Gleichstellungsaktionsplan 2024-2027 mit dem Schwerpunkt Bekämpfung Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt

Präambel

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

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

Einführung

Die Stadt Nürnberg tritt Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Diversitydimension Geschlecht seit über 30 Jahren entgegen. Im Jahr 1986 wurde die erste Frauenbeauftragte vom Stadtrat bestellt. Mit der Verabschiedung und mehrmaligen Fortschreibung des *Frauenförderplans* und der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* als ein verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung wurden seitdem die Weichen für eine geschlechtergerechte Verwaltung und Stadtgesellschaft gestellt. Die Unterzeichnung der *Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene* durch den Stadtrat im Oktober 2010 war ein weiterer konsequenter Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte die Verpflichtung für die Stadt Nürnberg, regelmäßig Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern. Im Jahr 2022 haben der *Rat der Gemeinden und Regionen Europas* und seine Mitgliedsverbände den Text der Charta aktualisiert. Ziel war es, Nutzen und Relevanz der Charta für Europas Städte und Regionen sicherzustellen. Der sprachlich angepasste und um neue Artikel erweiterte Text wurde im Dezember 2022 vom Hauptausschuss des europäischen Dachverbandes verabschiedet. Hinzugekommen sind unter anderem Aspekte, die auf die Geschlechterperspektive im Kontext digitaler Teilhabe und nachhaltiger Entwicklung verweisen. In diesem Sinne ist es beispielsweise wichtig zu berücksichtigen, dass Frauen und Mädchen von Cybergewalt oder den Auswirkungen des Klimawandels besonders stark betroffen sind. Mit dem Beschluss im Juni 2024, künftig mit der überarbeiteten Version der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu arbeiten, bekräftigte der Stadtrat das Bekenntnis der Stadt Nürnberg zur Charta.

Hiermit liegt nun der 5. Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg vor, dessen Laufzeit sich nicht nur über einen Zeitraum von vier anstatt drei Jahren erstrecken wird (2024 bis 2027), sondern auch einen inhaltlichen Schwerpunkt hat, nämlich die Bekämpfung Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt[1]. Er wurde von der Gleichstellungstelle in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsbereiche und Referate in der Koordinierungsgruppe Gender, Expert*innen aus dem Schutz und Hilfesystem, weiterer relevanter Akteur*innen sowie unter Beteiligung der Zivilgesellschaft erarbeitet. Die Prävention und Bekämpfung von Geschlechtsspezifischer Gewalt, vor allem Gewalt gegen Frauen, und Häuslicher Gewalt war und ist seit jeher Teil der kommunalen Gleichstellungsarbeit und der Gleichstellungsaktionspläne. Sie ist nicht nur in der *Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene* verankert, sondern auch Gegenstand des *Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt*, auch bekannt als *Istanbul-Konvention*. Die Istanbul-Konvention wurde bereits im Jahr 2011 verabschiedet und trat als völkerrechtlicher Vertrag im August 2014 in Kraft. Es schafft verbindliche Rechtsnormen zur Prävention und Bekämpfung von Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt. Im Februar 2018 trat die *Istanbul-Konvention* als Bundesgesetz in Deutschland in Kraft. Bereits in der Präambel wird anerkannt, dass die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein wesentliches Element zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen beziehungsweise Geschlechtsspezifischer Gewalt ist. Gleichstellungsarbeit wird demnach per se als Präventionsarbeit anerkannt. Kommunale Gleichstellungsarbeit muss folglich die in der Konvention gesetzten Vorgaben im Sinne der Ausstrahlungswirkung zwingend mitdenken. Während die Verantwortung für die lückenlose Umsetzung der *Istanbul-Konvention* in vielen Bereichen in die Zuständigkeit des Bundes oder der Länder fällt - wie beispielsweise im Kontext Materiellen Rechts, Ermittlungen und Strafverfolgung oder auch Migration und Asyl - können die Kommunen einen entscheidenden Beitrag zur Umsetzung der Konvention und somit zur Prävention, zum Schutz und zur Unterstützung (potentiell) Betroffener von Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt leisten.

In diesem Sinne soll der Gleichstellungsaktionsplan 2024-2027 mit dem Schwerpunkt der Bekämpfung Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt durch konkrete Ziele und Maßnahmen einen Teil zur Umsetzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene beitragen. Der Aktionsplan umfasst insgesamt 218 Maßnahmen, wobei sich 92 davon explizit auf die Prävention und Bekämpfung Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt in Nürnberg beziehen. Letztere sind im Rahmen des Aktionsplans im Bereich „Gemeinsam frei von Gewalt“ angesiedelt. Gleichzeitig beinhaltet der Gleichstellungsaktionsplan 2024-2027 weiterhin Maßnahmen die - außerhalb des Themenkomplexes Gewalt - konkret darauf abzielen, die Nürnberger Stadtgesellschaft und die Nürnberger Stadtverwaltung geschlechtergerechter zu gestalten. Diese sind im Bereich „Gleichberechtigung schützt vor Gewalt“ zu finden.

Definition

Im Sinne dieses Aktionsplans…

…wird der Begriff **Geschlechtsspezifische Gewalt** als eine Form der Gewalt bezeichnet, die sich ausgehend von vermeintlichen Geschlechternormen gegen die Selbstbestimmung richtet, insbesondere gegen die geschlechtliche und/oder sexuelle Selbstbestimmung. Geschlechtsspezifische Gewalt reproduziert ein gesellschaftliches und strukturelles Machtverhältnis, sie wirkt nicht nur individuell, sondern stabilisiert dieses Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern auf gesellschaftlicher Ebene.

[1] Geschlechtsspezifische Gewalt und Häusliche Gewalt werden als eigenständige Begriffe verwendet und daher großgeschrieben. Zitate sind davon ausgenommen.

Geschlechtsspezifische Gewalt betrifft zum überwiegenden Teil Frauen und Mädchen sowie nicht-binäre Menschen und Menschen, die nicht heterosexuell und/oder nicht cis-geschlechtlich[2] sind.
Auch Männer und Jungen sind Betroffene geschlechtsspezifischer Gewalt, sie sind jedoch deutlich seltener betroffen. Geschlechtsspezifische Gewalt wird nicht ausschließlich, aber zum überwiegenden Teil von Männern gegenüber Frauen, nicht-binären Menschen und auch gegenüber anderen Männern ausgeübt – gleichzeitig können auch Frauen Täterinnen sein.

… wird der Begriff **Gewalt gegen Frauen** wird als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden und bezeichnet alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, sei es im öffentlichen oder privaten Leben.

… bezeichnet der Begriff **Häusliche Gewalt** alle Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder des Haushalts oder zwischen früheren oder derzeitigen Eheleuten oder Partner*innen vorkommen, unabhängig davon, ob Täter*innen in denselben Wohnsitz wie die betroffene Person hat oder hatte.

[2] *Cis-geschlechtlich* ist eine Bezeichnung für Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei ihrer Geburt anhand ihrer äußerlich körperlichen Merkmale zugeschrieben wurde.

Inhaltsverzeichnis

Präambel **1**
Einführung **1**
Definition **2**
1. Gemeinsam frei von Gewalt **5**
1.1 Sensibilisieren und Informieren 5
1.2 Fort- und Weiterbildung 14
1.3 Netzwerke und Kooperationen 19
1.4 Empowerment, Selbstbehauptung und Prävention 21
1.5 Schutz und Unterstützung 25
2. Gleichberechtigung schützt vor Gewalt **33**
2.1 Abbau von Rollenstereotypen 33
2.2 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz 38
2.3 Berücksichtigung von Intersektionalität 42
2.4 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung 46
2.5 Geschlechtergerechte Gesundheit 52
2.6 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung 60
2.7 Ausgewogenheit auf der Führungsebene 63
2.8 Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf 65

1. Gemeinsam frei von Gewalt

Im Jahr 2023 wurden über 250.00 Menschen in Deutschland Opfer Häuslicher Gewalt, dabei waren 70 Prozent der Betroffenen weiblich. Die meisten Übergriffe in diesem Kontext waren dem Bereich Partnerschaftsgewalt zuzuordnen. Knapp 80 Prozent der Betroffenen von Partnerschaftsgewalt im Jahr 2023 waren Frauen. Auf der Seite der Tatverdächtigen handelte es sich im Kontext Partnerschaftsgewalt in 78 Prozent der Fälle und im Kontext des Gesamtbereichs Häusliche Gewalt in 75 Prozent der Fälle um Männer. Zudem stirbt in Deutschland jeden dritten Tag eine Frau durch die Gewalt ihres (Ex-)Partners. Gleichzeitig werden auch Kinder und Männer Opfer Häuslicher Gewalt.[3] Auch im Jahr 2023 ist der unsicherste Ort für Frauen noch immer ihr eigenes zu Hause. Die in den nachfolgenden Kapiteln aufgeführten Ziele und Maßnahmen sollen dazu beitragen, Stadtgesellschaft und Stadtverwaltung, sowie relevante Akteure und Expertinnen für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt zu sensibilisieren und informieren, Fachkräfte weiterzubilden, Netzwerke und Kooperationen zu stärken, die Präventionsarbeit zu unterstützen und auszubauen und Betroffenen besser zu unterstützen.

1.1 Sensibilisieren und Informieren

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
1	Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt werden als gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wahrgenommen.	Zeigen der Ausstellung "Häusliche Gewalt LOSwerden" des StMAS in Nürnberg mit entsprechend gestaltetem Begleitprogramm.	Stadtgesellschaft, Schüler*innen	GST	• Die Ausstellung hat stattgefunden. • Ein entsprechendes Rahmenprogramm hat stattgefunden.	2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
2		Zeigen der Ausstellung "Was ich anhatte..." mit entsprechendem Rahmenprogramm.	Stadtgesellschaft	GST	• Die Ausstellung hat stattgefunden. • Ein entsprechendes Rahmenprogramm hat stattgefunden.	2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
3		Durchführen der Plakataktion "Männlichkeit entschiedest du!" im Rahmen der Männerwochen 2024.	Stadtgesellschaft	GST	• Die Plakataktion hat stattgefunden.	2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
4		Durchführung einer breiten Sensibilisierungskampagne während der Aktionswochen gegen Gewalt im November 2025.	Stadtgesellschaft	GST	• Die Kampagne hat stattgefunden.	2025	Finanzielle Mittel durch GST beantragt, Eigenpersonal	12, 13, 19

[3] Zahlen aus dem Bundeslagebild Häusliche Gewalt 2023 des Bundeskriminalamtes.

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
5		Verstetigung und Ausweitung der Tütenaktion im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November) auf Supermärkte zur Sensibilisierung und Skandalisierung.	Stadtgesellschaft	GST	• Anzahl beteiligter Bäckereien und Apotheken. • Beteiligung Bäckerinnung. • Anzahl der beteiligten Supermärkte. • Anzahl der zur Verfügung gestellten Tüten.	jährlich	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 17, 19,
6		Durchführung der Nürnberger Aktionswochen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November im zweijährigen Turnus.	Stadtgesellschaft	GST	• Die Veranstaltungsreihe wurde durchgeführt.	im zweijährigen Turnus	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
7		Die Arbeitsgruppe "Bänke gegen Gewalt" treibt das Aufstellen orangener Bänke gegen Gewalt an Frauen in Nürnberg voran.	Stadtgesellschaft	GST	• Anzahl und Orte der in Nürnberg aufgestellten Bänke gegen Gewalt.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
8		Durchführung eines Austauschtreffens zwischen dem 1. FCN und der Gleichstellungsstelle rund um die Thematik Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt. Diskussion von Kooperationsmöglichkeiten und bei Bedarf gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen (im Kontext sexuelle Belästigung und Awareness beim 1. FCN bzw. während der Spiele im Max Morlock Stadion.)	Mitarbeitende des 1. FCN und der GST	GST	• Austausch hat stattgefunden. • Kooperationsmöglichkeiten wurden diskutiert. • Ggfs. gemeinsam entwickelte Maßnahmen (z.B. Kampagnen usw.) werden durchgeführt.	ab Herbst 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 17, 18, 19, 20
9		Anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte findet die alljährige Veranstaltung in Kooperation mit der Evangelischen Stadtakademie unter dem Titel: "Gewalt gegen Frauen beenden - Die Istanbul-Konvention in Nürnberg umsetzen!" statt.	Stadtgesellschaft	MRB & GST	• Veranstaltung hat stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmenden und Referent*innen.	45627	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
10	Hilfsangebote für von Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt Betroffene und ihre Angehörigen sind in Nürnberg bekannt.	Die Plakate "Hilfe bei Häuslicher Gewalt" werden aktualisiert, zielgruppenspezifisch aufbereitet sowie ergänzende Materialen erarbeitet und breit gestreut.	Stadtgesellschaft, Beschäftigte der Stadt Nürnberg, allgemeine Öffentlichkeit	GST	• Aktualisierte Materialen liegen vor. • Liste der Kooperationspartner*innen und Beteiligungsorte.	2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
11		In den Bürgerdienststellen liegen Informationsmaterialen zu Hilfsangeboten für von Gewalt Betroffene bereit.	Stadtgesellschaft	GST, BAM, BA/NOS, MI	• Aktualisierte Version der Plakate und des Materials "Hilfe bei Häuslicher Gewalt" liegen in den jeweiligen Dienststellen vor und sind für Bürger*innen zugänglich.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
12		Eine entsprechende Kampagne zur Sensibilisierung für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sowie zur Bekanntmachung der Präventions- und Unterstützungsangebote wird durch Aufkleber o.Ä. auf städtischen Fahrzeugen aufgegriffen, um barrierearm und möglichst breit auf Hilfsangebote hinzuweisen.	Stadtgesellschaft, Beschäftigte der Stadtverwaltung	SÖR	• Städtische Fahrzeuge sind entsprechend ausgestattet. • Anzahl der ausgestatteten Fahrzeuge.	2025	Eigenmittel	12, 13, 19
13		Eine entsprechende Kampagne zur Sensibilisierung für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sowie zur Bekanntmachung der Präventions- und Unterstützungsangebote wird durch Aufkleber (inkl. QR- Codes zu entsprechenden Websites) auf Spielplätzen, Grünanlagen und anderen öffentlichen Plätzen aufgegriffen, um möglichst barrierearm und breit auf Hilfsangebote hinzuweisen.	Stadtgesellschaft, Beschäftigte der Stadtverwaltung	SÖR	• Spielplätze, Grünanlagen und öffentliche Plätze sind entsprechend ausgestattet. • Anzahl der ausgestatteten Plätze/Stellen.	2025	Eigenmittel	12, 13, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
14		Eine entsprechende Kampagne zur Sensibilisierung für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sowie zur Bekanntmachung der Präventions- und Unterstützungsangebote wird durch Aufkleber (inkl. QR- Codes zu entsprechenden Websites) auf Toiletten und an anderen Stellen in Nürnberger Bädern aufgegriffen, um barrierearm auf Hilfsangebote hinzuweisen.	Besucher*innen der Nürnberger Bäder	NüBad	• Toiletten und entsprechende andere Stellen in den Nürnberger Bädern sind entsprechend ausgestattet. • Anzahl der ausgestatteten Plätze/Stellen.	2025	Eigenmittel	12, 13, 19
15		Bewerbung der Kampagne zur Sensibilisierung für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sowie zur Bekanntmachung der Präventions- und Unterstützungsangebote auf der Website des KPZ.	an den Angeboten des KPZ Interessierte	KPZ	• Auf die Kampagne "Gemeinsam frei von Gewalt" und entsprechende Materialien wird auf der Website des KPZ aufmerksam gemacht.	ab 2024	Eigenmittel	12, 13, 19
16		In öffentlich zugänglichen Toiletten von geförderten Wohnbauvorhaben werden die Notfallnummern für von Gewalt Betroffene sichtbar angebracht.	Bewohner*innen und Besucher*innen von geförderten Wohnbauvorhaben	SW	• Im Rahmen der Förderberatung der Vorhaben wurde darauf hingewirkt, dass der entsprechende Aushang durch die Betreibenden erfolgt, wenn öffentlich zugängliche Toiletten errichtet und betrieben werden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
17	Das Sicherheitsgefühl bei Dunkelheit im öffentlichen Raum ist dadurch gestärkt, dass die besonderen Angebote der VAG "Extrastopp bei Nacht" und "Taxiruf an die Haltestelle" bekannt sind,	Die Angebote der VAG "Extrastopp bei Nacht" und "Taxiruf an die Haltestelle" werden durch entsprechende Kampagnen, u.a. über Fahrgast TV und Infoscreens, bekannt gemacht.	Nutzer*innen des ÖPNV	VAG, GST, Vpl	• Kampagnen wurden durchgeführt. • Formate, Orte und Kanäle, mit Hilfe derer Werbung geschalten wurde. • Ergebnisse der Abfrage der Bekanntheit der Angebote im Rahmen der Fahrgastbefragungen.	ab 2024 jährlich	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
18	proaktiv angeboten und entsprechend umgesetzt werden.	Sensibilisieren, Informieren und ggfs. Schulen der Mitarbeitenden der VAG bzw. der Fahrer*innen von Bussen, Tram und U-Bahn.	Mitarbeitende der VAG, Nutzer*innen des ÖPNV	VAG	• Die Angebote "Extrastopp bei Nacht" und "Taxiruf an die Haltestelle" sind fester Bestandteil der Schulungen. • Hinweise auf Angebote erfolgen regelmäßig. • Informationen zu den Angeboten sind in regelmäßigen Austauschformaten fest verankert. • Anzahl der Angebotsnutzer*innen.	ab 2024 jährlich	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 19
19	Das Sicherheitsgefühl auf dem Arbeitsweg in der dunklen Jahreszeit oder zu Randzeiten ist gestärkt.	Durchführung einer Informationskampagne zum Heimwegtelefon.	Stadtgesellschaft, Pendler*innen	PR Ref. VI mit Ref. VI	• Kampagne wurde durchgeführt. • Feedback der Angesprochenen.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18, 19
20	Das individuelle Sicherheitsgefühl von Frauen (bzw. FLINTA*) im öffentlichen Raum ist gestärkt.	Durchführung einer Kampagne zu den Angeboten des Heimwegtelefons.	Frauen (bzw. FLINTA*) im öffentlichen Raum	GST	• Kampagne hat stattgefunden.	ab 2025	Finanzielle Mittel durch GST beantragt, Eigenpersonal	12, 13
21	Frauen sind für die durch K.O. Tropfen ausgehende Gefahr sensibilisiert und kennen Hilfsangebote.	Durchführung einer Kampagne zur Sensibilisierung für die Thematik K.O. Tropfen der allgemeinen Öffentlichkeit.	Stadtgesellschaft	GST	• Kampagne zur Sensibilisierung rund um die Problematik K.O. Tropfen und Übergriffe in diesem Kontext. • Plakatkampagne oder Videoclips in Kinos, die verschiedene Zielgruppen ansprechen, hat stattgefunden bzw. wurden gezeigt.	ab 2026	Finanzielle Mittel durch GST beantragt, Eigenpersonal	13, 19
22	Besucher*innen des Germanischen Nationalmuseums sind für die Themen Geschlechtsspezifische	Öffentliche und buchbare Themenführungen zu Geschlechtsspezifischer Gewalt in Kunst und Kulturgeschichte im Germanischen Natio-	Besucher*innen des Germanischen Nationalmuseums	KPZ	• Öffentliche Führungen wurden gebucht und haben stattgefunden (jeweils Anzahl der Führungen und Teilnehmenden).	ab Herbst 2025 bis 2027, regelmä-	Eigenmittel, Freie Mitarbeit	12, 13, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
	und Häusliche Gewalt sensibilisiert und nehmen sie als gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wahr.	nalmuseum durch das KPZ. Ankündigung des Angebots über Websites und Programme von KPZ und GNM, Teilnahme online buchbar.			• Resonanz von Teilnehmenden und Presse.	ßige öffentliche Führungen ca. zwei Mal im Quartal		
23	Menschen mit Behinderung sind für Geschlechtsspezifische Gewalt sensibilisiert und kennen Hilfsangebote.	Eine Informationsbroschüre zum Thema „Vertrauliche Spurensicherung“ mit Informationen zu Anlaufstellen, Kliniken, Beratungstelefonen sowie Handlungsvorschlägen liegt in Leichter Sprache vor.	Kinder und Erwachsene mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten, die von Sexualisierter Gewalt betroffen sind bzw. in Kontakt zu Personen stehen, die von Sexualisierter Gewalt betroffen sind	GST	• Die Informationsbroschüre ist in Leichte Sprache übersetzt, gestaltet und gedruckt und kostenlos erhältlich.	2024	Eigenmittel, finanziert über den Verfügungsfonds Aktionsplan UN-BRK	13, 19, 20
24	Frauen mit Behinderung sind für Geschlechtsspezifische Gewalt sensibilisiert und kennen Hilfsangebote.	Entwicklung und Durchführung einer Plakataktion in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Leichter Sprache.	Frauen mit Behinderung	GST	• Plakatkampagne liegt vor und wurde durchgeführt.	ab 2026	Finanzielle Mittel durch GST beantragt, Eigenpersonal	13, 19, 20
25	Familien in Nürnberg sind für die Themen Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sensibilisiert und kennen Präventions- und Hilfsangebote.	Das Bündnis für Familie greift die Thematik Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit (Newsletter und Familienblog) auf und thematisiert dabei auch Präventions- und Hilfsangebote.	Eltern und Familien in Nürnberg	BfF	• Im Newsletter des BfF wird auf Aspekte von Geschlechtsspezifischer und Häuslicher Gewalt hingewiesen. • Im Familienblog werden Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sowie Präventions- und Hilfsangebote aufgegriffen und vorgestellt.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
26	Die Wahrnehmung von Geschlechtsspezifischer Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem wird im Rahmen der Kommunikation des Jugendamtes regelmäßig hervorgehoben.	Entsprechende Informations-/Veranstaltungsangebote werden offensiv kommuniziert und beworben, One Billion Rising Nürnberg wird unterstützt und beworben. Allgemein greift J das Thema Gewalt in seiner Öffentlichkeitsarbeit verstärkt auf.	Eltern, Jugendliche, Stadtgesellschaft	J/B2-5	• Entsprechendes Informationsmaterial ist publiziert und wird regelmäßig aufgegriffen. • Statements im Rahmen der Beteiligung von OBR sind veröffentlicht.	laufend	mit bestehenden Ressourcen, Projektgeldern/externen Mittel	12, 13
27	Kinder in städtischen Kindertageseinrichtungen sind zum Thema sexuelle Grenzverletzungen altersgerecht informiert und sensibilisiert.	Das sexualpädagogische Konzept wird angewandt und umgesetzt. Zusätzlich wird einrichtungsübergreifend ein Präventionstheaterstück angeboten.	städtische Kita-Fachkräfte, Kinder in städtischen Kitas	J/B1, GST	• Sexualpädagogische Methoden wurden erprobt und angewandt. • Präventionstheater hat stattgefunden. • Anzahl der Einrichtungen und Teilnehmenden.	2025-2027	Eigenmittel, Drittmittel, Fremdpersonal	12, 13, 18, 19
28	Schüler*innen sind für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sensibilisiert und kennen entsprechende Ansprechpersonen an ihrer Schule.	Sensibilisierung zu den Themen Menschen- und Kinderrechte findet ab Jahrgangsstufe 5 an den städtischen allgemeinbildenden Schulen generell statt. Die einschlägigen Anlaufstellen in den Schulen (Lehrkräfte des Vertrauens und die Mitarbeitende der Jugendsozialarbeit an Schulen) sind für die Themen Häusliche und Sexualisierte Gewalt sensibilisiert, kennen Hotlines etc. und machen allgemeine Informationen leicht zugänglich.	Schüler*innen der teilnehmenden allgemeinbildenden Schulen	SchA, städtische allgemeinbildende Schulen	• Sensibilisierung und Information ist erfolgt. • Workshops und Veranstaltungen wurden durchgeführt.	fortlaufend bzw. jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
29	Städtische Mitarbeitende in Publikumsdienststellen sind hinsichtlich Häuslicher und Geschlechtsspezifischer Gewalt sensibilisiert und kennen die Hilfsangebote.	Städtische Mitarbeitende in Publikumsdienststellen werden hinsichtlich Häuslicher und Geschlechtsspezifischer Gewalt geschult und lernen die Hilfsangebote kennen.	Städtische Beschäftigte in Publikumsdienststellen	BAM, BA/NOS, MI	• Beschäftigte wurden geschult und kennen Hilfsangebote. • Informationsmaterial ist in jeweiligen Dienststellen vorhanden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 15, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
30	Führungskräfte und Beschäftigte sind sensibilisiert im und auskunftsfähig zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	In Ergänzung der allgemeine Sicherheitsunterweisung wird auch auf Informationen zum Umgang mit und dem Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen.	Führungskräfte und Beschäftigte der Stadt Nürnberg	GST, ASi	• Von GST wird eine Folie bereitgestellt, die Führungskräfte in die Unterweisung zum Arbeitsschutz aufnehmen sollen. • Auf den Intranetseiten des Arbeitsschutzes zum Thema Unterweisung wird auf Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen. • Auf den Intranetseiten des Personalamtes werden unterstützende Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz platziert. • Ggfs. platzieren weitere Geschäftsbereiche Hinweise zum Schutz vor sexueller Belästigung auf ihren Intranetseiten.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19
31	Mitarbeitende bei Ref. VI sind für die Themen Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sensibilisiert.	Integration von Informationsmaterial in die kommunikative Struktur	Beschäftigte und Führungskräfte bei Ref. VI	Ref. VI mit allen Dienststellen	• Informationsmaterial ist gestreut. • Feedback der Angesprochenen.	ab 2024	Drittmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18, 19
32		Infostand bei nächster Bauhofmesse (2025), Themenpunkt bei Gesundheitstag oder Fortbildungsveranstaltung.	Beschäftigte bei Ref. VI	Ref. VI mit allen Dienststellen, GST	• Infostand hat bei der Bauhofmesse hat stattgefunden. • Feedback der Angesprochenen. • Themenschwerpunkt bzw. Fortbildungsveranstaltung hat stattgefunden. • Anzahl und Feedback der Teilnehmenden.	ab 2024	Eigenpersonal	12, 13, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
33	Führungskräfte und Mitarbeitende bei Rpr sind für die Themen sexuelle Belästigung und Häusliche Gewalt sensibilisiert und kennen Unterstützungsangebote.	Führungskräfte und Mitarbeitende bei Rpr nehmen an einschlägigen Fortbildungen teil und sind sensibilisiert für Anzeichnen von und den Umgang mit sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz) und Häuslicher Gewalt. Sie kennen entsprechende Ansprechpersonen und Unterstützungsstrukturen.	Führungskräfte und Mitarbeitende bei Rpr	Rpr	• Fortbildungen wurden besucht. • Infomaterialen sind in der Dienststelle vorhanden und bekannt.	ab 2025	Eigenmittel	12, 13, 19

1.2 Fort- und Weiterbildung

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
34	Städtische Fortbildungsangebote zum Themenkomplex Gewalt sind schnell zu finden und werden fortgeführt.	Bestehende Fortbildungsangebote der Städteakademie werden auf Aktualität geprüft, zentral beworben (Intranet) und ggfs. intensiviert (z. B. rund um die Themen Gewalt am Arbeitsplatz, Deeskalation, Umgang mit aggressiven Kund*innen, Selbstverteidigung).	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg	PA/1, PA/1-2, GST	• Übersicht wird an geeigneten Stellen und in einschlägigen Runden und Gremien beworben. • Fortbildungsangebote sind bekannt und werden gebucht. • Anzahl der durchgeführten Fortbildungsangebote. • (Jeweils) Anzahl der Teilnehmenden.	bis 2027	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal	12, 13, 18, 19
35	Beschäftigte bei der Stadt Nürnberg sind sensibilisiert für sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz, kennen ihre Rechte und Pflichten und entsprechendes Vorgehen laut der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung.	Im Fortbildungsprogramm der Stadt Nürnberg ist ein Angebot für Beschäftigte zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (entsprechend der DV zum Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz) verankert.	Beschäftigte der Stadt Nürnberg	PA/1, GST	• Fortbildungsangebot liegt vor. • Angebot hat stattgefunden. • Anzahl der durchgeführten Fortbildungen und (jeweils) Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18, 19
36	Führungskräfte sind zum Themenkomplex Gewalt sensibilisiert.	Neben der Fortführung bestehender Fortbildungsangebote wird die gezielte Ansprache von Führungskräften mit geeigneten Formaten (z. B. Netzwerktreffen, Konferenzen mit Themenschwerpunkten) zur Sensibilisierung im Arbeitsalltag (Gewalt am Arbeitsplatz, Sexuelle Belästigung) intensiviert.	Führungskräfte der Stadt Nürnberg	PA/1, PA3/1, GST	• Geeignete Veranstaltungen wurden konzipiert und durchgeführt. •Anzahl der Veranstaltung und (jeweils) Anzahl der Teilnehmenden.	bis 2027	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal	12, 13, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
37	Städtische Ämter erkennen die besonderen Bedarfe von Gewaltbetroffenen an und berücksichtigen diese.	Beschäftigte der städtischen Ämter erkennen die besonderen Bedarfe von Gewaltbetroffenen an und unterstützen diese bei jeweiligen Prozessen und Anträgen nach Möglichkeit.	Städtische Beschäftigte (in Publikumsdienststellen)	BAM, BA/NOS, MI	• Beschäftigte wurden geschult und kennen Strukturen und Ermessensspielraum. • Informationsmaterial ist in jeweiligen Dienststellen vorhanden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 15, 19, 20, 27
38	Städtische Fort- und Weiterbildungsangebote für den Sozialen Bereich und den Bildungsbereich zur Thematik Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sind schnell zu finden und übersichtlich dargestellt.	Bestehende Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Sensibilisierungsangebote im Sozialen Bereich und im Bildungsbereich werden auf ihre Aktualität und Qualität hin überprüft und übersichtlich und zielgruppenspezifisch zusammengefasst.	Mitarbeitende in städtischen Dienststellen und Einrichtungen (vor allem Schulen und Kitas)	GST, IPSN, J/D-FS, PEF:SB	• Aktualisierte Übersicht liegt in einem ansprechenden und zielgruppengerechten Format vor. • Übersicht wird an geeigneten Stellen und in einschlägigen Runden und Gremien beworben.	2026	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 15, 19
39	Bestehende Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Sensibilisierungsangebote zur Thematik Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt werde im Sozialen Bereich und im Bildungsbereich verstärkt durchgeführt.	Im Zeitraum des Aktionsplans werden die Angebote verstärkt beworben und Kooperationen mit einzelnen Schulen und Einrichtungen geschlossen, welche die Angebote im Zeitraum des Aktionsplans verstärkt durchführen.	Fachkräfte, Kinder, Jugendliche, Schüler*innen, Eltern	GST, IPSN, J/D-FS, PEF:SB	• Werbung wurde durchgeführt. • Kooperation mit einzelnen Schulen und Einrichtungen kam zustande und hat stattgefunden.	2026	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 15, 19
40	Mitarbeitende in Sozialen Berufen sind sensibilisiert für die Themen Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt und kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Kontexten.	Für Mitarbeitende in Sozialen Berufen werden bedarfsgerechte Angebote zur Sensibilisierung und Vermittlung rechtlicher Rahmenbedingungen zum Thema Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt angeboten. Das jährliche Fort- und Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende in Sozialen Berufen wird	Mitarbeitende in Sozialen Berufen	PEF:SB	• Angebote werden im Fortbildungsprogramm der Fachstelle PEF:SB veröffentlicht und beworben. • Seminare haben stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	15

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
		durch die Fachstelle PEF:SB entsprechend bedarfsgerecht geplant. Unterjährige Bedarfe werden dabei berücksichtigt.						
41	Mitarbeitende in städtischen Kindertageseinrichtungen sind für das Thema Häusliche Gewalt sensibilisiert und im Umgang damit geschult.	Schulungen zum Thema Häusliche Gewalt und Betroffenheit von Kindern werden konzipiert und angeboten. Bezug zu den Schutzkonzepten der Einrichtungen wird dabei hergestellt, z.B. ReSi+	städtische Kita-Fachkräfte	J/B1, PEF:SB, GST	• Schulungskonzept wurde erstellt. • Schulungen haben stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 15, 18, 19, 26
42	Fachkräfte sind hinsichtlich Häuslicher und Sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sensibilisiert.	Planung und Durchführung eines Fachtags zur Umsetzung der Istanbul-Konvention mit dem Fokus auf Prävention von Häuslicher und Sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Zusammenarbeit mit der Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention und dem Paritätischen Bezirksverband Mittelfranken.	Fachkräfte aus den Bereichen Jugendschutz, Justiz, Polizei und dem Hilfesystem	MRB & GST, J	• Fachtag fand statt. • Anzahl der Teilnehmenden. • Tagungsband liegt vor.	2024/2025	Eigenmittel, Eigenpersonal, Teilnahmegebühren, Mittel der Kooperationspartner*innen	12, 13, 15, 18, 19, 26
43	Lehrkräfte sind für das Thema Sexismus, sexuelles Mobbing und Geschlechterstereotype in der Schule sensibilisiert und in Präventionsmaßnahmen dafür geschult.	Fortbildung zu den Themen Sexismus, Geschlechterrollen und Stereotype (u. a. auch Umgang mit dem Arbeitsheft Schule gegen Sexismus von PinkStinks und anderer Materialien).	Lehrkräfte der Mittelstufe	IPSN	• Die Fortbildung wurde geplant und durchgeführt. • Anzahl der Teilnehmenden.	Schuljahr 2024/2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 14, 15, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
44	Direktor*innen von städtischen Schulen sind fachlich und strukturell über das Angebot und Material „Schule gegen Sexismus“ informiert und geben dies im Kollegium weiter.	Direktor*innen erhalten Input bzw. Kurzinformation auf den jeweiligen Konferenzen mit Visualisierung und Beispiel.	Direktor*innen-Konferenzen	SchA, SchB, GST	• Das Projekt und Arbeitsmaterial wurde auf den Direktor*innen-Konferenzen für Schulen und Berufsschulen vorgestellt. • Direktor*innen haben an ihren Schulen dafür geworben bzw. Lehrkräfte angesprochen und dafür motiviert, den Projekttag durchzuführen.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 14, 15, 18, 19
45	Lehrkräfte der Schulen im Verbund "Die familienfreundliche Schule" sind für das Thema Häusliche Gewalt sensibilisiert und kennen die eigenen Handlungsmöglichkeiten.	Im Angebotskatalog der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft "Die familienfreundliche Schule" sind verschiedene Formate rund um die Themen Häusliche und sexualisierte Gewalt verankert. Diese werden im Zeitraum des Aktionsplans regelmäßig hervorgehoben und im Kontext des Aktionsplans bei den Mitgliedsschulen beworben.	Lehrkräfte der Schulen im Verbund "Die familienfreundliche Schule", Jugendsozialarbeit an Schulen in Nürnberg	J/D-FS, GST, Ref. IV	• Gezielte Bewerbung wurde durchgeführt. • Anzahl der durchgeführten Fortbildungen und der Gesamtzahl der Teilnehmenden.	ab Schuljahr 2024/25	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 14, 15, 18, 19
46	Schulen sind zum Thema Sexualisierte Gewalt und Schutzkonzepte sensibilisiert.	Die Veranstaltung „Schutz vor sexualisierter Gewalt - Basiswissen für den schulischen Kontext“ am IPSN findet (regelmäßig) statt. Auf das Angebot „Was ist los mit Jaron?“ für Lehrkräfte (Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindermissbrauchs, UBSKM) wird an kommunalen Schulen verstärkt hingewiesen.	Lehr- und Fachkräfte an Nürnberger Schulen	Ref. IV, SchA, SchB, IPSN	• Die Veranstaltung hat (regelmäßig) stattgefunden (Anzahl der Teilnehmenden). • Das Angebot des UBSKM wird in Gesprächen mit Schulleitungen der kommunalen Schulen beworben.	ab 2024	Eigenmittel	12, 13, 15, 18, 19
47	Das Personal bei NüBad ist sensibilisiert für und souverän im Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung in Nürnberger Bädern.	Das Personal bei NüBad wird entsprechend geschult und sensibilisiert für sexuelle Belästigung und Diskriminierung.	Mitarbeitende NüBad	NüBad	• Schulungen haben stattgefunden. • Anzahl und Feedback der Teilnehmenden. • Einheitliches Vorgehen und Handlungsabläufe sind etabliert.	2025	Eigenmittel	13, 15, 19, 20

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
48	Mitarbeitende des KPZ sind für die Themen Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sensibilisiert und kennen entsprechende Hilfs- und Unterstützungsangebote.	Die Mitarbeitenden des KPZ nehmen an einer entsprechenden Fortbildung teil.	Mitarbeitende des KPZ	KPZ	• Fortbildung hat stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmenden.	Herbst 2024	Eigenmittel	13, 14, 19

1.3 Netzwerke und Kooperationen

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
49	Die im Kontext Häusliche und Partnerschaftliche Gewalt beteiligen Institutionen sind vernetzt und über ihre jeweiligen Zugänge, Aufträge und Arbeitsweisen informiert.	Durchführung eines interdisziplinären Netzwerktreffens; moderierte Treffen zum jeweiligen Vorstellen der Arbeitsansätze und Vorgehensweisen inklusive wechselseitigem Austausch darüber; Austausch von Materialien und Informationen; Entwicklung von Kooperationen bzw. Vereinbarungen zu Austausch- und Informationswerten.	Expert*innen aus dem Bereich Justiz, Polizei sowie dem Hilfesystem	GST	• Treffen haben stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmenden. • Weiteres Vorgehen/Austausch ist vereinbart bzw. kontinuierliche Struktur ist geschaffen.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	18
50	Menschenhandel wird bekämpft.	Verstetigung des Arbeitskreises gegen Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs, Durchführung von Arbeitskreistreffen mindestens einmal im Jahr, ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien.	Expert*innen, Fachkräfte	GST	• Beteiligung der Akteur*innen. • Anzahl der Treffen des Arbeitskreises. • Durchführung anlassbezogener Veranstaltungen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal	15, 18, 19
51	Die Nürnberger Handlungsleitlinien zu Verfahrensweisen bei Häuslicher Gewalt und Elternschaft sind bei einschlägigen Fachkräften bekannt und finden in der Praxis Anwendung.	Aufbau, Verstetigung und Ausbau der Arbeitsgemeinschaft (AG) Häusliche Gewalt und Elternschaft	Fachkräfte im Bereich Häusliche Gewalt und Elternschaft	GST, J	• Anzahl der durchgeführten Sitzungen. • Ausbau der Arbeitsgemeinschaft mit weiteren Akteur*innen. • Zahl der beteiligten Institutionen und Organisationen.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	15, 18, 20, 26, 28

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
52	Fachkräfte und Mitarbeitende sind zum Thema Häusliche Gewalt in der Seniorenarbeit sensibilisiert.	Die Thematik von Häuslicher Gewalt gegen Senior*innen wird im Rahmen der Runden Tische in den Seniorennetzwerken aber auch in Arbeitskreisen wie dem AK Gerontopsychiatrie regelmäßig aufgegriffen.	Fachkräfte im Kontext Arbeit mit Senior*innen	SenA/2, SenA/1	• Themensetzung auf der Agenda der jeweils öffentlichen Treffen oder Fachgremien. • Bei Bedarf Diskussion und Erarbeitung entsprechender Maßnahmen.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 18, 19
53	Die Vernetzung der Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung untereinander sowie mit der kommunalen Gleichstellungsstelle ist gestärkt.	Durchführung eines Vernetzungstreffens der Frauenbeauftragten aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Nürnberg mit kommunaler Gleichstellungsbeauftragten. Bei Bedarf gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen zum Schutz von Frauen mit Behinderung.	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung	GST, SHA-Inklusion	• Vernetzungstreffen hat stattgefunden. • Diskussion über gemeinsame Maßnahmen zum Schutz von Frauen mit Behinderung hat stattgefunden.	ab 2026	Eigenmittel, Eigenpersonal	18

1.4 Empowerment, Selbstbehauptung und Prävention

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
54	Schüler*innen der 8. Jahrgangsstufe sind für das Thema Sexismus sensibilisiert und haben sich in Form von Projekttagen damit auseinandergesetzt.	Mit dem Arbeitsheft und dazugehörigem Material „Schule gegen Sexismus“ von PinkStinks wird an ca. drei Schulen jeweils ein Projekttag für alle Klassen der 8. Jahrgangstufe zum Thema Geschlechter-Stereotype, Vorurteile und Sexuelles Mobbing durchgeführt. Die Projekttage werden an ca. drei Schulen Modellhaft durchgeführt.	bevorzugt Schüler*innen der 8. Jahrgangsstufe	SchA, teilnehmdende Schulen, GST	• Die Projekttage haben stattgefunden und sind nachbesprochen. • Die Weiterentwicklung aufgrund der Erfahrungen ist erfolgt. • Anzahl der Teilnehmenden.	Schuljahr 2024/25	Eigenmittel, Eigenpersonal, inkl. Anschaffung der Arbeitshefte und Plakate	12, 13, 14, 18, 19
55		Mit dem Arbeitsheft & Material „Schule gegen Sexismus“ von PinkStinks wird an weiteren Schulen ein Projekttag für alle Klassen der 8. Jahrgangstufe zum Thema Geschlechter-Stereotype, Vorurteile und Sexuelles Mobbing durchgeführt.	bevorzugt Schüler*innen der 8. Jahrgangsstufe	SchA, teilnehmdende Schulen, GST	• Die Projekttage haben stattgefunden und sind nachbesprochen. • Die Weiterentwicklung aufgrund der Erfahrungen ist erfolgt. • Die Projekttage werden pro Schuljahr von mehreren Schulen in den 8. Jahrgangsstufen durchgeführt. • Anzahl der Teilnehmenden.	Schuljahre 2025/26 und 2026/27	Eigenmittel, Eigenpersonal, inkl. Anschaffung der Arbeitshefte und Plakate	12, 13, 14, 18, 19
56	Schüler*innen setzen sich mit Konflikten und Gewalt als Folgen widersprüchlicher Rollenerwartungen, Interessen und Wertvorstellungen auseinander.	Durchführung von Aktivitäten am 25. November anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen.	Schüler*innen aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg	teilnehmende Schulen, SchA, SchB	• Aktivitäten wurden durchgeführt: Anzahl teilnehmender Schulen, Klassen, bzw. Anzahl teilnehmender Personen. • Fazit aus Evaluations-/Feedbackbögen.	jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
57		Teilnahme an den Aktionen zu One Billion Rising am 14. Februar.	Schüler*innen aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg	teilnehmende Schulen, SchA, SchB	• Anzahl teilnehmender Schulen, Klassen, bzw. Anzahl teilnehmender Personen. • Fazit aus Evaluations-/Feedbackbögen.	jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
58	Schüler*innen sind für Gewalt in der Partnerschaft sensibilisiert.	Der Workshop „Respektvolle Liebe“ in der Projektwoche „Worte-Werte-Würde“ und die Einheit „Toxische Beziehung mit Gewalt“ im Rahmen des Stark-Konzepts werden durchgeführt.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B14	• Workshop und Einheit wurden durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
59	Die Schüler*innen sind über ihre Rechte bei Häuslicher/Sexualisierter Gewalt aufgeklärt und kennen Anlaufstellen.	Präventionsworkshop PraeGe mit dem Frauenhaus Nürnberg und Präventionsworkshop mit der Polizeiinspektion werden durchgeführt. Fachberatung gegen Menschenhandel und Zwangsheirat mit Jadwiga findet statt.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B5	• Workshops wurden durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
60		Präventionsworkshop PraeGe mit dem Frauenhaus Nürnberg wird durchgeführt. Aushänge mit Informationen bzgl. Anlaufstellen und Hilfsangeboten werden in Schultoiletten angebracht.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B6	• Workshops wurden durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden. • Aushänge wurden angebracht.	fortlaufend bzw. jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
61		Das Projekt " Gemeinsam gegen Loverboys" wird im Rahmen der Fächer PuG/ Ethik/ Religion in den Jahrgangsstufen 10 und 11 durchgeführt.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B7	• Projekt wurde durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
62	Schüler*innen sowie Lehrkräfte sind für Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt sensibilisiert.	Durchführung der Workshops/Angebote "Gegen Gewalt im Netz", "Gewaltfreie Kommunikation", "Lionsquest", usw.	Schüler*innen sowie Lehrkräfte aller allgemeinbildenden Schulen der Stadt Nürnberg	kommunle allgemeinbildende Schulen	• Workshops wurden durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel	12, 13, 14, 18, 19
63	Jungen und Mädchen sind für grenzüberschreitendes Verhalten sensibilisiert und kennen Präventions- und Verteidigungsstrategien.	An den städtischen Schulen werden die bereits vorhandenen Präventionsangebote lokaler Akteur*innen zu den Themen Häusliche und Geschlechtsspezifische Gewalt verstärkt bekannt gemacht und für die Thematik sensibilisiert.	Lehrkräfte an städtischen Schulen, Schüler*innen	Ref. IV, GST	• Ansprechende und niedrigschwellige Kommunikation der Angebote. • Vorstellung des Schwerpunkts des Aktionsplans und entsprechender Angebote in einschlägigen Gremien.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
64		Entwicklung von gleichstellungsorientierten Selbstbehauptungs-/Selbstverteidigungsworkshops für Mädchen und Jungen.	Mädchen und Jungen	GST	• Workshops wurden entwickelt. • Konzept liegt vor.	2025	Finanzielle Mittel durch GST beantragt	12, 13, 19
65		Durchführung der entwickelten gleichstellungsorientierten Selbstbehauptungs-/Selbstverteidigungsworkshops für Mädchen und Jungen in Jugendeinrichtungen der Stadt Nürnberg.	Mädchen und Jungen	GST, J/B2-3 bis J/B2-6	• Anzahl der durchgeführten Workshops. • Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2025	Finanzielle Mittel durch GST beantragt	12, 13, 19
66	Mädchen und Jungen sind in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt und empowert im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt.	Durchführung von Projekten einzelner Einrichtungen, z.B. Gost mit gewaltpräventiven Workshops mit Mädchen und Workshops mit Jungen.	Mädchen und Jungen	J/B2-5 für J/B2, mit einzelnen Einrichtungen	• Die Projekte/Veranstaltungen wurden durchgeführt. • Anzahl und Feedback der Teilnehmenden.	Einzelveranstaltungen	mit bestehenden Ressourcen, Produkt eigene Budgets; ggf. Projektgelder wie Grow Happy, Mittel der Gewalt- und Suchtprävention	12, 13, 18, 19
67	Queere junge Menschen werden als selbstverständlich gleichberechtigt und gleichgestellt wahrgenommen und sind so vor Gewalt geschützt.	Geschlechterreflektierte Arbeit mit queeren jungen Menschen wird verstärkt, Safe Spaces in der OKJA etabliert, verlässliche Ansprechpersonen benannt, Themen queerer Lebenswelten offensiv kommuniziert. Infoveranstaltungen werden durchgeführt, Räume zur selbstverwalteten Nutzung angeboten, gemeinsames Informationsmaterial gestaltet und eine Beteiligung am CSD organisiert.	(queere) junge Menschen	J/B2-5mit Mitarbeitenden der OKJA/Jugendhilfe, MRB, Gh	• Angebote werden regelmäßig kommuniziert. • Anzahl der Teilnehmenden, Klicks bzw. Downloads digitaler Angebote. • Weitere Angebote werden mit den Zielgruppen erarbeitet.	laufende Angebote und Einzelveranstaltungen organisiert von durchgängiger Arbeitsgruppe	mit bestehenden Ressourcen, Produkt eigene Budgets; ggf. Projektgelder wie Grow Happy, Mittel der Gewalt- und	12, 13, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
							Suchtprävention	
68	Senior*innen in der offenen Seniorenarbeit sind gestärkt und können mit Überforderung, z.B. durch häusliche Pflege, so umgehen, dass diese nicht in Aggression umschlägt.	Es gibt Entspannungs-, Bewegungs- und Austauschangebote in den Seniorennetzwerken und Mehrgenerationenhäusern, die je von SenA gefördert werden bzw. in den eigenen Treffs von SenA angeboten werden. Dazu zählen etwa Yoga und Gymnastik für Senior*innen, wie auch Gesprächsangebote. Als konkretes Beispiel bietet das Seniorennetzwerk Leonhard Kurse gemäß der Rosenmovement-Methode an, die vom Seniorenamt zusätzlich im Rahmen von „Dabeisein kann ich mir leisten“ gefördert werden. Die Kurse richten sich auch an pflegende Angehörige.	Senior*innen, pflegende Angehörige	SenA/2	• Entsprechende Kurse und Anzahl der Teilnehmenden. • Feedback der Kursteilnehmenden.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 18
69	Mitarbeiterinnen der Stadt Nürnberg sind gestärkt im Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	Die Stadt Nürnberg macht explizit Mitarbeiterinnen ein Fortbildungsangebot zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.	Mitarbeiterinnen der Stadt Nürnberg	PA/1, GST	• Das Fortbildungsangebot liegt vor. • Nachfrage und Anmeldungen liegen vor. • Angebot hat stattgefunden. • Anzahl der durchgeführten Fortbildungen und Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18, 19

1.5 Schutz und Unterstützung

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
70	Das Bewusstsein für Grenzüberschreitungen und sexuelle Belästigung bei Kulturveranstaltungen ist gesteigert.	Bei der Durchführung von Kulturgroßveranstaltungen (wie dem Bardentrefffen, der Blauen Nacht etc.) gibt es ein Awarenesskonzept, das entsprechend umgesetzt wird.	Besucher*innen von Kulturveranstaltungen	Pb	• Awarenesskonzept für entsprechende Veranstaltungen liegt vor. • Awarenesskonzept ist bekannt und wird umgesetzt. • Rückmeldung der Besucher*innen.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19, 20
71		Mitarbeitende der Kulturdienststellen werden im Kontext sexuelle Belästigung und Diskriminierung geschult. Darauf aufbauend entwickeln die Kulturdienststellen ein Awarenesskonzept, das sich an den spezifischen Bedarfen der jeweiligen Dienststelle orientiert.	Mitarbeitende der Kulturdienststellen, Besucher*innen von Kulturveranstaltungen	alle Dienststellen des Bereichs 2. BM	• Awarenesskonzept für entsprechende Veranstaltungen liegt vor. • Awarenesskonzept ist bekannt und wird umgesetzt. • Rückmeldung der Besucher*innen bzw. der Mitarbeitenden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19, 20
72	Das Bewusstsein für Grenzüberschreitungen und sexuelle Belästigung beim Rathausclubbing ist gesteigert.	Bei der Durchführung des Rathausclubbing gibt es Awarenessmaßnahmen, die entsprechend umgesetzt werden.	Besucher*innen des Rathausclubbings	BgA	• Awareness ist Teil des Sicherheitskonzepts. • Notfallkärtchen sind ausgelegt. • Rückmeldung der Besucher*innen.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 19, 20
73	Von Häuslicher und Sexualisierter Gewalt Betroffene, die (noch) keine Anzeige erstatten möchten, können Spuren von körperlichen Übergriffen vertraulich in einer Klinik sichern lassen.	Die Arbeitsgruppe Vertrauliche Spurensicherung (VSS) in Mittelfranken bestehend aus Gleichstellungsbeauftragten, Vertretungen von Kliniken, Polizei und Fachberatungsstellen, wird verstetigt und begleitet aktiv den Umsetzungsprozess in Mittelfranken.	Betroffene von Häuslicher und Sexualisierter Gewalt	GST	• Anzahl der teilnehmenden Kliniken. • Anzahl der Betroffenen, die die VSS in Anspruch nehmen.	seit 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18, 19, 25

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
74	Gewalterfahrungen unter der Geburt werden thematisiert, diesen wird entgegengewirkt und das gegenseitige Verständnis zwischen werdenden Müttern und medizinischem Personal hat sich verbessert.	Vernetzung des AKs Frauen und Gesundheit mit bestehenden Arbeitskreisen, in denen Hebammen und Ärzt*innen vertreten sind, wie z.B. dem interdisziplinären Mutter und Kind Qualitätszirkel.	Mitarbeitende der Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen, Hebammen, Mediziner*innen	GST	• Format der Vernetzung. • Anzahl der Teilnehmenden/erreichten Personen.	2025	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 18
75		Erstellung, Durchführung und Auswertung einer niederschwelligen Abfrage durch Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen zu Erfahrungen während und nach der Geburt.	werdende Mütter und deren Partner*innen	GST	• Die Abfrage wurde erstellt und durchgeführt • Die Ergebnisse liegen vor.	2025/26	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 18
76		Erarbeitung und Umsetzung von Handlungsempfehlungen auf der Grundlage der Ergebnisse der Abfrage in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Netzwerken.	werdende Mütter und deren Partner*innen, Mitarbeitende der Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen, Hebammen, Mediziner*innen	GST	• Die Handlungsempfehlungen wurden erarbeitet und erste Maßnahmen zur Umsetzung ergriffen.	2026/27	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 18
77	Gehörlose Frauen und Mädchen sind gestärkt und kennen verschiedene Handlungsmöglichkeiten für den Fall, dass sie von Gewalt betroffenen sind.	Bekanntmachen und erfolgreiche Durchführung eines Selbstverteidigungskurses für gehörlose Mädchen und Frauen.	Gehörlose Mädchen und Frauen	SHA-Inklusion, GST	• Anknüpfend an Vernetzungstreffen der Frauenbeauftragten aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Nürnberg, Bewerbung des Angebots von AURA Nürnberg e.V. • Kurs hat stattgefunden und Anzahl der Teilnehmerinnen.	ab 2026	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
78	Schüler*innen der kommunalen Schulen sind vor Sexualisierter Gewalt geschützt.	Entwicklung eines Konzepts zur Prävention vor Sexualisierter Gewalt an Nürnberger Schulen.	Schüler*innen sowie Lehrkräfte der kommunalen Schulen	IPSN, SchA, SchB	• Abgestimmtes Konzept zur Prävention vor Sexualisierter Gewalt liegt vor. • Konzept ist in den jeweiligen Kollegien bekannt und wird entsprechend umgesetzt.	Schuljahr 2024/25	Eigenmittel	12, 13, 15, 18, 19, 26
79		Die Kooperation im Rahmen von Polizei-Jugendhilfe-Schule wird dauerhaft weitergeführt im Rahmen eines regelmäßigen Informationsaustausches, der Bereitstellung und Weitergabe von Infomaterialen sowie der Durchführung bzw. Bewerbung einschlägiger Fortbildungen.	Fachkräfte aus den Bereichen Polizei, Jugendhilfe und Schule	SchA/SchB, J/D-PJS	• Informationsaustausch ist regelmäßig erfolgt. • Etwaige Veranstaltungen und Workshops wurden durchgeführt.	fortlaufend	Eigenmittel	12, 13, 14, 18
80	Kinder und Jugendliche in Sportvereinen sind besser vor Sexualisierter Gewalt geschützt.	Sportvereine prüfen regelmäßig die erweiterten Führungszeugnisse ihrer Trainer*innen. In diesem Kontext ergeht die regelmäßige Aufforderung an die Sportvereine, die Vereinbarung nach §72 zum Thema Kinderschutz/Prävention vor Sexualisierter Gewalt zu unterzeichnen.	Ehrenamtliche und Mitglieder von Nürnberger Sportvereinen	SpS	• Aufforderungen werden ausgeführt.	fortlaufend	Eigenmittel	12, 18
81		Ein Austausch zwischen der Bayerische Sportjugend (BSJ), J und SpS zum Thema "Prävention von Sexualisierter Gewalt im Kinder- und Jugendvereinssport" findet regelmäßig statt. Außerdem werden Informationsveranstaltungen und Workshops zum Thema für Verantwortliche in Sportvereinen regelmäßig angeboten (eine Kooperation mit dem BSJ und SpS für Sportvereine).	Fachkräfte aus den Bereichen Sport und Jugend, Ehrenamtliche und Mitglieder von Nürnberger Sportvereinen	SpS mit BJS und Sportvereinen, J/D-PJS	• Regelmäßiger Austausch findet statt. • Verschiedene Informationsveranstaltungen und Workshops haben stattgefunden. • Anzahl der Vereine, die bereits Schutzkonzepte entwickelt haben.	fortlaufend	Eigenmittel	12, 13, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
82	In städtischen Kindertageseinrichtungen sind die bestehenden Schutzkonzepte bekannt und werden im Arbeitsalltag gelebt.	Die Schutzkonzepte werden in allen Kitas fertiggestellt und ggf. aktualisiert. Die Teams der Kitas werden befähigt, ggf. unterstützt und mit Ressourcen ausgestattet, das Schutzkonzept für ihre Einrichtung zu erstellen und im Alltag umzusetzen. Das Schutzkonzept wird jährlich (Qualitätsmanagement) anhand von Checklisten überprüft und ggf. angepasst.	städtische Kita-Fachkräfte	J/B1, GST	• Fertig erarbeitete und ausgefüllte Schutzkonzepte liegen in jeder Kita vor. • Die Mitarbeitenden kennen die Inhalte und Regelungen aus dem Einrichtungsschutzkonzept. • Neue Mitarbeitende werden über das Schutzkonzept informiert und befähigt dieses im Alltag umzusetzen.	ab 2024/25	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 15, 18, 19
83	Kritische Settings in der häuslichen Pflege sind stabilisiert bzw. werden durch entsprechende Angebote und Eingriffe entspannt.	Im Rahmen der Zusammenarbeit des Pflegestützpunkts mit dem Sozialpädagogischen Fachdienst (SFD) sowie dem Sozialpsychiatrischen Dienst (SpDi) erfolgt ein Austausch mit den städtischen Fachdiensten und der Polizei, wenn dem Pflegestützpunkt, als Beratungs- und als Beschwerdestelle, bedrohliche Situationen in der häuslichen Pflege bekannt werden.	Fachkräfte	SenA/1	• Regelmäßiger Austausch mit dem Sozialpädagogischem Fachdienst und Sozialpsychiatrischen Dienst (SpDi) findet statt. • Anzahl der gemeinsamen Fälle pro Jahr.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 18, 19
84		Umsetzung Förderprojekt für präventive Hausbesuche in einem oder zwei Stadtteilen. Dadurch können kritische Situationen in der häuslichen Pflege als Nebeneffekt der Beratungen vor Ort leichter erkannt und Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.	Personen im Kontext häusliche Pflege	SenA/1	• Förderzusage ist erfolgt und Projekt wurde umgesetzt. • Anzahl der Hausbesuche bzw. betreuten Fälle.	bei Förderzusage Umsetzung ab 2025	abhängig von Förderzusage im Rahmen der Bewerbung 2024	12, 18, 19

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
85	Nürnberger Pflegeeinrichtungen sind für die Bedeutung einrichtungsspezifischer Konzepte zur Gewaltprävention sensibilisiert.	Nürnberger Pflegeeinrichtungen werden durch entsprechenden fachlichen Input für die Bedeutung einrichtungsspezifischer Konzepte zur Gewaltprävention sensibilisiert und erhalten bei Bedarf Hilfestellung bei der Anpassung ihrer eigenen Konzepte.	Leitungen Nürnberger Pflegeinrichtungen	SenA	• Fachlicher Input im Rahmen der Pflegekonferenz hat stattgefunden. • Bei Bedarf erhalten Einrichtungen Hilfestellung bzgl. der Thematik. • Eventuelle Diskussion eines Leitfadens zur Erarbeitung einrichtungsspezifischer Konzepte zur Gewaltprävention in Einrichtungen der Langzeitpflege hat stattgefunden.	ab 2024	mit bestehenden Ressourcen	12, 13, 15, 18, 19
86	Der Zugang zu (muttersprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete ist gewährleistet.	Fortführungen der Medizinischen Fachstelle für Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung inklusive genderadäquater Personalausstattung.	Geflüchtete	Gh/MD-Asyl	• Stellenplanmäßige Absicherung zur Fortführung der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma. • Bedarfsentsprechende Behandlungszahlen von Geflüchteten in medizinischer und psychotherapeutischer Behandlung. • Behandlungszahlen nach Geschlecht. • Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal	15, 18, 19, 20
87	Der Schutz von Geflüchteten in städtischen Gemeinschaftsunterkünften ist gestärkt.	Zum Schutz der Bewohner*innen überprüft SHA in den städtischen GUs den Status der einzelnen Unterkünfte im Kontext Gewaltschutz. Ggfs. werden entsprechende Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Besonders im Fokus steht der Schutz von Frauen, Kinder und Queeren Personen.	Geflüchtete in städtischen GUs	SHA/3-4	• Sensibilisierung der Fachkräfte der Sozialdienste für Prävention und Gewaltschutz (Fachtag) hat stattgefunden. • Anzahl überprüfter GUs und ggfs. erarbeitete Maßnahmen.	2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 18, 19, 23

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
88	In städtischen Gemeinschaftsunterkünften tätige Personen sind für Gewaltschutz sensibilisiert.	SHA erstellt in Kooperation mit GST und ggfs. externer Expertise ein Fact Sheet bzw. einen Flyer mit wichtigen Informationen zum Thema.	in städtischen Gemeinschaftsunterkünften tätige Personen	SHA/3-4, GST	• Fact Sheet bzw. Flyer liegt vor und ist in den Gemeinschaftsunterkünften ausgehängt. • Hinweis auf bereits bestehende und regelmäßig angebotene Schulungen für Sozialdienste, Hausmeister*innen und Security Dienste. • Flüchtlings- und Integrationsberatungen stellen Informationen für Geflüchtete entsprechend bereit.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal	12, 13, 15, 18, 19, 23
89	Das Bedrohungsmanagement Mittelfranken hat die besonderen Herausforderungen im Kontext Häuslicher und Geschlechtsspezifischer Gewalt im Blick und berücksichtigt diese bei der jeweiligen Vorgehensweise.	Das Bedrohungsmanagement Mittelfranken bietet eine seiner öffentlichen Veranstaltungen zum Thema Geschlechtsspezifische und Häusliche Gewalt an.	Mitglieder und Erstbewertende des Bedrohungsmanagements Mittelfranken, interessierte Öffentlichkeit (öffentliche Veranstaltungen)	GST	• Veranstaltung(en) fand(en) statt. • Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2025	TN-Gebühren für Veranstaltungen	13, 15, 18, 19, 51
90		Ein im Rahmen des Bedrohungsmanagements Mittelfranken entwickeltes Gefährdungsanalysetool zur Einschätzung von schwerer Häuslicher Gewalt/potenziellen Femiziden wird von geschulten Mitarbeitenden angewandt: Mitglieder und Erstbewertende des Bedrohungsmanagements Mittelfranken sowie Mitarbeitende ausgewählter Stellen werden in der Anwendung des Gefährdungsanalysetools zur	Mitglieder und Erstbewertende des Bedrohungsmanagements Mittelfranken; städtische Mitarbeitende	GST	• Gefährdungsanalysetool für betroffene Frauen ist erstellt. • Schulungen haben stattgefunden. • Gefährdungsanalysetool ist nach der Pilotphase weiterentwickelt. •Gefährdungsanalysetool für betroffene Männer wird erstellt.	Pilotphase 2025; Weiterentwicklung/Anpassung 2025/26; Anwendung ab 2026/27; Weiterentwicklung des	TN-Gebühren für Anwendungsschulungen	13, 15, 18, 19, 51

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
		Einschätzung schwerer Häuslicher Gewalt geschult. Im Rahmen einer Pilotphase werden Anpassungsbedarfe ermittelt. Ausgehend von den Erkenntnissen der Pilotphase wird das Gefährdungsanalysetool weiterentwickelt. Im Anschluss soll ein Gefährdungsanalysestool für von Häuslicher Gewalt betroffene Männer entstehen.				Gefährdungsanalysetools für von Häuslicher Gewalt betroffene Männer ab 2027		
91	Das Bedrohungsmanagement Mittelfranken, dessen Strukturen sowie die jeweiligen Ansprechpersonen innerhalb der Nürnberger Stadtverwaltung sind den städtischen Mitarbeitenden bekannt und werden im Bedarfsfall genutzt.	Die Stadt Nürnberg vernetzt und stärkt die internen Strukturen im Rahmen des Bedrohungsmanagements Mittelfranken.	Städtische Mitarbeitende	BgA, MRB & GST	• Abfrage der Dienststellen bezüglich Erstbewertenden und Ansprechpersonen im Kontext Bedrohungsmanagement wird durchgeführt. • Ergebnisse der Abfrage und weiteres Vorgehen werden mit den einschlägigen Dienststellen diskutiert und koordiniert. • Mitarbeitende der einschlägigen Dienststellen werden für bestehende Strukturen und Ansprechpersonen sowie Funktion und Angebote des Bedrohungsmanagement Mittelfrankens sensibilisiert (Informationen im Intranet, entsprechender Input bei einschlägigen Schulungen, etc.).	ab Ende 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal	13, 15, 18, 19, 51

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen	Art. IBK
92		In Kooperation mit dem Bedrohungsmanagement Mittelfranken wird Informationsmaterial für städtische Mitarbeitende aufbereitet und breit gestreut.	Städtische Mitarbeitende	BgA, MRB & GST	• Informationen sind aufbereitet und veröffentlicht (Intranet). • Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen des Bedrohungsmanagements Mittelfranken werden unter städtischen Beschäftigten breit gestreut.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal, Ressourcen des BM Mittelfranken	13, 15, 18, 19, 51

2. Gleichberechtigung schützt vor Gewalt

Auf dem Weg hin zu einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft und Stadtverwaltung sind in den letzten Jahren auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen einige wichtige Schritte erfolgt. Dazu gehören beispielsweise auf der Bundesebene das FüPoG II (das zweite Führungspositionen-Gesetz) und die Streichung von §219a StGB (das sogenannte Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche) sowie innerhalb der Stadtverwaltung die Durchführung der Väter- und Mütterbefragung, die Umsetzung deren Ergebnisse und die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Während darüber hinaus die Anzahl von Frauen in Führungspositionen vielerorts steigt und Männer sich stetig intensiver mit aktiver Vaterschaft auseinandersetzen, halten sich in anderen Kontexten tradierte Geschlechterbilder hartnäckig. Aktuellen Zahlen zufolge stimmt ein Viertel der Deutschen antifeministischen und sexistischen Aussagen zu. Jeder dritte Mann in Deutschland hat ein geschlossen antifeministisches oder sexistisches Weltbild, Gleiches gilt für jede fünfte Frau.[4] Die folgenden Ziele und Maßnahmen setzen in unterschiedlichen Bereichen an und können konkret zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit beitragen. Im Kontext einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft sind entsprechende Maßnahmen vor allem in Handlungsfeldern wie der *Geschlechtergerechten Bildung und Erziehung*, der *Geschlechtergerechten Gesundheit* oder der *Geschlechtergerechten Stadtentwicklung* zu finden. Die Handlungsfelder *Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz*, *Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf* und *Ausgewogenheit auf der Führungsebene* betreffen hingegen verstärkt die Stadtverwaltung. Ziele und Maßnahmen im Bereich *Abbau von Rollenstereotypen* sowie *Berücksichtigung von Intersektionalität* wirken sich sowohl auf die Stadtgesellschaft als auch auf die Stadtverwaltung aus.

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
93	Die Sichtbarkeit von Frauengeschichte in Nürnberg ist erhöht.	Umsetzung eines Frauen-Straßen-Netzes online.	Stadtgesellschaft	2. BM, GST	• Die Webseite ist online. • Die nachhaltige Betreuung der Webseite ist gesichert. • Klick-Zahlen.	seit 2023	Eigenmittel, Eigenpersonal
94	Es herrscht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Benennung von öffentlichen Straßen, Plätzen und Brücken.	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechterparitätisch.	Stadtgesellschaft	Geo	• Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
95		Geschlechtersensible Themenfestlegung für neue Wohngebiete.	Stadtgesellschaft	Geo	• Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

[4] siehe Ergebnisse der Leipziger Autoritarismus-Studie aus dem Jahr 2022.

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
96	Männer gestalten ihr Leben frei von Rollenerwartungen und Zwängen.	Veranstaltung der Nürnberger Männerwochen rund um den Internationalen Männertag am 19. November im zweijährigen Turnus. Die Veranstaltungen leisten einen Beitrag zu Gleichberechtigung und positivem Männlichsein.	Männer	GST	• Veranstaltungen haben stattgefunden. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	fortlaufend, zweijährig	Eigenmittel, Eigenpersonal
97	Männer nehmen ihre Erziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt.	Veranstaltung der Nürnberger Väterwochen im zweijährigen Turnus	Väter	GST	• Veranstaltungen haben stattgefunden. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	fortlaufend, zweijährig	Eigenmittel, Eigenpersonal
98	Männer sind im Erzieherberuf gestärkt. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch zu ausgewählten spezifischen Themen.	Weitere Verstetigung des AK Männer in Kitas.	Männer in Erziehungsberufen	GST, J/B1	• AK Männer in Kitas trifft sich regelmäßig (4 Treffen im Jahr).	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
99	Die klischeefreie Berufswahl ist erhöht und Geschlechterstereotype spielen bei der Ausbildungswahl keine Rolle.	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung.	Jugendliche	PA/2-M, beteiligte Dienststellen innerhalb der Stadtverwaltung	• Anzahl der Teilnehmenden des Girls´ und Boys´ Day. • Anzahl der Angebote mit Dienststellen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
100		Gezielte Bewerbung der Angebote und Information zu den Angeboten des Girls' und des Boys´ Day im Unterricht an den Schulen sowie Förderung der Teilnahme von Schüler*innen.	Schüler*innen/potenzielle Teilnehmer*innen des Girls' und des Boys´ Day	SchA, SchB, GST, PA	• Die pädagogischen Ämter bewerben den Girls‘ und Boys‘ Day an den Schulen. • Erfassung der teilnehmenden Jugendlichen nach Geschlecht und Schulart sowie Erstellung von Vergleichszahlen.	jährlich	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
101		Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen.	Schüler*innen (an den Berufsfachschulen)	SchA, SchB	• Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpersonen zur Verfügung. • Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a. • Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum). • Die Mitarbeiter*innen bei SCHLAU beraten nach Interesse und Begabung, auch hin zu geschlechtsuntypischen Berufen.	fortlaufend, jeweils Schuljahresbezogen	Eigenmittel, Eigenpersonal
102		Gezielte Ansprache auch des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet, in Videos sowie in Broschüren.	potenzielle Auszubildende	PA/2-M, GST	• Mitarbeitende sind informiert und sensibilisiert. • Neue Veröffentlichungen im Rahmen des Arbeitgeber- und Ausbildungsmarketings sind entsprechend gestaltet. • Auswertung der Anzahl weiblicher und männlicher Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal
103		Gezielter Erfahrungsaustausch mit den Städten München und Augsburg zur strukturellen und inhaltlichen Gestaltung der Nachwuchskräftegewinnung.	Personalverantwortliche aus den jeweiligen Städten	PA	• Erfahrungsaustausch hat stattgefunden. • Ergebnisse und weitere Schritte wurden diskutiert bzw. ergriffen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal, Fremdpersonal
104		Austausch mit der Initiative Klischeefrei zur Gestaltung von Arbeitgebermarketing und Recruiting von potenziellen Nachwuchskräften.	Mitarbeitende im Ausbildungsmarketing und Recruiting	PA, GST	• Austausch hat stattgefunden. • Ergebnisse und weitere Schritte wurden diskutiert bzw. ergriffen.	2025	Eigenmittel, Eigenpersonal, Fremdpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
105	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.	Schülerinnen	GST, Ref. IV	• Anzahl der Teilnehmerinnen und deren Feedback.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal
106	Mädchen und junge Frauen sind in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt.	Geschlechtsreflektierte Arbeit mit Mädchen durch die Beteiligung und das Mitwirken bei der Takeover-Aktion am Weltmädchentag und am Mädchenfest zum 8. März, usw.	Mädchen und junge Frauen	J/B2-5 für J/B2, GST	• Die Ideen treffen auf das Interesse der Zielgruppen. • Die Projekte werden partizipativ mit den Zielgruppen im Detail geplant. • Akzeptanz der Angebote bzw. das Erreichen der geplanten Nutzungszahlen (Anzahl der Teilnehmenden).	fortlaufend, jeweils jährlich	mit bestehenden Ressourcen, produkteigene Budgets, ggf. Projektgelder wie Grow Happy, Mittel der Gewalt- und Suchtprävention
107		Projektkooperation mit B2 im Kontext von "Flow - MädchenSportProjekt", "Girls Gaming - Mädchen digital" und "Violet - MädchenMusikProjekt".	Mädchen und junge Frauen	J/B2-5 für J/B2, B2	• Die Projekte werden durchgeführt. • Anzahl und Feedback der Teilnehmerinnen.	jeweils jährlich	mit bestehenden Ressourcen, produkteigene Budgets; ggf. Projektgelder wie Grow Happy, Mittel der Gewalt- und Suchtprävention

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
108	Die Anzahl von Frauen bei der Gründung von Unternehmen ist erhöht.	Sichtbarmachen der Angebote für Gründerinnen und Maßnahmen, um stereotypes Denken aufzubrechen.	Gründerinnen	WiF	• Anlaufstelle mit Angeboten für Gründerinnen in einer bestehenden Einrichtung/einem bestehenden Gründerzentrum besteht weiter. • Anzahl und Format der Angebote.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
109		Weiterführung des Mentoring-Programms mit Unterstützung hiesiger Unternehmen.	ansässige Unternehmen	WiF	• Anzahl der Teilnehmerinnen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
110	Die Geschlechterverteilung der Besucher*innen der Nürnberger Bäder ist erfasst.	Studienarbeit bzw. Kundenanalyse durch Fremdfirma zur Auswertung der Struktur von Besucher*innen als Anhaltspunkt für weitere Gestaltungsmaßnahmen auch in Hinblick auf den Genderaspekt.	Besucher*innen der Nürnberger Bäder	NüBad	• Daten sind ermittelt und analysiert. • Maßnahmenkatalog ist auf Grundlage der erhobenen Daten erstellt.	Ende 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal
111	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	Besucher*innen kultureller Einrichtungen	KuF/L	• Verhältnis Männer und Frauen bei den Besuchen (Zielquote 50:50). • Angebote und Projekte, die zur Zielerreichung stattgefunden haben (ggfs. Anzahl der Teilnehmenden o.ä.).	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
112	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.	potenzielle Mitarbeitende im Kulturbereich	KuF/L	• Verhältnis Männer und Frauen bei den Beschäftigten im Vergleich zu 2023. • Angebote, die im Rahmen des Boys' Day durchgeführt wurden, und Anzahl der Teilnehmenden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

2.2 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
113	Die Stadt Nürnberg tritt Sexismus entschieden entgegen.	Beitritt der Stadt Nürnberg zum Bündnis gegen Sexismus und zeigen der Ausstellung "Gemeinsam gegen Sexismus" zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden.	Stadtverwaltung, interessierte Bürger*innen	GST	• Beitritt ist erfolgt. • Ausstellung wurde gezeigt.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal
114	Gender Budgeting findet Anwendung in ausgewählten Dienststellen.	Bei der Ausrichtung des Haushalts nach den Nachhaltigkeitskriterien (SDGs - Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen, insbesondere im Hinblick auf SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“, wird Gender Budgeting berücksichtigt.	ausgewählte Dienststellen	GST, Ref. I/II	• Konzept zur Umsetzung wurde von GST in Rücksprache mit Ref. I/II erstellt. • Kennzahlen für die Anwendung von Gender Budgeting in ausgewählten Dienststellen wurden entwickelt und erprobt.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal
115	Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen werden 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 rund um den Internationalen Frauentag im März im zweijährigen Turnus.	Stadtgesellschaft	GST, IB	• Veranstaltungen und Austausch haben stattgefunden.	fortlaufend, zweijährig	Eigenmittel, Eigenpersonal
116	Verschiedenheit wird als Chance und Ressource verstanden.	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity – Die Kraft der Vielfalt“ mit einem überarbeiteten Konzept.	Stadtgesellschaft	KuF/2	• Anzahl der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen. • Anzahl der Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
117	Die Stadtverwaltung ist frei von Diskriminierung.	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung werden angeboten und durchgeführt.	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg	MRB	• Anzahl der durchgeführten Seminare. • Anzahl der Teilnehmenden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
118	Die Diversity-Kompetenz städtischer Mitarbeitender als wichtige Schlüsselqualifikation ist erhöht.	Erweiterung der Fortbildungen zu Vielfalt (z. B. Gender und interkulturelle Kompetenz; basierend auf dem Konzept Xenos PIK).	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg	PA/1-1, BgA	• Verstärkte Werbung für interkulturelle Qualifizierungen nach XENOS-PIK Konzept. • Erarbeiten kürzerer Module. • Anerkennung von anderen, adäquaten Qualifizierungen bzw. Kenntnissen durch PA/1. • Anzahl der durchgeführten Angebote. • (Jeweils) Anzahl der Teilnehmenden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal
119		Städtische Informationen, Angebote und Instrumente rund um die Themen Vielfalt und Diversität stehen allen städtischen Beschäftigten niederschwellig und übersichtlich zur Verfügung. Entsprechende Formate (Quiz, Stadtrundgang) machen unterschiedliche Aspekte greifbar.	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg	BgA, GST, KoM, Ref. V, PA/1	• Städtische Informationen, Angebote und Instrumente stehen auf der Intranetseite "Vielfältige Stadtgesellschaft" zur Verfügung. • Unterschiedliche Formate (Quiz, Stadtrundgang) wurden entwickelt und durchgeführt. • (Jeweils) Anzahl der Teilnehmenden. • Bewerbung entsprechender Formate und Veranstaltungen z.B. Teaser auf der Startseite des Verwaltungsportals, OBM-Newsletter oder Newsletter Querblick.	ab 2024	Eigenmittel, Eigenpersonal
120	Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind, sind klar erkennbar.	Weiterführung des Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension im Fortbildungsprogramm der Städteakademie kennzeichnet.	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg	PA/1-1, GST	• Einheitliche Verwendung des Diversity-Stempels im Fortbildungsprogramm der Städteakademie.	fortlaufend	Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
121	Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind, sind miteinander verschränkt.	Organisation eines regelmäßigen Treffens aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten.	Akteur*innen im Kontext Diversity-Schulungen	GST, PA/1-1	• Treffen aller Akteur*innen findet regelmäßig statt.	fortlaufend	Eigen-und Fremdpersonal
122	Die Diversity-Kompetenz von Führungskräften ist erhöht.	Integration eines Bausteins zur Diversity-Kompetenz bei der Führungskräfteentwicklung im Rahmen der Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 bzw. generell bei Netzwerktreffen für Führungskräfte.	Führungskräfte der Stadt Nürnberg	PA/1-1, GST	• Anzahl der durchgeführten Angebote. • Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte.	fortlaufend	Eigenpersonal
123	Die Genderkompetenz städtischer Führungskräfte und Personalverantwortlicher ist erhöht.	Gezielte Bewerbung der kostenfreien Onlinefortbildung „Unser Team.Gemeinsam.Stark.“ des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales.	Führungskräfte und Personalverantwortliche der Stadt Nürnberg	GST	• Onlinefortbildung wurde beworben. • Mitglieder der KG Gender führten die Onlinefortbildung durch.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal
124	Die Genderkompetenz bei Führungskräften an Schulen ist erhöht.	Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen). Vermittlung von Methoden der wertschätzenden Kommunikation (v.a. gewaltfreie Kommunikation) im Hinblick auf zunehmende Vielfalt in Schulklassen, die ungeachtet des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Religion wirksam sind.	Führungskräfte an Schulen	IPSN	• Führungskräftequalifikation: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden. • Diversity in der Teamentwicklung: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel, Eigenpersonal
125	Gender-Kompetenz bei den Mitarbeitenden in Nürnberger Kindertageseinrichtungen und in der OKJA 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.	Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen	J/B1, GST	• Vorstellung der und Einführung in die Fortbildung. • Anfragen bezüglich Unterstützung bei der Durchführung. • Anzahl der Durchführungen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
126		Das Fortbildungskonzept von PEF:SB wird hinsichtlich der Passgenauigkeit für die Mitarbeitenden, das Arbeitsfeld, die Zielgruppen und Methoden für die OKJA überprüft und ggf. angepasst.	Mitarbeitende in der OKJA mit der Zielgruppe Kinder	J/B2-5	• Das Konzept ist überprüft und nach Bedarf angepasst.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

2.3 Berücksichtigung von Intersektionalität

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
127	Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle sind möglichst barrierefrei.	Bereitstellung von Gebärden-Dolmetscher*innen wenn erforderlich, Möglichkeit bei Anmeldungen, besondere Bedarfe zu melden.	gehörlose Menschen	GST	• Bedarfe werden standardmäßig abgefragt. • Zahl der Anfragen bzw. Rückmeldungen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
128	Menschen mit Behinderung haben Zugang zu den Informationen der Gleichstellungsstelle.	Die Gleichstellungsstelle achtet darauf, dass herausgegebene Informationsmaterialen möglichst barrierefrei sind.	Menschen mit Behinderung	GST	• Barrierefreie Informationsmaterialien liegen vor.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
129	Im Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) findet die Diversitätsdimension „Geschlecht/Gender“ Berücksichtigung.	Die Maßnahmen des Aktionsplans UN-BRK berücksichtigen geschlechterspezifische Bedürfnisse/Aspekte.	Menschen mit Behinderung; Personen, die mit dem Aktionsplan UN-BRK arbeiten	KoG Inklusion	• Bei Bedarf werden spezifische Maßnahmen formuliert und umgesetzt. • Beispiele für die Geschlechterperspektive im Kontext der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Inklusion.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen
130	Musliminnen in Nürnberg sind im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen gestärkt.	Durchführung eines Empowerment-Workshops explizit mit Musliminnen, um Diskriminierungserfahrungen in einem geschützten Raum diskutieren zu können und im Umgang damit bestärkt zu werden.	Musliminnen	MRB	• Workshop hat stattgefunden. • Anzahl und ggfs. Feedback der Teilnehmenden.	ab 2025	Eigenmittel, Eigenpersonal
131	Für Geflüchtete und wohnungslose Personen bestehen diskriminierungsfreie Räume.	Zielgruppenspezifische Unterkünfte mit einem geschlechtsspezifischem Ansatz bleiben erhalten.	Geflüchtete, Menschen ohne festen Wohnsitz, Frauen und Queere Personen	SHA	• Unterkünfte bestehen weiterhin. • Geschlechtsspezifische Ansätze werden weiterverfolgt.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
132	Vielfalt wird als selbstverständlicher Bestandteil des Lebens erfahrbar gemacht. Ein positives Bewusstsein für Vielfalt ist etabliert.	Einbezug von Menschen mit Behinderungen in die tägliche Arbeit auf dem Erfahrungsfeld; Einbezug geschlechtssensibler, geschlechtergerechter oder geschlechtsbezogener pädagogischer Maßnahmen bei der Planung neuer Stationen.	Menschen mit Behinderung, Stadtgesellschaft	KuF/2	• Inklusive und geschlechtergerechte Aspekte neuer Stationen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
133	Das Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt Auf AEG sind divers.	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und der Interkulturellen Öffnung.	Publikum und Belegschaft der Kulturwerkstatt Auf AEG	KuF/Stab, KUF/3	• Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert. • Anzahl der überprüften Angebote und Ergebnisse.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
134	Die Ausstattung, Strukturen und Angebote in den Kulturläden sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit und Barrierefreiheit geplant.	Überprüfung der Einrichtungen, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und Barrierefreiheit; Fertigstellung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste.	Mitarbeitende und Besucher*innen der Kulturläden	KuF/3	• Zahl der überprüften Einrichtungen. • Checkliste liegt vor.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
135	Die Angebote in kulturellen Einrichtungen sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung geplant.	Die im „Diversity-Check" vereinbarten Prüfkriterien werden auf die Bedarfe der Besucher*innen kultureller Einrichtungen angewandt und ggfs. erweitert.	Besucher*innen kultureller Einrichtungen	KuF/Inter-Kultur-Bür	• Erfassung neuer Angebote. • Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert.	2025	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
136	Die Angebote des Stabs Kinderkultur sind unter den Gesichtspunkten von Vielfalt und Teilhabegerechtigkeit geplant und durchgeführt.	Planung der Angebote unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten; Entwicklung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste; Überprüfung der Angebote unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit; Befragung von Kund*innen, um Grundlagen für die Diversity-Orientierung zu erhalten.	Mitarbeitende und Besucher*innen des Stabs Kinderkultur	KuF/Stab Kinderkultur	• Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert. • Die Checkliste liegt vor und wird angewandt. • Befragung von Kund*innen wurde durchgeführt, die Ergebnisse liegen vor. • Exemplarische Beispiele für die Planung und Durchführung von Veranstaltungen unter den Gesichtspunkten von Diversität und Teilhabegerechtigkeit.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
137	Schüler*innen sowie Lehrkräfte der kommunalen Schulen sind vor Diskriminierung geschützt.	Entwicklung eines Konzepts für die städtischen Schulen gegen Diskriminierung.	Schüler*innen sowie Lehrkräfte der kommunalen Schulen	SchA, SchB	• Konzept für die städtischen Schulen gegen Diskriminierung liegt vor. • Konzept für die städtischen Schulen gegen Diskriminierung ist bei städtischen Lehrkräften bekannt und wir an städtischen Schulen umgesetzt.	seit 2023	Eigenmittel
138	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Bei Veröffentlichungen von Ref. IV wird der Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache verwendet.	beschäftigte bei Ref. IV	Ref. IV mit allen Dienststellen	• Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
139	Fachkräfte sind für Aspekte rund um Diversität, sexuelle Vielfalt und Geschlechterbilder im Kontext muslimischen Glaubens sensibilisiert.	Durchführung des Fachtags "Schule und Islam" in Kooperation mit dem IPSN.	Fachkräfte aus dem Bereich Schule/Multiplikator*innen aus muslimischen Organisationen	MRB	• Fachtag wurde durchgeführt. • Anzahl und ggfs. Feedback der Teilnehmenden.	2024	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
140		Durchführung eines Fachtags zum Thema Geschlechterbilder im Islam in Kooperation mit J.	Fachkräfte aus dem Bereich Kinder- und Jugendhilfe	MRB	• Fachtag wurde durchgeführt. • Anzahl und ggfs. Feedback der Teilnehmenden.	2025	Eigenmittel, Eigenpersonal

2.4 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
141	Die Grundlage für Gendergerechtigkeit ist in der frühkindlichen Betreuung verankert.	Erweiterung des Angebots „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ und Übertragung auf andere Standorte von BCN/StB.	Kinder bis zum Vorschulalter	BCN/StB	• Anzahl der erreichten Kinder.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
142	Die Anerkennung der verschiedenen Lebenswelten von Kindern und Familien in Kitas wird konkretisiert.	Das in der Rahmenkonzeption konkretisierte Thema "Anerkennung von Lebenswelten" soll bis 2025 in Einrichtungskonzeption und Kita-Alltag mit Qualitätssicherungsmaßnahmen konkret umgesetzt werden. "Anerkennung von Lebenswelten" schließt Genderaspekte ein.	Familien mit Kindern in Kitas	J/B1-L	• In der Einrichtungskonzeption sind konkrete Maßnahmen enthalten. • In der Einrichtungskonzeption sind konkrete Qualitätssicherungsmaßnahmen enthalten.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
143	Kinder in Kitas sind zum Thema geschlechtsspezifische Rollenstereotype und -zuschreibungen altersgerecht informiert und sensibilisiert.	Die Einrichtungen achten bei der Anschaffung von Materialen (Bücher, Spielzeug, usw.) und der Einrichtung von Spielbereichen und Raumgestaltung auf geschlechtliche Klischee-Freiheit. Zusätzlich wird einrichtungsübergreifend ein Präventionstheaterstück angeboten.	städtische Kita-Fachkräfte und Einrichtungsleitungen, Kinder in städtischen Kitas	J/B1	• Neues Material wurde angeschafft. • Präventionstheater hat stattgefunden. • Anzahl der Einrichtungen und Teilnehmenden.	2025-27	Eigenmittel, Drittmittel, Eigenpersonal
144	In jedem Team der Erziehungsberatung stehen sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpersonen zur Verfügung.	Berücksichtigung bei Ausschreibungen und Anwerben von Sozialpädagogen und Psychologen.	anzuwerbende Sozialpädagogen und Psychologen	J/B2-EB Abteilungsleitungen	• Bei der Nachbesetzung von Stellen werden gezielt männliche Beratungskräfte angeworben. • Jedes der 4 Teams der Erziehungs- und Familienberatung hat mindestens eine männliche Fachkraft. • Anzahl männlicher und weiblicher Beratungskräfte.	fortlaufend bei zu besetzenden Stellen	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
145	Die Besucher*innen der Einrichtungen der OKJA finden männliche und weibliche Pädagog*innen als Ansprechpersonen vor.	Nachwuchsförderung durch Praktika; nahtlose Einstellungen nach Anerkennungsjahr; Übernahme von Praktikant*innen nach Anerkennungsjahr auch überplanmäßig; trotz Fachkräftemangel Parität berücksichtigen.	anzuwerbende Pädagog*innen	J/B2 Abteilungs- und Bereichsleitungen	• Die Einrichtungsteams in der OKJA sind paritätisch besetzt. • Anzahl männlicher und weiblicher Fachkräfte.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
146	Mädchen und Jungen/jungen Frauen und Männern nutzen die Einrichtungen/Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) zu annähernd gleichen Teilen.	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert.	Mädchen und Jungen/jungen Frauen und Männer	J/B2 Abteilungs- und Bereichsleitungen	• Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2025 auf 42%. • Bis 2027 soll der Anteil von Nutzerinnen bei 45% liegen.	fortlaufend	Eigenpersonal
147	Mädchen und junge Frauen können aktuelle Themen aus ihrer Lebenswelt in vertrautem Kontext geschlechterreflektiert diskutieren und mit daraus resultierenden Herausforderungen gestärkt umgehen.	Planung und Durchführung von Einzelveranstaltungen zu akuten Themen wie Sexualität, Pornographie, Selbst-/Darstellung in digitalen Medien, Grenzen fühlen - Grenzen setzen.	Mädchen und junge Frauen	J/B2-5	• Im fachlichen Kontext häufig benannte Themen werden aufgegriffen, entsprechende Angebote geplant und durchgeführt. • Anzahl der Angebote. • Anzahl und Feedback der Teilnehmerinnen.	fortlaufend	Ressourcen der Beteiligten, produkteigene Budgets, ggf. Projektgelder wie Grow Happy, Mittel der Gewalt- und Suchtprävention
148		Der Regionale Mädchenfachtag findet regelmäßig statt und diskutiert aktuelle Themen und Bedarfe.	Fachkräfte aus der OKJA, Jugendhilfe etc.	J/B2-5	• Der Fachtag hat jährlich stattgefunden. • Jeweils Schwerpunkt und Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Ressourcen der Beteiligten, produkteigene Budgets, Fortbildungsmittel

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
149	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.	Mädchen und Jungen	SchA, SchB, SpS	• Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote. • Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur. •Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten. • Veränderung der Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht. • Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen.	fortlaufend, jeweils schuljahresbezogen	Eigenmittel, Eigenpersonal
150	Die Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften ist erhöht.	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Nachwuchskräfte. Förderung eines gendergerechten Lehrmitteleinsatzes und einer gendergerechten Unterrichtsentwicklung.	Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende und Nachwuchskräfte	IPSN, SchA, SchB, SpS	• Anzahl der Fortbildungen. • Anzahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
151		Seminar für Berufseinsteiger*innen BEST mit Fokus auf den verschiedenen Diversitätsmerkmalen und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmern, wird fortgeführt.	Berufseinsteiger*innen unter Lehrkräften	IPSN	• Anzahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden. • Anzahl der Teilnehmenden an verwandten Themen. • Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
152	Die Schüler*innen setzen sich für ein respektvolles Miteinander ein.	Durchführung des RESPEKT-Projekts mit dem IPSN und des Workshops "miteinander“ mit DokuPäd.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B5	• Workshops wurden durchgeführt. • Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel
153		Durchführung des Workshops „Umgang mit Vielfalt und Differenz“ mit der Lehrkraft.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B6	• Workshop wurde durchgeführt. • Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
154		Durchführung des Workshops „Unsere Klasse ist klasse“ mit EPI, der Werte-Woche sowie eines 2-monatigen Theaterprojekts.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B9	• Workshop und Theaterprojekt wurden durchgeführt. • Werte-Woche hat stattgefunden. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel
155		Umsetzung des Konzepts "Schule für Vielfalt".	Schüler*innen der teilnehmenden allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg	IPSN, beteiligte Schulen	• Ausbildung von Lehrkräfteteams ist erfolgt. • Umsetzung von Projekten im Rahmen der Schule der Vielfalt an den teilnehmenden Schulen hat stattgefunden (jeweils Anzahl der Teilnehmenden). • Rückmeldungen an SchA.	fortlaufend	Eigenmittel
156		Toleranzstiftende Projekte, wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ werden an den Schulen gefördert.	Schüler*innen	SchA, SchB	• Anzahl der Teilnehmenden. • Anzahl der Projekte.	schuljahresbezogen	Eigenmittel, Eigenpersonal
157	Schüler*innen setzen sich mit Konflikten in Folge widersprüchlicher Rollenerwartungen, Interessen und Wertvorstellungen auseinander.	Lehrplaninhalte zum Thema z.B. Lehrplan Ethik 10 (RS): Lernbereich 1 Typisch Mann – typisch Frau? sowie Lehrplan Politik und Gesellschaft (PuG): Modul 10.5.1 Rollenerwartungen und Konfliktverhalten, Modul 10.5.2 Familie und Gesellschaft, werden entsprechend aufgegriffen und umgesetzt.	Schüler*innen aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg	Ethik-Lehrkräfte, PuG-Lehrkräfte	• Eth10 1.1 wurde behandelt. • Module 10.5.1 und 10.5.2 sind durchgeführt.	jährlich	Eigenmittel

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
158	Schüler*innen reflektieren eigene Werte und übernehmen Verantwortung für ihr eigenes Handeln.	Werteerziehung findet sowohl in den übergeordneten Bildungs- und Erziehungszielen, als auch in den Fachlehrplänen der Realschulen und Gymnasien in den verschiedensten Fächern (z.B. Biologie, Deutsch, Chemie, Geographie, Geschichte, Ethik, Religionslehre, PuG etc.) statt. Unter anderem auch im Lehrplan Ethik: Modul 10.1 Moral und Ethik, Modul 11.1. Gewissen und Verantwortung, Modul 12.1 Friedensethik, gewaltfreie Kommunikation.	Schüler*innen aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg	Fachlehrkräfte, Ethik-Lehrkräfte	• Module 10.1, 11.1 und 12. 1 sind durchgeführt.	jährlich	Eigenmittel
159		Durchführung der Wertedialoge mit GermanDream.	Schüler*innen aller allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg	teilnehmende Schulen, SchA	• Teilnehmende Schulen und Anzahl der durchgeführten Wertedialoge. • Anzahl der Teilnehmenden.	fortlaufend	Eigenmittel
160	Die Schüler*innen sind über selbstbestimmte Sexualität aufgeklärt.	Aufklärungsworkshop mit der Stadtmission wird durchgeführt.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B5	• Workshop wurde durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel
161		Geschlechtergetrennter Aufklärungsunterricht durch Frauenärzt*innen mit ÄGGF findet statt.	Schüler*innen der beruflichen Schulen	B6	• Aufklärungsunterricht wurde durchgeführt. • Jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel
162		Gender- und Vielfaltsworkshops werden durchgeführt.	Schüler*innen der teilnehmenden allgemeinbildenden Schulen	SchA, teilnehmende Schulen	• Workshops wurden durchgeführt (Anzahl beteiligter Schulen). • Jeweils Anzahl der Workshops und Teilnehmenden.	jährlich	Eigenmittel

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
163	Die Anzahl von Männern in Fortbildungen ist erhöht.	Erstellung von zielgruppengerechten Angeboten mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer, Deutsch Lernende).	potenzielle Teilnehmer an Fortbildungen	BCN/BZ	• Anzahl der männlichen Teilnehmenden bei entsprechenden Angeboten.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
164	Die Anzahl von Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT ist erhöht.	Erstellung von zielgruppengerechten Angeboten mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT).	potenzielle Teilnehmerinnen an Fortbildungen im Bereich MINT	BCN/BZ	• Anzahl der Teilnehmerinnen bei entsprechenden Angeboten.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

2.5 Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
165	Die geschlechtergerechte Teilhabe an Sportangeboten sowie die gesundheitliche Chancengleichheit sind gewährleistet.	Durchführung von Bewegungsprojekten unabhängig vom Geschlecht der Kinder in Kitas und Schulen mit Priorität bei Einrichtungen aus sozial benachteiligten Stadtteilen.	Kindertageseinrichtungen und Schulen	SpS, Gh/GF-1	• Anzahl der beteiligten Einrichtungen und erreichter Kinder.	fortlaufend	Eigenpersonal, Eigenmittel
166		Gewinnung von Sportvereinen zur Öffnung der Angebote unabhängig vom Geschlecht der Kinder für Kinder einkommensschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaktes (BuT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“.	Sportvereine	SpS, SHA	• Anzahl der Sportvereine, die BuT-Gutscheine annehmen und Leistungen im Rahmen von „Hinein in den Sportverein“ abrechnen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
167	Die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung und Herkunft ist gefördert.	Bekanntmachung (und ggfs. Initiierung) spezifischer Sportangebote für Frauen, Senior*innen, Menschen mit Behinderung und Geflüchtete.	Frauen, Senior*innen, Menschen mit Behinderung, Geflüchtete	SpS	• Anzahl der Angebote aufgegliedert nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten sowie Anzahl der vermittelten Sportler*innen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
168	Eine gendersensible Gesundheitsberichterstattung ist etabliert.	Alle Auswertungen im Kontext Gesundheitsberichterstattung finden explizit gendersensibel statt, z.B. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen.	Stadtgesellschaft	Gh/GF-GBE	• Berichte liegen in entsprechender Auswertung vor.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
169	Die Mädchen- und Frauengesundheit in Nürnberg ist verbessert.	Entwicklung einer Gesamtstrategie „Mädchen- und Frauengesundheit in Nürnberg“ im Kontext des Regelangebotes der Schwangerenberatung des Gh.	Frauen und Mädchen in Nürnberg	Gh/V-SchwB, Gh/GF-2	• Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor. • Angebote wurden konzipiert und liegen vor. • Anzahl der durchgeführten Angebote und jeweils Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2024	Eigenpersonal, Drittmittel aus dem PrävG: Anschubfinanzierung mithilfe der Förderung durch das PrävG ab 2024
170	Eine geschlechtsbezogene Gesundheitsförderung explizit für Jungen und Männer zur Verbesserung der Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg existiert und wird weiter verstetigt.	Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“. Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit. Umsetzung von Angeboten für Jungen und Männer in Nürnberg.	Jungen und Männer	Gh/GF-2, GST	• Die Stelle ist eingerichtet. • Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor. • Bekanntheit der Angebote. • Verstetigung der Angebote.	fortlaufend	Projekt mit Förderung der TK läuft im ersten Quartal 2025 aus. Fortführung ggf. mithilfe der Förderung durch das PrävG angestrebt. Wird ab Mitte 2024 voraussichtlich fortgesetzt und mithilfe des Trägers Jungenbüro Nürnberg umgesetzt.

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
171		Verstetigung des interdisziplinären kommunalen Netzwerks Jungen- und Männergesundheit.	in der Jungen- und Männergesundheit tätige Beschäftigte/Institutionen/Vereine	Gh/GF-2, GST	• Netzwerk besteht weiterhin. • Regelmäßige Treffen finden statt.	fortlaufend	Eigenpersonal, Eigenmittel
172		Stärkung des geschlechtersensiblen Blicks in der Suchtprävention, um früher bei kritischem Konsumverhalten von Jungen und Männer intervenieren zu können, z.B. durch die Teilnahme an Fachtagungen, wie „Impulse – Die Nürnberger Fachtagung für innovative Drogenarbeit“ und die Entwicklung und Durchführung von geschlechtersensiblen Unterrichtsmodulen zum Thema Emotionsregulation und Konsumverhalten.	Multiplikator*innen in der Prävention und der Drogenhilfe, Schüler*innen an weiterführenden Schulen (ab 7. Klasse)	Gh/GF-2, J	• Teilnahme an der Fachtagung mit einem Impuls zum Themenschwerpunkt Geschlecht & Konsumverhalten. • Schüler*innen erkennen Konsummotive, wie auch riskantes Konsumverhalten und können bspw. bei negativen Gefühlen einen gesunden Umgang mit ihnen pflegen (durchgeführte Veranstaltungen und jeweils Anzahl der Teilnehmenden).	ab 2025	Eigenpersonal unter Hinzunahme von Honorarkräften; hierdurch notwendige Erhöhung der Sachkosten
173	Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr.	Veranstaltungen, Aktionen und Kampagnen rund um den Weltmännertag am 03.11. zum Thema Männergesundheit im Rahmen der Männerwochen (zweijähriger Turnus).	Männer	GST	• Veranstaltungen/Aktionen/Kampagnen haben stattgefunden. • Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung (Anzahl der Teilnehmenden).	fortlaufend, im zweijährigen Turnus	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
174	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.	Mitarbeiter der Stadt Nürnberg	PA/1-1, GST	• Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. • Anzahl der Bewegungsbotschafter*innen und Ansprechpartner*innen Gesundheit in den Dienststellen nach Geschlecht.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal,
175		Im Rahmen der städtischen Gesundheitswoche werden speziell Angebote für Männer initiiert und ausprobiert. Ggfs. werden quotierte Anmeldelisten angelegt.	Mitarbeiter der Stadt Nürnberg	PA/1-1, GST	• Anzahl der Männer unter den Teilnehmenden am Programm der städtischen Gesundheitswochen. • Anzahl der Angebote speziell für Männer im Rahmen des Programms der städtischen Gesundheitswochen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal
176	Bei allen Angeboten des Gesundheitsamtes werden geschlechts- und genderspezifische Aspekte berücksichtigt.	Systematische Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Gesundheitsstudios und bei den Aktivitäten der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung sowie Beratung für alle Geschlechtsidentitäten in der Fachstelle für sexuelle Gesundheit und dem Sozialpsychiatrischen Dienst.	Stadtgesellschaft	Gh (insb. Gh/GF, Gh/Inf-FSG, Gh/MD-SpDi)	• Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht an den Angeboten zur Gesundheitsförderung. • Anzahl der Ratsuchenden nach Geschlecht im Kontext der Beratungsangebote.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
177		Aufbau einer Fachstelle geschlechtersensible Prävention im Bereich Gesundheitsförderung und -planung. Koordination von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Primärprävention, Sensibilisierung der Stadtgesellschaft, insb. der in Nürnberg tätigen Fachkräfte sowie Informationen und Wissenstransfer zu geschlechterspezifischen Interventionen bzgl. Gesundheit.	Stadtgesellschaft	Gh/GF-2, Gh/Inf-FSG	• Fachstelle ist eingerichtet und etabliert. • Angebote und Maßnahmen sind verzahnt und bekannt. • Geschlechtersensible Ansätze und Angebote sind verstetigt.	seit 04/2023 fortlaufen, geht ab 2024 mit Stellenbesetzung (voraussichtlich ab Mai) in die Umsetzung	Stellenschaffung von 1 VK der Sozialen Arbeit im Rahmen des ÖGD-Pakts befristet bis 31.12.2026
178		Integration der Thematik Diversität und Intergeschlechtlichkeit im Kontext Gesundheit und Geschlecht. Z.B. Angebot von Vorträgen an Hochschulen und Einrichtungen (z.B. Kita) zu Gesundheit und Geschlecht (vgl. bspw. Gesetzesänderung BGB §1631 – Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung).	Fachkräfte im Erziehungs- und Bildungsbereich	Gh/GF-2, Gh/Inf-FSG	• Bekanntheit des Angebots und Nachfrage. • Erreichte Einrichtungen und Anzahl der Teilnehmenden.	seit 04/2023	mit bestehenden Ressourcen
179		Geschlechtersensible Überarbeitung bestehender Angebote und Neukonzeption von Angeboten. Bspw. Entwicklung eines Angebots zur Geschlechtsidentität für Jugendliche. Testlauf in drei Einrichtungen geplant.	Jugendliche, Stadtgesellschaft	Gh/GF-1, Gh/GF-2	• Angebote werden u.a. im Gesundheitsstudio oder in Einrichtungen umgesetzt. • Bekanntheit des Angebots und Nachfrage. • Erreichte Einrichtungen und Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2024	Eigenpersonal, unter Hinzunahme von Honorarkräften; hierdurch notwendige Erhöhung der SK

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
180	Die besonders gendersensiblen Aufgabenbereiche des Gesundheitsamtes werden durch eine geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur erhalten und weiter ausgebaut.	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen (insofern möglich und notwendig).	Beschäftigte der Stadt Nürnberg bei Gh	Gh (alle Breichsleitungen)	• Anteil von Frauen und Männern in besonders gendersensiblen Aufgabenbereichen, z.B. in der Beratung bzw. geschlechtersensiblen Angeboten. • Beteiligung Gh am Girls' und Boys' Day. • (Jeweils) Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht an Angeboten Ghs im Kontext des Girls' und Boys' Days.	fortlaufend	mit bestehenden Ressourcen
181	Personen unterschiedlicher Geschlechter finden in Nürnberg niedrigschwellige, geschlechtsspezifische Beratungsangebote.	Strategische Planung niederschwelliger Anlaufstellen zur Gesundheit für Jungen/Männer und Mädchen/Frauen und intergeschlechtlichen Personen und deren Angehörige. Aufbau bzw. Planung von niederschwelligen Beratungsstellen vor Ort (ggf. im Kontext der Gesundheitskioske u. in Kooperation mit freien Trägern).	Stadtgesellschaft	Gh/GF-2, Gh-Inf-FSG	• Langfristiges Ziel ist die Einrichtung von Anlaufstellen vor Ort, die bedarfsgerecht Angebote realisieren, z.B. zur Jungengesundheit. • Anlaufstellen vor Ort existieren. • Bedarfsgerechte Angebote existieren und werden genutzt (Anzahl der Ratsuchenden nach Geschlecht).	langfristig fortlaufend, Abstimmung und Planung soll bis 2026 abgeschlossen sein	Personal- und Sachkosten erforderlich
182	Im Rahmen ihrer (Öffentlichkeits-) Arbeit tragen die Fachstellen Sexuelle Gesundheit sowie Geschlechter- und Kultursensible Prävention des Gesundheitsamtes der Stadt Nürnberg aktiv zum Abbau von Stereotypen und Diskriminierung bei.	Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit im Rahmen der Fachstellen Sexuelle Gesundheit und Geschlechter- und Kultursensible Prävention. Maßnahmen zur Förderung der sozialen Gesundheit und zum Abbau von Diskriminierungen, die negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit betroffener Menschen haben – unabhängig von Herkunft oder Geschlecht.	Stadtgesellschaft	Gh/GF-2, Gh/Inf-FSG, Gh-Pressestelle	• Anzahl der öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen, z.B. Plakate, Flyer o.ä. • Bekanntheit der Maßnahmen.	ab 2025	Eigenpersonal, Sachkosten für Material der Öffentlichkeitsarbeit

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
183	Die Gesundheit von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung sowie das Informations- und Beratungsangebot für deren Eltern und Angehörige ist verbessert.	Entwicklung einer Gesamtstrategie zu „Gesundheit und Geschlecht in Nürnberg“.	Kinder mit Varianten der Geschlechtsentwicklung sowie deren Eltern und Angehörige	Gh/GF-2, Gh/Inf-FSG, Gh/V-SchwB, MRB & GST	• Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor. • Angebote wurden konzipiert und liegen vor. • Angebote werden wahrgenommen.	ab 2024	Stellenschaffung von 1 VK plus Drittmittel aus dem PrävG; Wird ab 2024 im Rahmen der TK-Förderung im Rahmen des PrävG mit dem Träger pro familia Nürnberg befristet bis 31.12.2026 umgesetzt.
184	Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und/oder Fluchterfahrung sind für stereotype Rollenverständnisse sensibilisiert und kennen den Zusammenhang von Gesundheit und Geschlecht.	Einsatz von Sprachmittler*innen bzw. Gesundheitslots*innen zur Sensibilisierung von Rollenverständnissen und dem Zusammenhang von Gesundheit und Geschlecht für Menschen mit Fluchterfahrung. Angebote für Menschen bspw. in Gemeinschaftsunterkünften mit Fluchterfahrung bzw. Migrationshintergrund werden geschlechtersensibel aufbereitet und in die entsprechende Muttersprache übersetzt und im Sinne eines Peer-to-Peer-Ansatzes transportiert.	Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Menschen mit Fluchterfahrung	Gh/GF-2	• Bekanntheit des Angebots und Nachfrage. • Erreichte Einrichtungen und Anzahl der Teilnehmenden (nach Geschlecht).	ab 2024	Eigenpersonal, Honorar- und Sachkosten für die Aufwandsentschädigungen des eingesetzten Personals

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
185	Die geschlechtssensible Gesundheit älterer Menschen ist gefördert.	Punktuelle Angebote zu Frauen- und Männergesundheit (gemäß unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Gesundheitsprobleme von Senior*innen).	Senior*innen	SenA/2, SenA/3	• Anzahl entsprechender Veranstaltungen. • Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
186	Die Nürnberger Kliniken und Gh profitieren von gegenseitigem Wissen und können geschlechtersensible Bedarfe besser identifizieren – insbesondere im Kontext Kinder mit Varianten der Geschlechtsentwicklung.	Aufbau eines Netzwerkes zwischen den Nürnberger Kliniken und Gh, um von gegenseitigem Wissen zu profitieren und geschlechtersensiblen Bedarf besser zu identifizieren – insbesondere zu Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. Beteiligung/Teilnahme seitens Gh am jährlichen Gender-Medizinsymposium des Klinikum Nürnberg.	Fachkräfte im Gesundheitsbereich	Gh/L-MF, Gh/GF-2, Gh/GF-GBE, Gh/Inf-FSG	• Wissenstransfer zwischen Gh und Nürnberger Kliniken bzgl. Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Gesundheit/Krankheit ist erfolgt (Teilnahme an etwaigen Veranstaltungen). • Ein Austausch hat mind. einmal jährlich stattgefunden.	ab 2024	mit bestehenden Ressourcen
187	Angehende Erzieher*innen an den Fachakademien für Sozialpädagogik (FAKS) sind über den Zusammenhang von Gesundheit und geschlechtlicher Vielfalt sensibilisiert.	Ein Unterrichtsmodul zum Thema Gesundheit und Geschlecht wird an den FAKS durch die Fachstelle Geschlechtersensible Prävention durchgeführt.	Angehende Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen	Gh/GF-2, Gh/Inf-FSG	• Das Unterrichtsmodul Gesundheit & Geschlecht wird an der FAKS angeboten und nachgefragt. • Anzahl der Durchgeführten Einheiten und (jeweils) Anzahl der Teilnehmenden.	ab 2024	mit bestehenden Personalressourcen

2.6 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
188	Die Gestaltung des öffentlichen Raums erfolgt unter dem Gesichtspunkt der gleichberechtigten Teilhabe.	Ausweitung und Verstetigung von Bürgerbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen. Je nach Projekt finden Bürgerinformation, Bürgergespräche, ePartizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen statt.	Stadtgesellschaft	SÖR, Ref. VI	• Anzahl und Auswertung der mitwirkenden Personen bei Beteiligungsverfahren nach Geschlecht.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
189	Die Umgestaltung und Aufwertung von Stadträumen mit Steigerung der Aufenthaltsqualität und der Reduzierung von „Angsträumen“ wird durchgeführt.	Im Zuge von Umgestaltungsmaßnahmen werden Stadträume in ihrer Funktion und Gestaltung aufgewertet mit dem Ziel den öffentlichen Raum für alle Bevölkerungsgruppen sicherer, angenehmer und attraktiver zu gestalten. Wichtige Maßnahmen sind dabei: • Verbesserung der Barrierefreiheit • Vermeidung von schwer einsehbaren Situationen • Verbesserung der Beleuchtung • Erhöhung der Aufenthaltsqualität, z.B. durch konsumfreie Sitzgelegenheiten oder klimatische Aufwertungen wie Baumpflanzungen, Wasser, etc. • Erhöhung der sozialen Kontrolle • Gewährleistung der Multifunktionalität von Räumen für möglichst viele Nutzungsformen und Bevölkerungsgruppen • generelles Ziel ist die Verhinderung von „Angsträumen“	Stadtgesellschaft	Stpl, SÖR	• Bauliche Umsetzung der Maßnahmen anhand von unterschiedlichen Projekten und ausgewählten Beispielen.	2024-2027	Eigenmittel/Städtebauförderungsmittel

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
190	Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet.	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung.	Stadtgesellschaft	UB	• U-Bahnhöfe aus dem Revitalisierungsprogramm wurden anhand dieser Kriterien überprüft.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
191	Das Sicherheitsgefühl von Frauen im öffentlichen Raum ist durch die Beseitigung von Angsträumen verbessert.	Berücksichtigung von Angsträumen bei der Planung	Frauen, die im öffentlichen Raum unterwegs sind	Vpl, SÖR	• Beseitigung von Angsträumen. • Verbesserung sozialer Kontrolle. • Beleuchtung wichtiger Wege in Grünanlagen.	laufend	ggf. Fördermittel, Eigenpersonal
192	Der ÖPNV ist im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ausgebaut.	Verlängerung der U-Bahnlinie U3 SW bis Gebersdorf.	Stadtgesellschaft	UB	• Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung. • Durchführung des Planfeststellungsverfahren ist durchgeführt. • Fördermittelzusage ist erfolgt.	2019-2025	mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz
193		Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln.	Stadtgesellschaft	Vpl	• Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung. • Planfeststellungsverfahren ist durchgeführt. • Fördermittelzusage ist erfolgt.	fortlaufend	noch nicht bezifferbar
194	Der barrierefreie Zugang zum ÖPNV ist gewährleistet.	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen.	Eltern(teile) mit Kinderwägen, Personen mit Mobilitätseinschränkungen	Vpl	• Anzahl der umgebauten Haltestellen.	fortlaufend	300.000 Euro jährlich im städtischen Haushalt eingestellt

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
195	Die Bedingungen für Zufußgehende sind im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit verbessert.	Erarbeitung eines Fußverkehrskonzepts.	Zufußgehende	Vpl/M	• Die Zufriedenheit der Nutzer*innen ist gesteigert. • Der Anteil des Fußverkehrs am Gesamtverkehr ist gesteigert.	fortlaufend	noch nicht bezifferbar
196	Die Bedingungen für Radfahrende sind verbessert.	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, mit Hilfe von ePartizipation Errichtung von Radabstellanlagen in Projektgebieten.	Radfahrende	Vpl/M, SÖR	• Die Zufriedenheit der Nutzer*innen ist gesteigert. • Der Anteil des Radverkehrs am Gesamtverkehr ist gesteigert.	fortlaufend	rd. 60.000 Euro je Projektgebiet stehen im Haushalt zur Verfügung
197	Das alternative Mobilitätsangebot Car-Sharing ist gefördert.	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet.	Stadtgesellschaft	Vpl, DiP/OS, SÖR	• Steigerung der Zufriedenheit von Nutzer*innen und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split. • Anzahl und Errichtung der neuen Mobilpunkte.	fortlaufend	Kosten von rd. 100.000 Euro werden über Sondernutzungsgebühren finanziert
198	Beim Umbau bzw. bei der Neugestaltung von Räumlichkeiten ist der geschlechtsspezifische Aspekt berücksichtigt.	Hinterfragen der geplanten Maßnahmen in Hinblick auf Geschlechterfragen: z.B. „Gibt es dunkle Ecken?“	Besucher*innen der Nürnberger Bäder	NüBad	• Geschlechtsspezifische Anliegen sind berücksichtigt.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
199	Die Mitarbeitenden der Dienststellen bei Ref. VI sind für die Themen Gender und Diversity sensibilisiert.	Ansprechpersonen in den Dienststellen benennen und Kontakt zu Ansprechpersonen im Referat herstellen.	Ansprechpersonen in den Dienststellen, Mitarbeitende bei Ref. VI	Ref. VI mit allen Dienststellen	• Je Dienststelle ist jeweils mindestens eine Ansprechperson namentlich benannt.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
200	Die Gender-Checklisten sind angepasst und in den Projektablauf integriert.	Erweiterung Hochbau bzw. Kreis der Nutzer*innen.	Mitarbeitende bei H	H	• Die aktualisierte Checkliste liegt vor.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

2.7 Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
201	Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen (auch Frauen mit Zuwanderungsgeschichte) ist erhöht.	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen sowie des Führungseinblicks für Männer und Frauen und Ergänzung neuer Programmdurchläufe.	an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeiterinnen der Stadt Nürnberg	PA/1-1, GST	• Anzahl der Mentees und Mentor*innen. • Anzahl der Teilnehmenden. • Anzahl der Teilnehmenden, die drei Jahre nach Abschluss des Programms eine Führungsposition einnehmen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigen- und Fremdpersonal
202		Mitarbeiterinnen bei Ref. VI für Führen mit reduzierter Arbeitszeit sensibilisieren, sie unterstützen und Möglichkeiten schaffen, da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten. Fortführen des internen Mentoringprogramms bei Ref. VI.	an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeiterinnen bei Ref. VI	Ref. VI mit allen Dienststellen	• Anteil weiblicher Führungskräfte im Geschäftsbereich Ref. VI. • Anzahl Teilnehmerinnen am internen Mentoringprogramm.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
203	Frauen in Führungspositionen sind gestärkt.	Weiterführung des Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg. Darunter auch: regelmäßiger Austausch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Stadtrats-Fraktionen im Rahmen der Netzwerktreffen.	Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg	GST	• Drei Netzwerktreffen jährlich haben stattgefunden. • Jeweils Anzahl der Teilnehmerinnen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
204	Netzwerke für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich sind initiiert und gestärkt.	Lockerer Erfahrungsaustausch einmal im Jahr mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben).	Frauen in Führungspositionen im Geschäftsbereich OBM	GST	• Erfahrungsaustausch hat stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmerinnen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
205		Lockerer Erfahrungsaustausch bei einem Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA.	Frauen in Führungspositionen im Geschäftsbereich 3. BM	3. BM mit allen Dienststellen und Eigenbetrieben	• Erfahrungsaustausch hat stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmerinnen.	fortlaufend	Eigenpersonal, Eigenmittel
206		Lockerer Erfahrungsaustausch bei einem Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA.	Frauen in Führungspositionen der bei Ref. VI	Ref. VI mit allen Dienststellen	• Erfahrungsaustausch hat stattgefunden. • Anzahl der Teilnehmerinnen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
207	An Führungsaufgaben interessierte Frauen bei SpS erfahren Unterstützung.	Frauen werden gezielt zur Teilnahme am Mentoringprogramm für Frauen eingeladen.	Mitarbeiterinnen bei SpS	SpS	• Anzahl der Teilnehmerinnen von SpS am Mentoringprogramm für Frauen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
208	Die Leitungsebene im J/B2 ist paritätisch besetzt.	Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf. Studienwünsche werden unterstützt und durch TZ ermöglicht.	an Führungsaufgaben im J/B2 interessierte Frauen	J/B2 Abteilungs- und Bereichsleitungen	• Die Leitungsstellen in der OKJA sind zu je 50% mit Pädagoginnen und Pädagogen besetzt. • Mitarbeitende werden gezielt zu beruflicher Weiterbildung/Studium ermutigt.	fortlaufend	Eigenpersonal

2.8 Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
209	Eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für bei der Stadt Nürnberg beschäftigte Väter und Mütter wird ermöglicht.	Die Ergebnisse und ggfs. Bedarfe aus der 2021 durchgeführten Väter- und Mütterbefragung werden fortlaufend berücksichtigt. Nächste Schritte werden geprüft und umgesetzt, z. B. im Rahmen der stadtinternen Öffentlichkeitsarbeit oder im Schichtdienst.	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg, Väter und Mütter in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg	GST, BfF, PA	• Wichtige Aspekte bzgl. der Ergebnisse und Bedarfe der Väter- und Mütterbefragung werden in einer stadtweiten Arbeitsgruppe fortlaufend weiterverfolgt. • Treffen der Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Ergebnisse/Handlungsempfehlungen haben stattgefunden. • Maßnahmen wurden umgesetzt.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
210	Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ist durch die Bereitstellung übersichtlicher Informationen verbessert.	Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf bestimmte Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insb. zentrale Themenseiten im Intranet, Verbesserung des Zugangs für städtische Mitarbeitende ins Intranet, Optimierung von Vorlagen.	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg	PA/M, PA/1-1, PA/2-M, GST, KoM, BfF	• Neue Themenseite zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird aktuell gehalten und gepflegt. • Der Zugang von außen auf das Intranet wird für städtische Mitarbeitende als Zwischenlösung (bevor das Social Intranet eingeführt wird) eingerichtet.	fortlaufend	Eigenpersonal
211	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch das erweiterte Angebot digitaler Lernmöglichkeiten verbessert.	Etablierung von digitalen Lernangeboten und Verweis auf geeignete externe Angebote. (Die Einführung eines Learning-Management-System für die Stadt Nürnberg ist ab 2025 geplant.) Unter Einbezug der Infobox Führungsleitbild.	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg, Führungskräfte	PA/1-1	• Anzahl an digitalen Lernangeboten • Anzahl an Zugriffen bzw. Teilnehmender (z. B. neben Online-Fortbildungen auch Tutorials, Erklärvideos, Podcasts).	fortlaufend	Eigen- und Fremdpersonal, Eigenmittel

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
212	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinsichtlich der Tätigkeit der Nürnberger Stadträt*innen ist verbessert.	Ausweitung der Betreuungsmöglichkeit für Kinder während Stadtratssitzungen auf Ausschusssitzungen.	Mitglieder des Nürnberger Stadtrats	BgA	• Die Unterstützung bzgl. der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder während der Ausschusssitzungen ist vorhanden.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
213	Der Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei der Stadt ist in allen Führungsebenen erhöht.	Ermöglichung bzw. Vorantreiben von Führen mit reduzierter Arbeitszeit, Sammlung von Erfahrungen insb. bei Stellenneubesetzungen, laufende Evaluation, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema (Internet, Intranet).	Führungskräfte und an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeitende der Stadt Nürnberg, potenzielle Führungskräfte von Extern (Personalgewinnung)	PA/1-PE, PA/2-R, PA/M	• Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit. • Ein entsprechendes Informationsangebot (Internet/Intranet) ist vorhanden.	fortlaufend	Eigenpersonal
214		Ermöglichung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit bei Gh, bspw. als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung bei Stellenbesetzungsverfahren.	Führungskräfte bei Gh	Gh/L, PA	• Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei Gh. • Arbeitsbelastung der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit im Vergleich zu Führungskräften in Vollzeit.	fortlaufend	Eigenpersonal
215		Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitender. Insbesondere geteilte Leitungen sollen forciert werden, um berufliche Weiterentwicklung und private Anforderungen erfüllen zu können.	Pädagog*innen in Leitungsstellen	J/B2 Abteilungs- und Bereichsleitungen	• Wünsche von Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden zu mind. 75% verwirklicht werden.	fortlaufend	Eigenpersonal

Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zielgruppe(n)	Zuständigkeit	Indikatoren (SMART)	Zeitplan	Ressourcen
216	Die gendergerechte Personalpolitik ist ausgebaut und weitergeführt.	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle und besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden.	Mitarbeitende des Geschäftsbereichs 3. BM	3. BM mit allen Dienststellen und Eigenbetrieben, PA	• Anzahl der angebotenen und gelebten Arbeitszeitmodelle. • Spezielle Fördermaßnahmen für Mitarbeitende. • Fortschritte im Rahmen des Prozesses Teilzeit im (Wechsel-)Schichtdienst.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
217	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei SpS wird verstärkt gefördert.	Elternzeit für Väter wird gefördert und unterstützt.	Mitarbeiter bei SpS	SpS	• Anzahl der Väter, die Elternzeit nehmen.	fortlaufend	Eigenmittel, Eigenpersonal
218	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 - auch angesichts des demografischen Wandels und des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (abgestimmt mit den Betreuungsangeboten von J).	Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte innerhalb der Stadtgesellschaft	SchA, J	• Die Angebote sind ausgebaut und weiterentwickelt. • Die Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung ist erfolgt.	fortlaufend, jährliche Anpassung	Eigenmittel, Eigenpersonal