

DIVERSITY CHECK compact

Unternehmenspolitik und Kommunikation	Personalmanagement	Transparenz und Sicherheit	Pflege/ Versorgung/ Begleitung	Lebenswelten
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsmanagement wird praktiziert und berücksichtigt LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung. • Das Leitbild beinhaltet die Pflege/ Versorgung/ Begleitung von LSBTI* und ist allen relevanten Personen bekannt. • MA begegnen sich mit Fairness und Respekt. • Der Zugang zu Informationsmaterialien bzgl. LSBTI* ist vorhanden. • In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet. • In der Gesprächsführung und bei Dokumenten wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es existieren Strategien, die die Vielfalt der Belegschaft implementieren. • Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung. • Der Themenkomplex LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil bei Fortbildungen und Teamsitzungen. • Die LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung wird im MA-Gespräch thematisiert. • Das Unternehmen verfolgt eine Gleichstellungspolitik. • Sofern Ehrenamtliche Einsatz finden, sind sie über LSBTI*-Lebenswelten informiert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein diskriminierungssensibler Umgang zwischen allen relevanten Personen ist gesichert und die Verfahren, die dies ermöglichen, sind transparent. • Die Nutzer*innen der Einrichtung (Bewohner*innen, Klient*innen, Kund*innen, Gäste*, Patient*innen) fühlen sich respektiert und wertgeschätzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Zusammenarbeit mit LSBTI*-sensiblen Gesundheitsdienstleister*innen ist gewährleistet. • Spezielle Kenntnisse zu LSBTI*-Gesundheitsrisiken sind vorhanden. • Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Trans* und Inter* sind vorhanden und werden regelmäßig aktualisiert. • Nutzer*innen einer Einrichtung werden an der Planung der Pflege/ Versorgung/ Begleitung beteiligt. • Angehörige/ Wahlfamilien werden auf Wunsch in die Planung der Pflege/ Versorgung/ Begleitung mit einbezogen. • Die Trauer- und Sterbebegleitung ist auf die Bedürfnisse von LSBTI* abgestimmt. • Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren, wie sie wollen und werden dabei auf Wunsch unterstützt. • Sexualität wird nicht tabuisiert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt ein Diversitätskonzept für die Räumlichkeiten der Einrichtung (z.B. geschlechtsneutrale Toiletten). • Medien der LSBTI*-Community sind zugänglich. • Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI* berücksichtigen. • Die Vernetzung mit LSBTI*-Organisationen ist gewährleistet. • Interkultureller Austausch wird gefördert. • Religiöse/ spirituelle Bedürfnisse, sowie agnostische/ atheistische Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.

Anmerkungen

Asterisk (*) = Das Sternchen weist auf die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt hin und gibt Raum für vielfältige weitere Definitionen.

LSBTI* = Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter*

MA = haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

rote Pflichtkriterien = 38 Kriterien, die für den Erhalt des Qualitätssiegels unbedingt erfüllt sein müssen.

Unternehmenspolitik und Kommunikation

compact	complete Pflege stationär				
<p>Qualitätsmanagement wird praktiziert und berücksichtigt LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung.</p>	<p>SP12. Es existiert ein*e Qualitätsmanagement-Beauftragte*r.</p> <p style="color: red;">SP1. Es existiert ein QM-Handbuch, in dem die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität der LSBTI*-sensiblen Pflege abgebildet ist.</p> <p>SP13. Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen zum Thema sensible Pflege der LSBTI*-Community findet statt.</p>				
<p>Das Leitbild beinhaltet die Pflege/ Versorgung/ Begleitung von LSBTI* und ist allen relevanten Personen bekannt.</p>	<p style="color: red;">SP2. Das Thema Vielfalt ist im Leitbild verankert.</p> <p style="color: red;">SP3. Das Leitbild beinhaltet die sensible Pflege von LSBTI* Bewohner*innen.</p> <p>SP14. Den MA ist das Leitbild bekannt.</p> <p>SP15. Das Leitbild ist den Bewohner*innen bekannt.</p> <p>SP16. Das Leitbild ist den Angehörigen/ der Wahlfamilie bekannt.</p>				
<p>MA begegnen sich mit Fairness und Respekt.</p>	<p>SP17. Die MA begegnen sich mit Fairness und Respekt.</p> <p>SP18. Es existieren Instrumente, um Fairness und Respekt zu messen.</p> <p>SP19. Teambuildingmaßnahmen finden regelmäßig statt.</p> <p>SP20. MA ist es möglich, offen über sexuelle und geschlechtliche Identität zu sprechen.</p>				
<p>Der Zugang zu Informationsmaterialien bzgl. LSBTI* ist vorhanden.</p>	<p style="color: red;">SP4. Bewohner*innen haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.</p> <p style="color: red;">SP5. MA haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.</p>				
<p>In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet.</p>	<p>SP21. In der Außendarstellung wird Vielfalt abgebildet.</p> <p style="color: red;">SP6. In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet.</p> <p>SP22. In der Außendarstellung wird eine gender-sensible Sprache verwendet (alle Geschlechter werden schriftlich abgebildet, z. B. Bewohner*innen).</p>				
<p>In der Gesprächsführung und bei Dokumenten wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt.</p>	<p style="color: red;">SP7. Im Aufnahmegespräch herrscht eine Atmosphäre der Offenheit im Hinblick auf die Diversität von Biografien.</p> <p style="color: red;">SP8. Die geschlechtliche Selbstbestimmung wird respektiert (Geschlechtsidentität, Name, Pronomen und Zimmerwahl).</p> <p>SP9. Es werden Begriffe der sexuellen Orientierung (frauenliebend, schwul, etc.) verwendet, mit denen sich die Bewohner*innen identifizieren.</p> <p>SP10. Die Ansprache an Gruppen ist gender-sensibel.</p> <p>SP11. In personenbezogenen Dokumenten (Stammdatenblätter etc.) werden mehr als zwei Geschlechterkategorien aufgeführt.</p>				

rot: Pflichtkriterien
schwarz: weitere Kriterien

Personalmanagement

compact

complete Pflege stationär

Es existieren Strategien, die die Vielfalt der Belegschaft implementieren.

26. MA werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.

23. Aus den Stellenbeschreibungen geht hervor, dass die sensible Pflege von LSBTI* Bestandteil des Aufgabengebietes ist.

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

28. Medien/ Plattformen der LSBTI*-Community werden für die MA-Anwerbung genutzt.

29. In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass in der Einrichtung LSBTI*-sensibel gepflegt wird.

30. Das Bewerbungsgespräch beinhaltet das Thema LSBTI*-sensible Pflege.

Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung.

SP31. Es existiert ein Einarbeitungskonzept für neue MA.

SP24. Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-sensible Pflege.

Der Themenkomplex LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil bei Fortbildungen und Teamsitzungen.

SP25. MA haben Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre zum Themenkomplex LSBTI*-sensible Pflege/ Versorgung/ Begleitung besucht.

SP32. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum Themenkomplex Geschichte der LSBTI*-Community erworben haben.

SP33. Das Thema LSBTI*-sensible Pflege ist fester Bestandteil bei Teamsitzungen.

Die LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung wird im MA-Gespräch thematisiert.

SP34. Es werden jährliche MA-Gespräche durchgeführt.

SP35. Die LSBTI*-sensible Pflege wird in MA-Gesprächen thematisiert.

Das Unternehmen verfolgt eine Gleichstellungspolitik.

SP36. Alle MA werden hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen im Unternehmen gleich behandelt. Das Personalmanagement berücksichtigt das Vorkommen von Mehrfachdiskriminierung bei Personalentscheidungen.

SP37. Die Lohn- und Gehaltsstruktur ist im Unternehmen für alle MA transparent.

Sofern Ehrenamtliche Einsatz finden, sind sie über LSBTI* Lebenswelten informiert.

SP38. Die* der Ehrenamtskoordinator*in ist über LSBTI*-Lebenswelten informiert.

SP39. Ehrenamtliche werden in LSBTI*-sensibler Pflege fortgebildet.

SP40. Medien/ Plattformen der LSBTI*-Community werden für die Anwerbung von Ehrenamtlichen genutzt.

rot: Pflichtkriterien
schwarz: weitere Kriterien

Transparenz und Sicherheit						
compact	complete Pflege stationär					
Ein diskriminierungssensibler Umgang zwischen allen relevanten Personen ist gesichert und die Verfahren, die dies ermöglichen, sind transparent.	SP41. Ein Verhaltenskodex für MA sichert den diskriminierungssensiblen Umgang mit LSBTI*.	SP45. Der Verhaltenskodex wird an einem zentralen Platz in der Einrichtung veröffentlicht.	SP46. Der Verhaltenskodex wird den MA vermittelt.	SP47. Eine Prozessbeschreibung regelt die Vorgehensweise bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex.		
	SP48. Es existiert eine Hausordnung, die den Umgang der Bewohner*innen untereinander regelt.	SP42. Die Hausordnung stellt einen diskriminierungssensiblen Umgang mit LSBTI* sicher.	SP49. Bewohner*innen und/ oder Angehörige/ Wahlfamilie erhalten vor Einzug die Hausordnung mit dem Mietvertrag.	SP50. Eine Prozessbeschreibung regelt den Umgang mit Konflikten unter Bewohner*innen.		
	SP51. Es gibt die Möglichkeit, Beschwerden intern und extern einzureichen.	SP52. Es existiert ein*e Beschwerdemanagement-Beauftragte*r.	SP53. Für die Bearbeitung von Beschwerden existiert eine Prozessbeschreibung.			
	SP54. Es gibt eine Bewohner*innen Vertretung.	SP55. Die Bewohner*innen-Vertretung ist über die Etablierung der LSBTI*-sensiblen Pflege informiert.	SP56. Die Bewohner*innen-Vertretung ist in den Prozess der LSBTI*-sensiblen Pflege integriert.			
Die Nutzer*innen der Einrichtung (Bewohner*innen, Klient*innen, Kund*innen, Gäste*, Patient*innen) fühlen sich respektiert und wertgeschätzt.	SP43. Es gibt eine Strategie um Mobbing/ Diskriminierung unter MA entgegenzuwirken.	SP57. MA, die gemobbt/ diskriminiert werden, können sich an eine Vertrauensperson wenden.	SP58. Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der MA zu erfassen.	SP59. Die Ergebnisse der MA-Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	SP60. Es gibt eine Prozessbeschreibung zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten von Bewohner*innen gegenüber MA.	SP61. Es gibt einen Betriebsrat/ MA-Vertretung, der die Interessen der LSBTI*-MA schützt.
	SP44. Es gibt Strategien, LSBTI*-Bewohner*innen vor Mobbing/ Diskriminierungen zu schützen.	SP63. Für Bewohner*innen gibt es eine LSBTI*- Vertrauensperson.	SP64. Es existieren verbindliche Prozessbeschreibungen zum Umgang mit sensiblen Informationen bzgl. sexueller, geschlechtlicher Identität und HIV.	SP65. Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der Bewohner*innen zu erfassen.	SP66. Die Ergebnisse der Bewohner*innen-Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	SP62. Die Leitung verpflichtet sich, die MA vor sexuellen Übergriffen zu schützen.
	SP67. Supervision wird für MA angeboten.					
	SP68. Bewohner*innen fühlen sich respektiert und wertgeschätzt.	SP69. Es gibt Bewohner*innen-Zufriedenheitsbefragungen, die auch LSBTI*-relevante Themen erfassen.				

rot: Pflichtkriterien
schwarz: weitere Kriterien

Pflege/ Versorgung/ Begleitung					
compact	complete Pflege stationär				
Eine Zusammenarbeit mit LSBTI*-sensiblen Gesundheitsdienstleister*innen ist gewährleistet.	SP70. Der Einrichtung sind LSBTI*-sensibilisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.	SP83. Der Einrichtung sind HIV-spezialisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.	SP84. Eine Begleitung zu Gesundheitsdienstleister*innen durch eine Vertrauensperson findet auf Wunsch statt.		
Spezielle Kenntnisse zu LSBTI*-Gesundheitsrisiken sind vorhanden.	SP85. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkung von Demenz auf Sexualität haben.	SP86. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkung von Demenz auf geschlechtliche Identität haben.	SP87. 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.	SP71. 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.	
Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Trans* und Inter* sind vorhanden und werden regelmäßig aktualisiert.	SP88. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse zum Thema normative Körperbilder haben.	SP72. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von trans* Bewohner*innen erworben haben.	SP73. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von inter* Bewohner*innen erworben haben.		
Nutzer*innen einer Einrichtung werden an der Planung der Pflege/ Versorgung/Begleitung beteiligt.	SP74. Es besteht die Möglichkeit, dass Bewohner*innen in die Planung der Pflege mit einbezogen werden.	SP89. Es ist möglich, Pfleger*innen nach Geschlecht bei Grund- und Behandlungspflege im Intimbereich auszuwählen.	SP75. Es ist möglich, Pfleger*innen abzulehnen.	SP90. Wünsche bzgl. der Auswahl der Behandlungsmethoden werden beachtet.	
Angehörige/ Wahlfamilien werden auf Wunsch in die Planung der Pflege/ Versorgung/ Begleitung mit einbezogen.	SP76. Es besteht die Möglichkeit, dass Angehörige/die Wahlfamilie in die Planung der Pflege mit einbezogen werden.	SP77. Für Angehörige/ die Wahlfamilie besteht die Möglichkeit, einen Teil der pflegerischen Aufgaben zu übernehmen.	SP91. Es besteht die Möglichkeit, Angehörige ersten Grades von der Planung der Pflege auszuschließen.	SP78. Die Bewohner*innen entscheiden, wer im Notfall informiert werden soll.	
Die Trauer- und Sterbebegleitung ist auf die Bedürfnisse von LSBTI* abgestimmt.	SP79. Es gibt die Möglichkeit, in der Sterbephase von Angehörigen/ der Wahlfamilie umfassend begleitet zu werden (z.B. durch die Bereitstellung von Schlafmöglichkeiten im Bewohner*innen-Zimmer).	SP92. Angehörige/ Wahlfamilien haben grundsätzlich die Möglichkeit, die Trauerfeier auszurichten.	SP93. LSBTI*-sensibilisierte Sterbebegleitung/Sterbeamten sind der Einrichtung bekannt.		
Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren, wie sie wollen und werden dabei auf Wunsch unterstützt.	SP80. Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren, wie sie wollen.	SP94. Die aus der Biografiearbeit gewonnenen Informationen werden in den Pflegeprozess involviert.	SP95. Biografiearbeit ist Gegenstand von internen Schulungen innerhalb der letzten drei Jahre gewesen.	SP96. Bewohner*innen werden auf Wunsch in jeder Phase ihres Coming-out begleitet.	SP81. Bewohner*innen werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.
Sexualität wird nicht tabuisiert.	SP82. Es besteht Konsens, dass alle Bewohner*innen ein Recht auf Praktizierung ihrer Sexualität haben.	SP97. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum Thema Sexualität im Alter erworben haben.	SP98. Für Bewohner*innen besteht die Möglichkeit des ungestörten Zusammenseins.	SP99. Bewohner*innen können die Dienste von Sexualassistenten in Anspruch nehmen.	SP100. Bewohner*innen sind über die Möglichkeiten, wie sie ihre Sexualität leben können, informiert.

rot: Pflichtkriterien
schwarz: weitere Kriterien

Lebenswelten				
compact	complete Pflege stationär			
Es gibt ein Diversitätskonzept für die Räumlichkeiten der Einrichtung (z.B. geschlechtsneutrale Toiletten).	SP101. Die Einrichtung wirkt durch ihre Gestaltung LSBTI*-freundlich.	SP102. Die Bewohner*innen (oder deren Angehörige/ Wahlfamilie) werden aktiv an der Gestaltung ihres Wohnumfeldes beteiligt.	SP108. Es gibt ein Mitspracherecht bei der Auswahl von Zimmergenoss*innen.	SP109. Wünsche bei der Zimmerauswahl werden berücksichtigt.
	SP103. Die Beschriftung der Zimmer entspricht den Bewohner*innenwünschen.	SP104. Es gibt ein Diversitätskonzept für sanitäre Anlagen (z.B. geschlechtsneutrale Toiletten).	SP110. Es gibt ein Diversitätskonzept für MA-Räumlichkeiten.	
Medien der LSBTI*-Community sind zugänglich.	SP105. Medien der LSBTI*-Community sind zugänglich.	SP111. Öffentlich zugängliche Medien beinhalten auch LSBTI*-Themen (Richtwert 10%).		
Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI* berücksichtigen.	SP112. Freizeit- und tagesstrukturierende Angebote können diskriminierungsfrei in Anspruch genommen werden.	SP106. Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI*-Bewohner*innen berücksichtigen.	SP113. Es wird regelmäßig auf LSBTI*-Veranstaltungen in der Umgebung hingewiesen.	SP114. Bewohner*innen werden unterstützt, externe Veranstaltungen zu besuchen.
	SP117. Es gibt Angebote, die den Kontakt der Bewohner*innen untereinander fördern (z.B. Bewohner*innen-Plenum).	SP118. Von der Hausgemeinschaft selbst initiierte Freizeitgruppen werden unterstützt.		
Die Vernetzung mit LSBTI*-Organisationen ist gewährleistet.	SP107. Die Kontaktaufnahme von Bewohner*innen mit Organisationen der LSBTI*-Community wird unterstützt.		SP115. Die Einrichtung arbeitet mit LSBTI*-Organisationen zusammen.	
Interkultureller Austausch wird gefördert.	SP116. Veranstaltungen, die den interkulturellen Austausch fördern, werden angeboten.			
Religiöse bzw. spirituelle Bedürfnisse, sowie agnostische bzw. atheistische Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.	SP119. Religiöse und spirituelle Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.	SP120. Die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen und Ritualen erfolgt auf freiwilliger Basis.		

rot: Pflichtkriterien
schwarz: weitere Kriterien