

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, -MANAGEMENT – AUS-UND FORTBILDUNG - TRANSPARENZ UND SOZIALE-EMOTIONALE SICHERHEIT -PROBLEMERKENNUNG UND BESCHWERDEMANAGEMENT

	Ja	Nein	In Planung
1.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....			

UNTERNEHMENSPOLITIK UND KOMMUNIKATION



Leitbild

Außen-
darstellung

Information
und Beratung

Aufnahmeges-
präche
Ansprache

Dokumen-
tation

Ansprechpart-
ner*innen

Themen
setzen

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



Offenheit der Organisation

Familienfreundlichkeit

Personalrekrutierung

Einarbeitungskonzept

Teamsitzungen

Stellenbeschreibungen

Auswahlverfahren

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



Schulung
professionell
er Haltung

Sensibili-
sierung

Regelmäßig-
keit

Konzept-
wicklung

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



Sichtbarkeit

Begegnung

**Offenheit,
Information**

**Verhaltens-
kodex, -regeln**

**Unterstütz-
ung**

**Verfahrens-
weisen**

**Beteiligungs-
verfahren**

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 in Bezug 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**

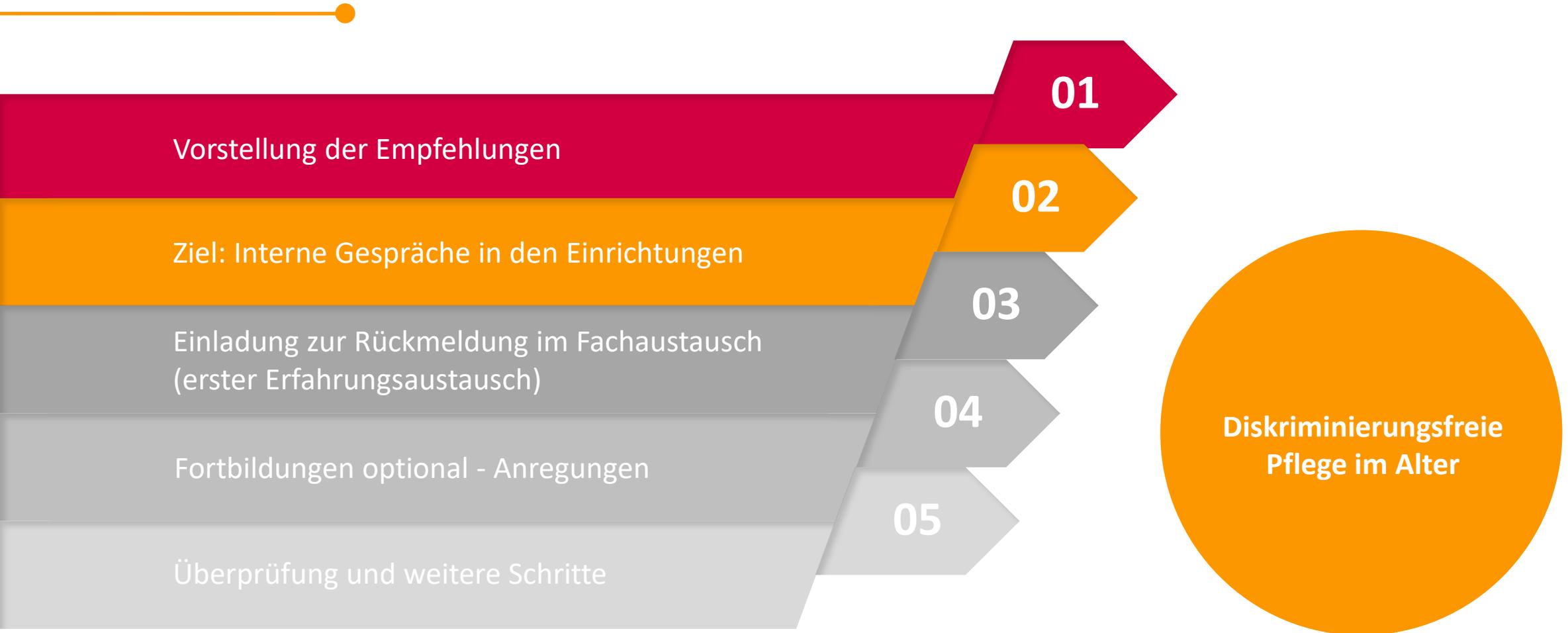
**Vertrauens-
person**

**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?





Fragen? Wünsche?
Ideen?

Ansprechpersonen

Stabsstelle Gleichstellung und
Antidiskriminierung
Martina Völker

Sozialamt
Heike Löber

Für den Fachaustausch
Christiane Freyer