

DIVERSITY CHECK

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

Unternehmenspolitik und Kommunikation

Qualitätsmanagement	Es existiert ein*e Qualitätsmanagement-Beauftragte*r.	Es existiert ein QM-Handbuch, indem die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität der LSBTI*-kultursensiblen Pflege abgebildet ist.	Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen zum Thema kultursensible Pflege der LSBTI*-Community findet statt.		
Leitbild	Das Thema Vielfalt ist im Leitbild verankert.	Das Leitbild beinhaltet die kultursensible Pflege von LSBTI* Bewohner*innen.	Den MA ist das Leitbild bekannt.	Das Leitbild ist den Bewohner*innen bekannt.	Das Leitbild ist den Angehörigen/der Wahlfamilie bekannt.
Unternehmenskultur	Die MA begegnen sich mit Fairness und Respekt.	Es existieren Instrumente, um Fairness und Respekt zu messen.	Teambuildingmaßnahmen finden regelmäßig statt.	MA ist es möglich, offen über sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität zu sprechen.	
Informationszugang	Bewohner*innen haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.	MA haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.			
Außendarstellung	In der Außendarstellung wird Vielfalt abgebildet.	In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet.	In der Außendarstellung wird eine gender-sensible Sprache verwendet (alle Geschlechter werden schriftlich abgebildet, z. B. Bewohner*innen).		
Gesprächsführung und Dokumente	Im Aufnahmegespräch herrscht eine Atmosphäre der Offenheit im Hinblick auf die Diversität von Biografien.	Bewohner*innen und MA werden mit dem Namen ihrer Wahl und den bevorzugten Personalpronomen (z.B. er, sie,...) angesprochen.	Es werden die Identitätsbezeichnungen verwendet, mit denen sich die Bewohner*innen identifizieren.	Die Ansprache an Gruppen ist gender-sensibel.	In personenbezogenen Dokumenten (Stammdatenblätter etc.) werden mehr als zwei Geschlechterkategorien aufgeführt.

Personalmanagement

Personalvielfalt	Das Personalmanagement berücksichtigt die Dimension sexuelle Orientierung.	Das Personalmanagement berücksichtigt die Dimension geschlechtliche Identität.	Das Personalmanagement berücksichtigt die Mehrfachzugehörigkeit von MA (z.B. schwul und HIV-positiv, Migrationshintergrund und lesbisch, trans* und lesbisch).	
Stellenbeschreibung	Aus den Stellenbeschreibungen geht hervor, dass die kultursensible Pflege von LSBTI* Bestandteil des Aufgabengebietes ist.			
Personalbeschaffung	Die Vielfalt der Belegschaft wird durch eine Strategie implementiert.	Medien/Plattformen der LSBTI*-Community werden für die Personalrekrutierung genutzt.	In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass in der Einrichtung LSBTI*-kultursensibel gepflegt wird.	Das Bewerbungsgespräch beinhaltet das Thema LSBTI*-kultursensible Pflege.
Einarbeitungskonzept	Es existiert ein Einarbeitungskonzept für neue MA.	Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-kultursensible Pflege.		
Fort- und Weiterbildungen und Teamsitzungen	Es gibt einen Fort- und Weiterbildungsplan.	Es existieren Fort- und Weiterbildungen für MA, die den Themenkomplex LSBTI*-kultursensible Pflege abbilden.	Es existieren Fortbildungen, die den Themenkomplex Geschichte der LSBTI*-Community beinhalten.	Das Thema LSBTI*-kultursensible Pflege ist fester Bestandteil bei Teamsitzungen.
MA-Gespräch	Es werden jährliche MA-Gespräche durchgeführt.	Die LSBTI*-kultursensible Pflege wird in MA-Gesprächen thematisiert.		
Gleichstellung	Alle MA unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund und Alter werden hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen im Unternehmen gleich behandelt.	Die Lohn- und Gehaltsstruktur ist im Unternehmen für alle MA transparent.		
Ehrenamtliche-MA	Die*der Ehrenamtskoordinator*in ist für die Zusammenarbeit mit LSBTI*-ehrenamtlichen MA geschult.	Ehrenamtliche werden in LSBTI*-kultursensibler Pflege fortgebildet.	Medien/Plattformen der LSBTI*-Community werden für die Rekrutierung von Ehrenamtlichen genutzt.	

Transparenz und Sicherheit

Verhaltenskodex MA	Ein Verhaltenskodex für MA sichert den diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI*.	Der Verhaltenskodex wird an einem zentralen Platz in der Einrichtung veröffentlicht.	Der Verhaltenskodex wird den MA vermittelt.	Eine Prozessbeschreibung regelt die Vorgehensweise bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex.			
Hausordnung	Es existiert eine Hausordnung, die den Umgang der Bewohner*innen untereinander regelt.	Die Hausordnung stellt einen diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI* sicher.	Bewohner*innen und/oder Angehörige/Wahlfamilie erhalten vor Einzug die Hausordnung mit dem Mietvertrag.	Eine Prozessbeschreibung regelt den Umgang mit Konflikten unter Bewohner*innen.			
Beschwerdemanagement	Es gibt die Möglichkeit Beschwerden einzureichen.	Es existiert ein*e Beschwerdemanagement-Beauftragte*r.	Für die Bearbeitung von Beschwerden existiert eine Prozessbeschreibung.				
Bewohner*innenvertretung	Es gibt eine Bewohner*innenvertretung.	Die Bewohner*innenvertretung ist über die Etablierung der LSBTI*-kultursensiblen Pflege informiert.	Die Bewohner*innenvertretung ist in den Prozess der LSBTI*-kultursensiblen Pflege integriert.				
MA-Sicherheit	Es gibt eine Strategie um Mobbing/Diskriminierung unter MA entgegenzuwirken.	MA, die gemobbt/diskriminiert werden, können sich an eine Vertrauensperson wenden.	Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der MA zu erfassen.	Die Ergebnisse der Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	Es gibt eine Prozessbeschreibung zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten von Bewohner*innen gegenüber MA.	Es gibt einen Betriebsrat/MA-Vertretung, der die Interessen der LSBTI* MA schützt.	Die Leitung verpflichtet sich die MA vor sexuellen Übergriffen zu schützen.
Bewohner*innen-Sicherheit	Die Einrichtung verpflichtet sich die Sicherheit der Bewohner*innen zu garantieren.	Es gibt Strategien LSBTI* vor Diskriminierungen zu schützen.	Für Bewohner*innen gibt es eine LSBTI*- Vertrauensperson.	Es existieren verbindliche Prozessbeschreibungen zum Umgang mit sensiblen Bewohner*innen-Informationen bzgl. sexueller und geschlechtlicher Identität.	Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der Bewohner*innen zu erfassen.	Die Ergebnisse der Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	
Supervision	Supervision wird für MA angeboten.						
Bewohner*innen-Zufriedenheit	Bewohner*innen fühlen sich respektiert und wertgeschätzt.	Es gibt Bewohner*innen-Zufriedenheitsbefragungen, die auch LSBTI* relevante Themen erfassen.					

Pflege und Gesundheit

Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleister*innen	Der Einrichtung sind LSBTI* sensibilisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt.	Die Einrichtung hat Kontakt zu LSBTI*-sensibilisierten Gesundheitsdienstleister*innen.	Der Einrichtung sind HIV spezialisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.	Die Bewohner*innen werden auf Wunsch durch eine Vertrauensperson zu Gesundheitsdienstleister*innen begleitet.
Gesundheitliche Kenntnisse	MA verfügen über innerhalb der letzten zwei Jahre in Fortbildungen erworbene Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkungen von Demenz auf Sexualität.	MA verfügen über innerhalb der letzten zwei Jahre in Fortbildungen erworbene Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkungen von Demenz auf die geschlechtliche Identität.	Es gibt MA, die durch Schulungen und Seminare spezielle Kenntnisse über erhöhte Gesundheitsrisiken Älterer LSBTI* (Hepatitis, Depression) innerhalb der letzten zwei Jahre erworben haben.	Es gibt MA, die durch Schulungen und Seminare spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Menschen mit HIV/Aids innerhalb der letzten zwei Jahre erworben haben.
Körperbezogene Kenntnisse	MA haben Fortbildungen zum Thema normative Körperbilder besucht.	Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen spezielle Kenntnisse in der Versorgung von transgeschlechtlichen Bewohner*innen haben.	Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen spezielle Kenntnisse in der Versorgung von intergeschlechtlichen Bewohner*innen haben.	
Partizipation an der Planung der Pflege	Es besteht die Möglichkeit, dass Bewohner*innen in die Planung der Pflege miteinbezogen werden.	Bewohner*innen haben die Möglichkeit Pfleger*innen nach Geschlecht bei Grund- und Behandlungspflege im Intimbereich auszuwählen.	Bewohner*innen haben die Möglichkeit Pfleger*innen abzulehnen.	Bewohner*innenwünsche werden bzgl. der Auswahl der Behandlungsmethoden beachtet.
Partizipation von Angehörigen/Wahlfamilie	Es besteht die Möglichkeit, dass Angehörige/die Wahlfamilie in die Planung der Pflege miteinbezogen werden.	Für Angehörige/die Wahlfamilie besteht die Möglichkeit, einen Teil der pflegerischen Aufgaben zu übernehmen.	Es besteht die Möglichkeit Angehörige, ersten Grades von der Planung der Pflege auszuschließen.	Die Bewohner*innen entscheiden, wer im Notfall informiert werden soll.
Trauer und Sterbebegleitung	Bewohner*innen haben die Möglichkeit, in der Sterbephase von ihren Angehörigen/ihrer Wahlfamilie umfassend begleitet zu werden (z.B. durch die Bereitstellung von Schlafmöglichkeiten im Bewohner*innenzimmer).	Angehörige/Wahlfamilien haben grundsätzlich die Möglichkeit, die Trauerfeier auszurichten.	LSBTI*-sensibilisierte Sterbebegleitung/Sterbeammen sind der Einrichtung bekannt.	
Lebensführung	Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren wie sie wollen.	Die aus der Biografiearbeit gewonnenen Informationen werden in den Pflegeprozess involviert.	Biografiearbeit ist Gegenstand von internen Schulungen innerhalb der letzten zwei Jahre gewesen.	Bewohner*innen werden auf Wunsch in jeder Phase ihres Coming-out begleitet.
Sexualität	Es besteht Konsens, dass alle Bewohner*innen ein Recht auf Praktizierung ihrer Sexualität haben.	Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen spezielle Kenntnisse zum Thema Sexualität im Alter in den letzten zwei Jahren erworben haben.	Für Bewohner*innen besteht die Möglichkeit des ungestörten Zusammenseins mit dem*der Partner*innen.	Bewohner*innen können die Dienste von Sexualassistenzen in Anspruch nehmen.
				Bewohner*innen werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.
				Es gibt Prozessbeschreibungen wie Bewohner*innen ihre Sexualität ausleben können.

Wohn- und Lebenswelten

Wohnumgebung	Die Einrichtung wirkt durch ihre Gestaltung LSBTI*-freundlich (z.B. Fotos, Bilder, Symbole).	Die Bewohner*innen (oder deren Angehörige/Wahlfamilie) werden aktiv an der Gestaltung ihres Wohnumfeldes beteiligt.	Die Bewohner*innen haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl ihrer Zimmergenoss*innen.	Wünsche der Bewohner*innen bei der Zimmerauswahl werden berücksichtigt.
Infrastruktur	Die Beschriftung der Wohneinheiten entspricht den Bewohner*innenwünschen.	Es gibt ein Diversitätskonzept für sanitäre Anlagen (z.B. geschlechtsneutrale Toiletten).	Es gibt ein Diversitätskonzept für MA-Räumlichkeiten (z.B. Umkleiden).	
Medienzugang	Bewohner*innen haben Zugang zu Medien der LSBTI*-Community (Bücher, Filme, Zeitschriften, Internetzugang).	Öffentlich zugängliche Medien beinhalten auch LSBTI* Themen (Richtwert 10%).		
Aktivitäten	Freizeit- und tagesstrukturierende Angebote können diskriminierungsfrei in Anspruch genommen werden.	Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI*-Bewohner*innen berücksichtigen.	Es wird regelmäßig auf LSBTI* Veranstaltungen in der Umgebung hingewiesen.	Bewohner*innen werden unterstützt, externe Veranstaltungen zu besuchen.
LSBTI*-Community	Die Kontaktaufnahme von Bewohner*innen mit Organisationen der LSBTI*-Community wird unterstützt.	Die Einrichtung arbeitet mit LSBTI* Organisationen zusammen.		
Interkultureller Austausch	Veranstaltungen, die den interkulturellen Austausch fördern, werden angeboten.			
Hausgemeinschaft	Es gibt Angebote, die den Kontakt der Bewohner*innen untereinander fördern (z.B. Bewohner*innenplenum).	Von der Hausgemeinschaft selbst initiierte Freizeitgruppen werden unterstützt.		
Religion und Spiritualität	Religiöse und spirituelle Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.	Die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen und Ritualen erfolgt auf freiwilliger Basis.		