PFLEGE OHNE DISKRIMINIERUNG

EMPFEHLUNGEN FÜR STATIONÄRE PFLEGEEINRICHTUNGEN

Ausschuss für Gleichstellung und
Antidiskriminierung am
2. November 2022



EMPFEHLUNGEN FÜR STATIONÄRE PFLEGEEINRICHTUNGEN



- Niederschwelliger Einstieg – die Beschäftigung und Ausrichtung Vorbereitung ggfls. auf das Qualitätssiegel
- Voraussetzungen werden geprüft Auswirkungen auf die generelle Arbeit, Gradmesser Diskriminierung
- Wichtig ist die Berücksichtigung und Sensibilisierung in allen strukturellen, organisationspolitischen und personellen Bereichen der stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen.

Der Fachaustausch hat die Empfehlungen im Rahmen der Wochen der Vielfalt am 8.9.2022 vorgestellt - Anregungen und Möglichkeiten der Qualitätsverbesserungen werden aufgezeigt.

ZERTIFIKAT ODER SIEGEL FÜR LSBTIQ*-KULTURSENSIBLE PFLEGE

Vorbild Niederlande:
Qualitätssiegel „Regenbogenschlüssel“

Es zeigt,

- dass Leitung und Personal einen Verhaltenskodex und eine Selbstverpflichtung leben und danach arbeiten,
- das systematische und nachweisbare Bemühen um ein diskriminierungsfreies Umfeld für Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen,
- derzeitigen und zukünftigen Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen als auch der Öffentlichkeit, dass Respekt und Akzeptanz in der Praxis gelebt werden und dass diese einer regelmäßigen kritischen externen Überprüfung unterzogen werden

https://frankfurter-verband.de/regenbogenpflege

ZERTIFIKAT ODER SIEGEL FÜR LSBTIQ*-KULTURSENSIBLE PFLEGE

„Lebensort Vielfalt® – Qualitätssiegel“

- Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- für interessierte Pflegeeinrichtungen kostenlos
- an der Ausgestaltung der Qualitätskriterien für eine LSBTIQ*-kultursensible Pflege waren die LSBTIQ*- Community und Pflegeexpert*innen beteiligt

https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt/

CHECK

UNTERNEHMENSPOLITIK UND KOMMUNIKATION – PERSONALPOLITIK, -MANAGMENT – AUS-UND FORTBILDUNG - TRANSPARENZ UND SOZIALE-EMOTIONALE SICHERHEIT -PROBLEMERKENNUNG UND BESCHWERDEMANAGEMENT

		Ja	Nein	In Planung
1.	.....?	☐	☐	☐
2.	.....?	☐	☐	☐
3.	.....?	☐	☐	☐
4.	.....?	☐	☐	☐
	.....			

UNTERNEHMENSPOLITIK UND KOMMUNIKATION



Wie werden Menschen der Gruppe LSBTIQ*, die Vielfalt und LSBTIQ*-Lebenswelt abgebildet und angesprochen? Wird Diversität thematisiert? Wird die geschlechtliche Selbstbestimmung der Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen veröffentlicht und nachvollziehbar für alle Gruppen dargestellt?

PERSONALPOLITIK UND PERSONALMANAGEMENT





Wie offen ist die Einrichtung gegenüber LSBTIQ* Personal – in Bezug auf die aktive Suche und die Selbstverständlichkeit der Einbindung? Ist die kultursensible Pflege von LSBTIQ* Bestandteil der Einrichtung und des Aufgabengebietes in Auswahlgesprächen, in der Einarbeitung und im Arbeitsalltag? Wie wird das Thema LSBTIQ* - geschlechtliche/sexuelle Identität informiert?

AUS- UND FORTBILDUNG



Wird das Personal durch Aus- und Fortbildung bezüglich der eigenen professionellen Haltung zu Vielfalt/Diversität sensibilisiert und geschult? Haben Mitarbeiter*innen in den letzten drei Jahren an Fortbildungen zu LSBTIQ* - kultursensibler Pflege teilgenommen?
Beinhaltet das Einarbeitungskonzept das Themenfeld der LSBTIQ* - kultursensiblen Pflege?

TRANSPARENZ UND SOZIALE-EMOTIONALE SICHERHEIT



Unterstützt die Einrichtung Mitarbeiter*innen sowie Bewohner*innen ihre geschlechtliche/sexuelle Identität offen zu leben und wird dies sichtbar?
Stellen die etablierten Maßnahmen und Verfahren, abgestimmt mit Bewohner*innenbeirat und Personalvertretung, einen diskriminierungsfreien Umgang inBezug auf LSBTIQ* sicher? Und beugen sie Sexismus, sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierungen vor und wirken dem entgegen?

PROBLEMERKENNUNG UND BESCHWERDEMANAGEMENT



- Kenntnis und Anzeige
- Aufklärung
- Geregeltes, transparentes Verfahren
- Heraus-forderungen erkennen
- Vertrauens-person
- Versamm-lungen
- Beschwerde-management

Wie geht die Einrichtung/ die Einrichtungsleitung damit um, wenn Diskriminierungen bekannt werden? Wird über ‚Schikane', Diskriminierung und Mobbing aufgeklärt? Kann Ihre Einrichtung Herausforderungen erkennen, die Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen im Zusammenhang mit LSBTIQ* haben könnten und adäquat damit umgehen? Gibt es Ansprechpersonen für LSBTIQ* Themen und wird Unterstützung von externen Fachstellen eingeholt?

WIE GEHT ES WEITER?



01 Vorstellung der Empfehlungen

02 Ziel: Interne Gespräche in den Einrichtungen

03 Einladung zur Rückmeldung im Fachaustausch (erster Erfahrungsaustausch)

04 Fortbildungen optional - Anregungen

05 Überprüfung und weitere Schritte

Diskriminierungsfreie Pflege im Alter

Fragen? Wünsche? Ideen?

Ansprechpersonen

Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
Martina Völker

Sozialamt
Heike Löber

Für den Fachaustausch
Christiane Freyer