanden mangels Ressourcen noch nicht statt. Neuauflage eines Austauschs nach Neubesetzung der Fachstelle für Geflüchtete.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
82.	Rassismus und Diskriminierung sind bekämpft.	Zielgruppenspezifische Unterkünfte für Geflüchtete bleiben erhalten *Zielgruppe: Geflüchtete*	Fortlaufend	SHA	Diese Unterkünfte bestehen weiterhin. Mittlerweile ist beabsichtigt, dass auch die Regierung von Mittelfranken eine zusätzliche Einrichtung (Anschluss) eröffnen wird.
83.	Gewährleistung einer toleranten und offenen jungen Generation	Toleranzstiftende Projekte wie durch „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ an den Schulen fördern *Zielgruppe: Schüler*innen*	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	In Nürnberg sind seit 2008 inzwischen 44 Schulen sämtlicher Schularten Teil des Netzwerks. Besonders wichtig ist die Selbstverpflichtung, welche mindestens ein jährliches Projekt vorgibt und damit die Qualität des Netzwerks unterstreicht.
84.	Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen sind angeeignet.	Schulungen zur Zivilcourage *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Mittelfristig	BCN/BZ	Kurse und Veranstaltungen mit dem Thema „Antidiskriminierung“ sind regelmäßig im Portfolio der Fachteams „Gesellschaft und Kultur“ und „Grundbildung“ (Schulabschlüsse) verankert.
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. *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	2021	Ref. V / Koordinierungsgruppe Inklusion	Der Aktionsplan UN-BRK berücksichtigt geschlechterspezifische Bedürfnisse/Aspekte. Spezielle Maßnahmen sind die Website zur „Vertraulichen Spurensicherung bei sexualisierter Gewalt“ in Leichter Sprache und die Gebärdendolmetschung der Informationen zur Vertraulichen Spurensicherung sowie die unter Ziel Nr. 53 gelisteten Maßnahmen: Selbstverteidigungskurs für gehörlose Mädchen und Frauen und die Vermittlung von Wissen zum Thema „sexuelle Gewalt“ in Einrichtungen für Frauen und Männer mit geistiger Behinderung in Leichter Sprache.
		Der Aktionsplan Inklusion wird in geschlechtergerechter Sprache formuliert *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	2021	Ref.V / KoG Inklusion	Der Erste Aktionsplan UN-BRK ist in geschlechtergerechter Sprache formuliert. Auch die Fortschreibung des Aktionsplans über die Website www.inklusion.nuernberg.de ist und wird in geschlechtergerechter Sprache geschrieben.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
86.	Alle Veranstaltungen der GST sind nach Bedarf barrierefrei.	Bereitstellung von Gebärden-Dolmetscher*innen, wenn erforderlich Möglichkeit bei Anmeldungen, Bedarf anzukreuzen *Zielgruppe: gehörlose Menschen*	Fortlaufend	GST	Bei Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle besteht die Möglichkeit, Dolmetschleistungen in Gebärdensprache durch Ankreuzen auf Anmeldeformularen/Online-Services in Anspruch zu nehmen. Im Berichtszeitraum wurde dies von gehörlosen Menschen jedoch nicht nachgefragt.

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	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
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 *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Fortlaufend	Gesamt Gh, insbesondere Gh/Gf-Studio G/Gf-Stadt Gh/Inf-FSG Gh/MD-SpDi	Ref. III Die Fachstelle für sexuelle Gesundheit berät Menschen aller Geschlechtsidentitäten. Die Angebote des Gesundheitsstudios richten sich an alle Kinder und Jugendliche unabhängig des Geschlechts. Dadurch kann ein geschützter und wohlwollender Raum bei den Angeboten zur Verfügung gestellt und durch die Mitarbeitenden gewährleistet werden. Das Stadtteilprojekt hat während seiner Laufzeit spezifische Angebote für Frauen bereitgestellt; insbes. für Frauen mit Migrationshintergrund. Das Projekt Jungen- und Männergesundheit adressiert gesundheitsförderliche Angebote für Jungen und Männer.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
88.	Eine gendersensible Gesundheitsberichterstattung ist etabliert.	Alle Auswertungen finden explizit gendersensibel statt, z. B. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen *Zielgruppe: Stadtgesellschaft*	Fortlaufend	Gh/Gf-GBE	Ref. III Nach der Corona-Pandemie wurde die Arbeit der Gesundheitsberichterstattung 2023 wiederaufgenommen.
89.	Die Grundlage für den weiteren Ausbau der geschlechtsbezogenen Gesundheitsförderung von Jungen und Männern ist geschaffen.	Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“ Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit Entwicklung und Umsetzung von ressortübergreifenden Ansätzen zur Entwicklung ineinandergreifender lebenslagenspezifischer gesundheitsbezogener Angebote *Zielgruppe: Jungen und Männer*	Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 bzw. 01.01.2022 geplant. Ende: 31.12.2023	Gh/Gf-JM	Die Stelle zur Koordination Jungen- und Männergesundheit wurde eingerichtet. Bedingt durch die Corona-Pandemie musste die Koordination ausgesetzt werden. Dafür konnte die Projektlaufzeit verlängert werden. Die Bestands- und Bedarfserhebung ist nahezu abgeschlossen. Ein Netzwerk zur Jungen- und Männergesundheit konnte aufgebaut werden. Erste Projekte wurden und werden durchgeführt.
		Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit der Techniker Krankenkasse und Gh *Zielgruppe: in der Jungen- und Männergesundheit tätige Beschäftigte/Institutionen/Vereine*	Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.21 oder 01.01.23 geplant.	GST, Gh	Das Netzwerk hat sich gegründet. Verantwortlichkeit ist an Gh - Fachstelle geschlechtersensible Prävention übergegangen. Das Netzwerk wächst weiter und trifft sich regelmäßig

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Evaluation/Ergebnisse
90.	Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr.	Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit Veranstaltung(en) zu Männergesundheit Aktion/Kampagne, z. B. November *Zielgruppe: Männer*	Jährlich	GST	Im Rahmen der Männerwochen 2022 haben Angebote und Veranstaltungen zu Männergesundheit und Prävention stattgefunden. Themen waren Essstörungen, Resilienz, Sexualität und Männerherzen.
91.	Der Zugang zu (muttersprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete ist gewährleistet.	Fortführungen der Medizinischen Fachstelle/Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung Genderadäquate Personalausstattung *Zielgruppe: Geflüchtete*	Fortlaufend	Gh/MD-Asyl In Kooperation mit weiteren externen Partner*innen	Die Medizinische Fachstelle für Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma wurde bis 12/2025 verlängert.
92.	Die geschlechtssensible Gesundheit älterer Menschen ist gefördert.	Punktuelle Angebote zu Frauen- und Männergesundheit (gemäß unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Gesundheitsprobleme von Senior*innen) *Zielgruppe: Senior*innen*	Fortlaufend	SenA	Frauen: Angebote sind bereits stetige Kursangebote Männer: Teils verstetigte Angebote, teils Verstetigung geplant.