

# DIVERSITY CHECK *ambulant*

Unternehmenspolitik und Kommunikation	Personalmanagement	Transparenz und Sicherheit	Pflege und Gesundheit	Wohn- und Lebenswelten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitätsmanagement</li> <li>• Leitbild</li> <li>• Unternehmenskultur</li> <li>• Informationszugang</li> <li>• Außendarstellung</li> <li>• Gesprächsführung und Dokumente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalvielfalt</li> <li>• Stellenbeschreibung</li> <li>• Personalbeschaffung</li> <li>• Einarbeitungskonzept</li> <li>• Fort- und Weiterbildungen und Teamsitzungen</li> <li>• MA-Gespräch</li> <li>• Gleichstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltenskodex MA</li> <li>• Beschwerdemanagement</li> <li>• MA-Sicherheit</li> <li>• Klient*innen-Sicherheit</li> <li>• Supervision</li> <li>• Bewohner*innen-Zufriedenheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleister*innen</li> <li>• Gesundheitliche Kenntnisse</li> <li>• Körperbezogene Kenntnisse</li> <li>• Partizipation an der Planung der Pflege</li> <li>• Partizipation von Angehörigen/Wahlfamilie</li> <li>• Trauer und Sterbebegleitung</li> <li>• Lebensführung</li> <li>• Sexualität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infrastruktur</li> <li>• Medienzugang</li> <li>• Aktivitäten</li> <li>• LSBTI*-Community</li> <li>• Interkultureller Austausch</li> <li>• Religion und Spiritualität</li> </ul>

## Unternehmenspolitik und Kommunikation

<b>Qualitätsmanagement</b>	<p>A12. Es existiert ein*e Qualitätsmanagement-Beauftragte*r.</p>	<p>A1. Es existiert ein QM-Handbuch, indem die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität der LSBTI* kultursensiblen Pflege abgebildet ist.</p>	<p>A13. Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen zum Thema kultursensible Pflege der LSBTI*-Community findet statt.</p>
<b>Leitbild</b>	<p>A2. Das Thema Vielfalt ist im Leitbild verankert.</p>	<p>A3. Das Leitbild beinhaltet die kultursensible Pflege von LSBTI* Klient*innen.</p>	<p>A14. Den MA ist das Leitbild bekannt.</p> <p>A15. Das Leitbild ist den Klient*innen bekannt.</p> <p>A16. Das Leitbild ist den Angehörigen/der Wahlfamilie bekannt.</p>
<b>Unternehmenskultur</b>	<p>A17. Die MA begegnen sich mit Fairness und Respekt.</p>	<p>A18. Es existieren Instrumente, um Fairness und Respekt zu messen.</p>	<p>A19. Teambuildingmaßnahmen finden regelmäßig statt.</p> <p>A20. MA ist es möglich, offen über sexuelle und geschlechtliche Identität zu sprechen.</p>
<b>Informationszugang</b>	<p>A4. Klient*innen bzw. Angehörige/die Wahlfamilien können bei Bedarf Informationsmaterial bzgl. LSBTI* erhalten.</p>	<p>A5. MA haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.</p>	
<b>Außendarstellung</b>	<p>A21. In der Außendarstellung wird Vielfalt abgebildet.</p>	<p>A6. In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet.</p>	<p>A22. In der Außendarstellung wird eine gender-sensible Sprache verwendet (alle Geschlechter werden schriftlich abgebildet, z. B. Klient*innen).</p>
<b>Gesprächsführung und Dokumente</b>	<p>A7. Im Aufnahmegespräch herrscht eine Atmosphäre der Offenheit im Hinblick auf die Diversität von Biografien.</p>	<p>A8. Die geschlechtliche Selbstbestimmung der Klient*innen und MA wird respektiert (Geschlechtsidentität, Name und Pronomen).</p>	<p>A9. Es werden Begriffe der sexuellen Orientierung (frauenliebend, schwul, etc.) verwendet, mit denen sich die Klient*innen identifizieren.</p> <p>A10. Die Ansprache an Gruppen ist gender-sensibel.</p> <p>A11. In personenbezogenen Dokumenten (Stammdatenblätter etc.) werden mehr als zwei Geschlechterkategorien aufgeführt.</p>

## Personalmanagement

### Personalvielfalt

A26. MA werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.

### Stellenbeschreibung

A23. Aus den Stellenbeschreibungen geht hervor, dass die kultursensible Pflege von LSBTI\* Bestandteil des Aufgabengebietes ist.

### Personalbeschaffung

A27. Die Vielfalt der Belegschaft wird durch eine Strategie implementiert.

A28. Medien/Plattformen der LSBTI\*-Community werden für die Personalrekrutierung genutzt.

A29. In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass in der Einrichtung LSBTI\*-kultursensibel gepflegt wird.

A30. Das Bewerbungsgespräch beinhaltet das Thema LSBTI\*-kultursensible Pflege.

### Einarbeitungskonzept

A31. Es existiert ein Einarbeitungskonzept für neue MA.

A24. Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI\*-kultursensible Pflege.

### Fort- und Weiterbildungen und Teamsitzungen

A25. MA haben Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre zum Themenkomplex LSBTI\*-kultursensible Pflege besucht.

A32. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum Themenkomplex Geschichte der LSBTI\*-Community erworben haben.

A33. Das Thema LSBTI\*-kultursensible Pflege ist fester Bestandteil bei Teamsitzungen.

### MA-Gespräch

A34. Es werden jährliche MA-Gespräche durchgeführt.

A35. Die LSBTI\*-kultursensible Pflege wird in MA-Gesprächen thematisiert.

### Gleichstellung

A36. Alle MA werden hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen im Unternehmen gleich behandelt. Das Personalmanagement berücksichtigt das Vorkommen von Mehrfachdiskriminierung bei Personalentscheidungen.

A37. Die Lohn- und Gehaltsstruktur ist im Unternehmen für alle MA transparent.

## Transparenz und Sicherheit

<b>Verhaltenskodex MA</b>	A41. Ein Verhaltenskodex für MA sichert den diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI*.	A45. Der Verhaltenskodex wird an einem zentralen Platz in den Büroräumlichkeiten veröffentlicht.	A46. Der Verhaltenskodex wird den MA vermittelt.	A47. Eine Prozessbeschreibung regelt die Vorgehensweise bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex.		
<b>Beschwerde-management</b>	A51. Es gibt die Möglichkeit Beschwerden intern und extern einzureichen.	A52. Es existiert ein*e Beschwerdemanagement-Beauftragte*r.	A53. Für die Bearbeitung von Beschwerden existiert eine Prozessbeschreibung.			
<b>MA-Sicherheit</b>	A43. Es gibt eine Strategie um Mobbing/Diskriminierung unter MA entgegenzuwirken.	A57. MA, die gemobbt/diskriminiert werden, können sich an eine Vertrauensperson wenden.	A58. Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der MA zu erfassen.	A59. Die Ergebnisse der MA-Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	A60. Es gibt eine Prozessbeschreibung zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten von Klient*innen gegenüber MA.	A61. Es gibt einen Betriebsrat/MA-Vertretung, der die Interessen der LSBTI* MA schützt. A62. Die Leitung verpflichtet sich die MA vor sexuellen Übergriffen zu schützen.
<b>Klient*innen-Sicherheit</b>	A44. Es gibt Strategien LSBTI*-Klient*innen bei Diskriminierungen zu unterstützen.	A63. Für Klient*innen gibt es eine LSBTI*- Vertrauensperson.	A64. Es existieren verbindliche Prozessbeschreibungen zum Umgang mit sensiblen Klient*innen-Informationen bzgl. sexueller und geschlechtlicher Identität.	A65. Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der Klient*innen zu erfassen.	A66. Die Ergebnisse der Klient*innen-Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	
<b>Supervision</b>	A67. Supervision wird für MA angeboten.					
<b>Klient*innen-Zufriedenheit</b>	A68. Klient*innen fühlen sich respektiert und wertgeschätzt.	A69. Es gibt Klient*innen-Zufriedenheitsbefragungen, die auch LSBTI* relevante Themen erfassen.				

## Pflege und Gesundheit

### Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleister\*innen

A70. Dem Pflegedienst sind LSBTI\* sensibilisierte Gesundheitsdienstleister\*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.

A83. Dem Pflegedienst sind HIV spezialisierte Gesundheitsdienstleister\*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.

### Gesundheitliche Kenntnisse

A85. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkung von Demenz auf Sexualität haben.

A86. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkung von Demenz auf geschlechtliche Identität haben.

A87. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse über erhöhte Gesundheitsrisiken Älterer LSBTI\* (z.B. Auswirkungen von Traumata, Depressionen, Hepatitiden) erworben haben.

A71. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Menschen mit HIV/Aids erworben haben.

### Körperbezogene Kenntnisse

A88. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse zum Thema normative Körperbilder haben.

A72. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von transgeschlechtlichen Klient\*innen erworben haben.

A73. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von intergeschlechtlichen Klient\*innen erworben haben.

### Partizipation an der Planung der Pflege

A74. Es besteht die Möglichkeit, dass Klient\*innen in die Planung der Pflege miteinbezogen werden.

A89. Klient\*innen haben die Möglichkeit Pfleger\*innen nach Geschlecht bei Grund- und Behandlungspflege im Intimbereich auszuwählen.

A75. Klient\*innen haben die Möglichkeit Pfleger\*innen abzulehnen.

A90. Klient\*innenwünsche werden bzgl. der Auswahl der Behandlungsmethoden beachtet.

### Partizipation von Angehörigen/Wahlfamilie

A76. Es besteht die Möglichkeit, dass Angehörige/die Wahlfamilie in die Planung der Pflege miteinbezogen werden.

A78. Die Klient\*innen entscheiden, wer im Notfall informiert werden soll.

### Trauer und Sterbebegleitung

A93. LSBTI\*-sensibilisierte Sterbebegleitung/Sterbeammen sind dem Pflegedienst bekannt.

### Lebensführung

A80. Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren wie sie wollen.

A94. Die aus der Biografiearbeit gewonnenen Informationen werden in den Pflegeprozess involviert.

A95. Biografiearbeit ist Gegenstand von internen Schulungen innerhalb der letzten drei Jahre gewesen.

A96. Klient\*innen werden auf Wunsch in ihrem Coming-out unterstützt.

A81. Klient\*innen werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.

### Sexualität

A82. Es besteht Konsens, dass alle Klient\*innen ein Recht auf Praktizierung ihrer Sexualität haben.

A97. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum Thema Sexualität im Alter erworben haben.

A100. Klient\*innen sind über die Möglichkeiten, wie sie ihre Sexualität leben können, informiert (z.B. Sexualassistenzen).

## Wohn- und Lebenswelten

### Infrastruktur

A101. Die Büroräume wirken durch ihre Gestaltung LSBTI\*-freundlich.

A104. Es gibt ein Diversitätskonzept für MA- Räumlichkeiten (z.B. geschlechtsneutrale Toiletten, Umkleide).

### Aktivitäten

A114. Klient\*innen werden bestärkt (LSBTI\*-) Veranstaltungen zu besuchen.

### LSBTI\*-Community

A107. Die Kontaktaufnahme von Klient\*innen mit Organisationen der LSBTI\*-Community wird unterstützt.

A115. Die Einrichtung arbeitet mit LSBTI\* Organisationen zusammen.

### Interkultureller Austausch

A116. Veranstaltungen, die den interkulturellen Austausch fördern, werden angeboten.

### Religion und Spiritualität

A119. Religiöse und spirituelle Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.