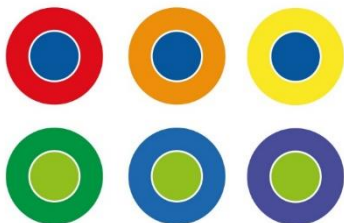


Diversity-Konzept

der LVR-Universitätsklinik Essen



LVR-UNIVERSITÄTSKLINIK ESSEN
FÜR MEHR VIELFALT UND RESPEKT

Kontakt:

LVR-Universitätsklinik Essen

Francesco Peulen
Diversity- und Migrationsmanager
Virchowstr. 174, 45147 Essen
0201 7227-661

Francesco.Peulen@lvr.de

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Verständnis, Ziele und Chancen von Vielfalt	4
3.	Dimensionen von Vielfalt	6
3.1	Soziale und kulturelle Herkunft	8
3.2	Geschlecht und geschlechtliche Identität	9
3.3	Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität	10
3.4	Religion und Weltanschauung	10
3.5	Lebensalter.....	11
3.6	körperliche, psychische und geistige Fähigkeiten	12
3.7	Vorurteile und Stereotypen im Kontext von Diversity	13
4.	Zuständigkeiten und Maßnahmen	14
4.1	Maßnahmen.....	15
4.2	Steuerungsgruppe „Diversity-Team“	17
5.	Ausblick	17

1. Einleitung

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) strebt an, seine Bemühungen im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung zu verstärken, basierend auf der Grundidee der Universalität der Menschenrechte. Dennoch gibt es weiterhin Gruppen, die Schwierigkeiten haben, ihre Rechte durchzusetzen, und Diskriminierung ist nach wie vor vorhanden. Es gibt verschiedene rechtliche Instrumente auf nationaler und internationaler Ebene, um Diskriminierung entgegenzuwirken und positive Maßnahmen zu fördern. Besondere Aufmerksamkeit erhielt die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) nach ihrer Umsetzung 2009. Der LVR ist stark in der Umsetzung der BRK involviert und hat einen Aktionsplan "Gemeinsam in Vielfalt" etabliert. Vor diesem Hintergrund wurde beschlossen, ein umfassendes Diversity-Konzept zu entwickeln, das auf den bisherigen Erfahrungen des LVR im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung aufbaut. Die Zuständigkeit für die Entwicklung des Konzepts oblag der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin und wurde schließlich am 14. Juni 2021 durch den LVR-Verwaltungsvorstand beraten und beschlossen. Dieses Konzept betont die Bedeutung der Menschenrechte und zielt darauf ab, alle Mitarbeitenden vor Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu schützen. Es beschreibt **10 Diversity-Ziele**, die der LVR erreichen möchte, sowie die entsprechenden Zuständigkeiten und Aufgaben. Das allgemeine LVR-Diversity Konzept ist in der angefügten Datei einsehbar.



LVR-Diversity
Konzept

Der Klinikvorstand erkennt die Notwendigkeit an, sich dem gesellschaftlichen Wandel anzupassen und die Bedürfnisse der Patient*innen sowie der Mitarbeitenden ganzheitlich zu berücksichtigen. Das LVR-Diversity-Konzept wird

als essenziell angesehen, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Die LVR-Universitätsklinik Essen hat als Vorreiter im Klinikverbund bereits damit begonnen, das Konzept umzusetzen und fungiert seit dem 01.01.2023 als Modell-Klinik. Die Etablierung des Diversity-Konzepts begann mit einer umfassenden Bedarfs- und Bedürfnisanalyse, die durch eine zweiteilige Mitarbeitendenbefragung durchgeführt wurde. Unterstützt wurde diese Befragung durch den Fachbereich 84.20 der LVR-Verbundzentrale im Rahmen eines Traineeprojekts. Hierbei wurden in Austauschtreffen verschiedener Berufsgruppen, Hierarchieebenen und Abteilungen die Themen und Bedürfnisse bezüglich der Vielfalt am Arbeitsplatz erarbeitet. Anschließend folgte eine anonyme Online-Mitarbeitendenbefragung, um weitere Erkenntnisse zu gewinnen. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung können in dieser PDF eingesehen werden:



Ergebnisse
Diversity-Befragung

2. Verständnis, Ziele und Chancen von Vielfalt

Diversity bedeutet frei übersetzt „die Vielfalt“. Genauer geht es um die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt von Menschen, unabhängig besonderer Merkmale, die sie mit sich bringen. Jeder Mensch ist einzigartig und damit Teil der gesellschaftlichen Vielfalt. Zugleich sind alle Menschen gleichwertig im Sinne von gleicher Würde und Anspruch auf gleiche Rechte.

Das Verständnis und die Förderung von Vielfalt haben das Ziel, Diskriminierung zu verhindern und ein Umfeld zu schaffen, in der Einzigartigkeit geschätzt wird. Aus der Vielfalt entstehende *Gemeinsamkeiten und Ressourcen* werden erkannt

und positiv genutzt, damit *neue Fähigkeiten* und *unterschiedliche Perspektiven* entstehen.

Das höchste Ziel von Diversity ist Diskriminierung und Ausgrenzung zu erkennen, abzubauen und zu verhindern. Dies ist besonders wichtig, da viele Menschen immer noch deutlich größere Schwierigkeiten haben, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Sie werden auf Grund bestimmter Merkmale diskriminiert, egal ob bewusst oder unbewusst. Diskriminierung kann dabei in unterschiedlichen Erscheinungsformen auftreten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet hier insbesondere:

- **Benachteiligung:** Ungleich- und Schlechterbehandlung von Personen gegenüber anderen in einer vergleichbaren Situation, z.B. ungleiche oder ungerechtfertigte Voraussetzungen, Barrieren im Alltag, ...
- **Belästigung:** unerwünschte Verhaltensweisen, die Menschen in ihrer Würde verletzen oder verletzen sollen, z.B. sexuelle Belästigung, verbale herabwürdigende Äußerungen, ...
- **gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit:** Menschen werden aufgrund eines bestimmten gemeinsamen Merkmals in Gruppen eingeteilt und ungeachtet ihrer Person stigmatisierenden und feindlichen Einstellungen ausgesetzt, z.B. Rassismus, Homosexuelle Anfeindungen, ...

Der Klinikvorstand spricht sich entschieden gegen jegliche Form von Diskriminierung aus und erkennt mit diesem Diversity-Konzept eine Chance, dass alle in der LVR-Universitätsklinik Essen beschäftigte Menschen, sowie Patient*innen, Netzwerkpartner*innen und sonstige Interessensgemeinschaften von einem inklusiveren Umfeld profitieren, in dem unterschiedliche Voraussetzungen, Perspektiven und Lebenserfahrungen als Bereicherung betrachtet werden.



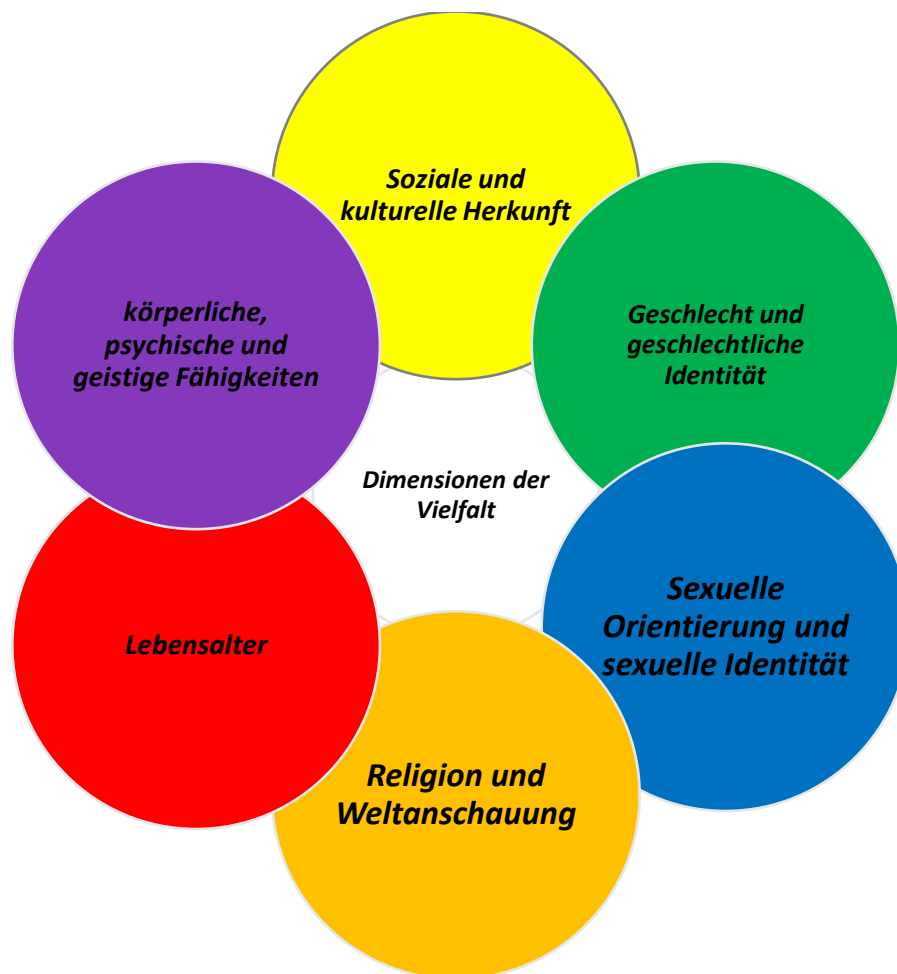
3. Dimensionen von Vielfalt

Auf Basis der empirisch bekannten besonderen Diskriminierungsrisiken wurden im Grundgesetz (GG), im Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sowie durch verschiedene Menschenrechtskonventionen die folgenden **sechs**

Dimensionen von Vielfalt unter einen besonderen Diskriminierungsschutz gestellt:

1. Lebensalter
2. Geschlecht und geschlechtliche Identität
3. Sexuelle Orientierung und Identität
4. Behinderung
5. Ethnische Herkunft und Nationalität
6. Religion und Weltanschauung

In der LVR-Universitätsklinik Essen haben wir die Dimensionen um die empfohlene Dimension „soziale Herkunft“ ergänzt und insgesamt wie hier abgebildet zusammengefasst:



- Soziale und kulturelle Herkunft
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität
- Religion und Weltanschauung
- Lebensalter
- körperliche, psychische und geistige Fähigkeiten

Diese Dimensionen beziehen wir in unserem Konzept gleichermaßen auf folgende Zielgruppen:

- Alle Mitarbeitenden der LVR-Universitätsklinik Essen
- Alle Patient*innen der LVR-Universitätsklinik Essen
- Alle Menschen, für die die LVR-Universitätsklinik Essen im Rahmen ihrer unterschiedlichen Aufgaben tätig ist (z.B. Angehörige, Netzwerkpartner*innen, Interessengemeinschaften (sogenannte Stakeholder), Vertragspartner*inne, etc.

Nachfolgend möchten wir die einzelnen Dimensionen zum allgemeinen Verständnis erläutern. Für ein besseres Verständnis mancher Begrifflichkeiten in den jeweiligen Dimensionen und als Ergänzung von Begriffen zu einigen Dimensionen dient das hier angefügte Diversity-ABC:



Das Diversity-ABC

3.1 Soziale und kulturelle Herkunft

Die soziale Herkunft umfasst den familiären Hintergrund, die Jugendsozialisation, Bildung und die berufliche Identität aber auch die ethnische Herkunft und prägt maßgeblich vor allem die Bildungs- und Arbeitsmarktchancen eines Menschen. Wenn Personen keinen ausreichenden Zugang zu Ressourcen wie Netzwerke, Vermögen, Bildung und Ausbildung sowie gesellschaftliche Privilegien haben, führt dies zu Chancenungleichheiten. Daraus kann resultieren, dass viele Arbeitnehmer*innen keine angemessene Stelle, Weiterbildungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen entsprechend ihren Talenten und Fähigkeiten finden, obwohl sie verschiedene Fähigkeiten und Perspektiven besitzen, die sie in Organisationen einbringen können.

Die kulturelle Herkunft bezieht sich spezifisch auf die kulturellen Praktiken, Traditionen und Werte, die eine Person aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Sprache oder anderen gemeinsamen Merkmalen erworben hat. Jeder Mensch kommt aus einer einzigartigen kulturellen Umgebung, die ihre Perspektiven, Verhaltensweisen und Kommunikationsstile prägt. Die kulturelle Herkunft muss jedoch nicht zwingend auf ethnischer Herkunft oder Nationalität beruhen. Auch innerhalb Deutschlands sind je nach Bundesland und Regionen verschiedene Kulturen zu erkennen, die unterschiedliche Werte und Normen vermitteln.

3.2 Geschlecht und geschlechtliche Identität

Das Geschlecht bezieht sich auf biologische Merkmale, Identifikationen, sozialwissenschaftliche Aspekte und juristische Zuordnungen. Das im allgemein bekannte binäre Geschlechtssystem ist ein gesellschaftlich verbreitetes, traditionelles Konzept, das davon ausgeht, dass es nur zwei Geschlechter gibt: männlich und weiblich. Die Diversity-Dimension "Geschlecht und geschlechtliche Identität" berücksichtigt jedoch die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten, mit denen sich Menschen darüber hinaus definieren, ausdrücken und identifizieren können. Diese Dimension erkennt an, dass Geschlecht mehr als nur männlich oder weiblich sein kann. Das innere Wissen und Empfinden über die eigene geschlechtliche Zugehörigkeit bezeichnet man als Geschlechtsidentität, die sich im Laufe des Lebens auch verändern kann. Auch die Auseinandersetzung mit der Geschlechterrolle und der damit verbundenen gesellschaftlich geprägten Rollenerwartungen ist ein wichtiger Bestandteil dieser Dimension, damit eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erfolgen kann.

3.3 Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität

Die Diversity-Dimension "sexuelle Orientierung und sexuelle Identität" bezieht sich auf die Vielfalt der sexuellen Orientierungen und Identitäten, die Menschen haben können. Es geht darum anzuerkennen, dass nicht alle Menschen heterosexuell sind und dass es eine breite Palette von sexuellen Identitäten und Orientierungen gibt, die in der Gesellschaft existieren. Diese Dimension orientiert im Diversity-Kontext vor allem auf queere Menschen, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen. „Queer“ ist ein Sammelbegriff für alle Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung abseits der heteronormativen Form ist.

Die sexuelle Orientierung bezieht sich auf die romantische, emotionale und/oder sexuelle Anziehungskraft einer Person auf andere Personen. Die häufigsten und bekanntesten Orientierungen sind z.B. **Heterosexualität** = Anziehung zu Personen des anderen Geschlechts (männlich/weiblich), **Homosexualität** = Anziehung zu Personen des gleichen Geschlechts, **Bisexualität** = Anziehung zu Personen beider Geschlechter des binären Systems (männlich/weiblich).

Die sexuelle Identität bezieht sich auf die Art und Weise, wie eine Person sich selbst identifiziert und welchen Begriff sie verwendet, um ihre sexuelle Orientierung auszudrücken.

3.4 Religion und Weltanschauung

Die Diversity-Dimension "Religion und Weltanschauung" bezieht sich auf die Vielfalt der religiösen Überzeugungen, spirituellen Praktiken und philosophischen Ansichten, die Menschen haben können. Sie umfasst die verschiedenen Glaubenssysteme, Rituale, Traditionen und Wertesysteme, die in verschiedenen Kulturen und Gesellschaften existieren.

Religion:

Das Wort Religion kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Gottesfurcht“, „Gottesverehrung“ oder „Glaube“. Im Allgemeinen handelt es sich bei Religionen um Weltanschauungen und Systeme von Sinngewebungen, die mit dem Glauben an etwas "Übersinnliches" wie eine höhere Macht verbunden sind. Diese stellt man sich in Form von Göttern oder Geistern bzw. - losgelöst von Personen und Gegenständen - einfach als übersinnliche und wirkende Kraft vor, die das Schicksal "von oben" lenkt. Die häufigsten und bekanntesten Religionen sind: Christentum, Islam, Judentum, Hinduismus, Buddhismus.

Weltanschauung:

Eine Weltanschauung ist eine umfassende Sichtweise auf das Leben, die Welt und den Menschen und beschäftigt sich mit der Deutung und dem Rollenverständnis der Welt und deren Gesellschaften, aber auch mit dem Sinn des Lebens. Sie ist geprägt von persönlichen und gesellschaftlichen Werten und Vorstellungen und umfasst philosophische, ethische, spirituelle und übersinnliche Überzeugungen. Weltanschauungen können religiös oder nichtreligiös sein. Beispiele für Weltanschauungen sind:

Humanismus, Liberalismus, Atheismus, Religion, Sozialismus, etc.

3.5 Lebensalter

Die Dimension "Lebensalter" bezieht sich auf jedes Alter und jede Generation und befasst sich mit den altersbedingten unterschiedlichen Bedürfnissen, aber auch mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten auf Grund der gruppenspezifischen Wertesysteme, Lebens- und Arbeitseinstellungen. Die Unterschiede können sich auf verschiedene Aspekte des Lebens und der Arbeit auswirken, einschließlich Werte, Arbeitsstile, Kommunikationspräferenzen und Technologieaffinität.

Unsere Patient*innen und Mitarbeitende kommen aus mehreren Generationen, die jeweils durch unterschiedliche historische und kulturelle Ereignisse geprägt

wurden und dadurch unterschiedliche Werte und Verhaltensweisen aufweisen, die den sogenannten „Generationen Konflikt“ begünstigen:

Baby Boomer, geb. 1946-1964

Generation X, geb. 1965-1980

Millennials oder Generation Y, geb. 1981-1996

Generation Z, geb. 1997-2010

Generation Alpha, geb. ab 2011

Ein bewusster Umgang mit den Altersunterschieden und die Förderung generationsübergreifender Zusammenarbeit können entscheidend dazu beitragen, ein positives und effektives Arbeitsumfeld zu schaffen.

3.6 körperliche, psychische und geistige Fähigkeiten

Diese Dimension umfasst eine vielfältige Bandbreite individueller Merkmale, einschließlich Körpergröße, Gewicht, physischer und psychischer Gesundheit und möglicher Einschränkungen wie Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Diese Merkmale prägen die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person. Es ist wichtig zu erkennen, dass körperliche, geistige und psychische Schwächen oft übersehen oder unterschätzt werden, was zu Barrieren führen kann, die nicht nur Menschen im Rollstuhl betreffen. Die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft, einschließlich einer älter werdenden Bevölkerung und Herausforderungen wie motorische Probleme bei Kindern und psychische Belastungen bei Jugendlichen und Erwachsenen, führt zu einem wachsenden Bewusstsein für die Bedeutung von Barrierefreiheit. Jeder Mensch und jeder Körper sind jedoch unvergleichbar. Jeder Körper ist wie er ist, weder gut noch schlecht, weder besser noch schlechter als ein anderer. Ein Körper spezifiziert den Menschen und ermöglicht einzigartige Erfahrungen.

3.7 Vorurteile und Stereotypen im Kontext von Diversity

Unbewusste Vorurteile, sogenannte Unconscious Bias, sind automatische und unbewusste Denkmuster, die unsere Entscheidungen und Handlungen beeinflussen. Im Kontext von Diversity ist es besonders wichtig, diese unbewussten Vorurteile zu erkennen, zu verstehen und zu hinterfragen, da sie unsere Wahrnehmung und Interaktionen mit Menschen beeinflussen können, die anders sind als wir selbst. Diese Vorurteile können in Bezug auf allen Diversity Dimensionen auftreten.

Vorurteile sind voreingenommene Meinungen oder Einstellungen gegenüber Personen, Gruppen, oder Situationen, die oft ohne fundierte Kenntnisse oder direkte Erfahrungen entstehen. Sie basieren auf Stereotypen, die vereinfachte und generalisierte Vorstellungen über die Merkmale von Mitgliedern einer bestimmten Gruppe sind. Diese Stereotypen und Vorurteile entwickeln sich oft durch Sozialisation, Medien, persönliche Erfahrungen und kulturelle Einflüsse.

Vorurteile und Stereotypen sind vollkommen natürlich und jeder Mensch hat meist unbewusste Vorurteile und Vorannahmen in sich verankert. Das menschliche Gehirn verarbeitet innerhalb kürzester Zeit Unmengen an Informationen. Um diese effektiv zu filtern und die komplexe Welt um uns herum somit schnell zu verarbeiten, nutzt es mentale Abkürzungen und sortiert die Informationen in „Schubladen“. Diese Mechanismen sind evolutionär bedingt und helfen uns, schnelle Entscheidungen zu treffen. In vielen alltäglichen Situationen können diese schnellen Urteile nützlich und effizient sein.

Problematisch werden Vorurteile, wenn sie zu Diskriminierung, Ungerechtigkeit und einer eingeschränkten Sichtweise führen. In unserem Arbeitskontext können unbewusste Vorurteile zu Ungleichbehandlung, Benachteiligung bestimmter Gruppen und einer mangelnden Vielfalt und Toleranz im Team und ggb. Patient*innen führen. Die vielfältigen Perspektiven, Ressourcen und Fähigkeiten können somit nicht ausreichend genutzt werden.

Aber wie kann ich mir meiner Vorurteile bewusstwerden und sie in meinem Arbeitsalltag meiden?



Der erste Schritt besteht darin, sich selbst zu reflektieren, sich über die Existenz der eigenen unbewussten Vorurteile bewusst zu sein und diese zu erkennen. Eine offene Kommunikation, in der Feedback und Diskussionen über Vorurteile und Stereotypen selbstverständlich sind, kann helfen, blinde Flecken aufzudecken und das eigene und das Bewusstsein im Team zu erhöhen. Unbewusste Vorurteile sind tief verwurzelt und können nicht über Nacht beseitigt werden. Ein kontinuierlicher Lernprozess und die Bereitschaft, das eigene Verhalten ständig zu hinterfragen und anzupassen, sind entscheidend.

Nehmen Sie sich Zeit, Entscheidungen bewusst und reflektiert zu treffen, anstatt auf automatische und vorschnelle Urteile zu vertrauen.

Gehen Sie auf Mitglieder von Gruppen zu, denen gegenüber Sie Vorbehalte haben. Sprechen Sie mit ihnen. Lernen Sie, sich in deren Umgebung wohl zu fühlen. Sprechen Sie z.B. kulturelle Unterschiede an und suchen Sie nach Gemeinsamkeiten, gehen Sie ins Gespräch und in den Austausch um ggf. so die Vorurteile zu revidieren.

4. Zuständigkeiten und Maßnahmen

Das vorliegende Diversity-Konzept der LVR-Universitätsklinik Essen ist als Top-Down-Ansatz konzipiert und wird als verbindliche Führungs- und Leitungsaufgabe verstanden. Die Kernaussagen des Konzeptes sind in unserem Leitbild und im Strategiehandbuch der Klinik verankert. Es bildet die Basis, um konkrete Maßnahmen zu planen und umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung verbessern und eine positive Haltung gegenüber Vielfalt befördern soll.

Seit dem 01.01.2023 ist die Stelle des Diversity- und Migrationsmanager eingerichtet und wird aktuell von Herrn Francesco Peulen besetzt. Der Diversity- und Migrationsmanager ist dem Klinikvorstand als Stabstelle unterstellt und hat eine aktuelle Freistellung von 50% einer VK-Stelle. Er ist Ansprechpartner für die Bedarfe und Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Patient*innen im

Themenbereich Diversity und Migration. Er ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung einer umfassenden Diversity-Strategie in der Klinik und für die Erstellung, Implementierung und Bekanntmachung des Diversity-Konzeptes und eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung. Der Diversity- und Migrationsmanager wird vom Klinikvorstand mit der Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau und Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung und zur Förderung der Gleichstellung und Inklusion beauftragt und berichtet ihm und dem Krankenhausausschuss regelmäßig über die erfolgten Maßnahmen und erreichten Ziele. In seinem Handlungsspielraum hat der Diversitymanager die Verantwortung für die Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen und bietet im Auftrag des Vorstandes Anleitung und Beratung zu Diversity-Themen für Abteilungen, Führungskräfte, alle Mitarbeitende und Patient*innen. Darüber hinaus ist er zuständig für die Entwicklung und Durchführung von Diversity-Trainings, Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie themenorientierte Projekte um die Ziele von Diversity zu vermitteln und eine positive und reflektierende Haltung zu erreichen.

4.1 Maßnahmen

Seit der Einführung des Diversity-Konzeptes zum 01.01.2023 wurden im Diversitymanagement basierend auf der Bedarfsanalyse und in Absprache mit dem Klinikvorstand zahlreiche Maßnahmen in der LVR-Universitätsklinik Essen durchgeführt. Im Folgenden werden einige Beispiele aufgelistet:

- ✓ Planung und tlw. eigene Durchführung von **Schulungen als Sensibilisierungsmaßnahmen** zur Vermeidung von Diskriminierung und für das Verständnis von Diversity und Migration
- ✓ Im Rahmen der Barrierefreiheit: Einführung von **All-Gender-Toiletten** mit kostenfreien Hygieneprodukte

- ✓ **barrierefreie Toiletten** wurden übersichtlicher und zentral gekennzeichnet
- ✓ **Rückzugsmöglichkeiten für Gebetspausen** für Mitarbeitende wird ermöglicht (individuelle Lösungen, inkl. Raum der Stille)
- ✓ Umsetzung eines **Queer-Health-Projekts**:
 - * Verbesserung der Versorgung von queeren Patient*innen
 - * Erarbeitung von konkreten Handlungsempfehlungen für transgender Patient*innen
- ✓ **Möglichkeit der Namensänderung von transgender Patient*innen** bei Aufnahme auch ohne Personenstandsänderung (sofern Kostenträger zustimmt)
- ✓ Mentoring-Projekt **„Wissenstransfer im Tandem“**
 - * Wissen erfahrener pflegerischer Leitungen wird an unerfahrene, neue und junge Leitungen im Tandem vermittelt
- ✓ Implementierung der Themenfelder von Diversity im **Strategiehandbuch**, in den **Klinikleitlinien** und in **EFQM-Projekten**
- ✓ Maßnahmen **gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
 - * Implementierung von Ansprechpartner*innen für Mitarbeitende bei Erfahrungen oder Beobachtungen von sexuellen Belästigungen
- ✓ Etablierung und Betreuung einer **Diversity-Steuerungsgruppe**
 - * Ansprechpartner*innen/Expert*innen für einzelne Diversity-Dimensionen, um die Durchdringung in den Kliniken und Abteilungen zu gewährleisten und Projekte umzusetzen
- ✓ **Anti-Rassismus-Aktion**: für das Thema sensibilisieren und ein Perspektivwechsel durch Videos von Alltagsrassismus durch VR-Brillen schaffen
- ✓ Weiterführung des Förderprogramms **„Verbesserung der Versorgung von Patient*innen mit Migrationshintergrund“**
 - * Abbau von Sprachbarrieren durch Einsätze von Sprach- und Integrationsmittler*innen, Telefondolmetsching und Translator-Geräte in allen Kliniken

✓ **Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“**

* die Unterzeichnung ist eine Selbstverpflichtung, Vielfalt und Inklusion in unserer Klinik aktiv zu fördern und ein Bewusstsein für deren Bedeutung und Notwendigkeit zu schaffen

4.2 Steuerungsgruppe „Diversity-Team“

Die Steuerungsgruppe „Diversity und Migration“ unterstützt und berät den Diversity- und Migrationsmanager. Sie spielt eine wichtige Rolle dabei, Diversität und Migration in der LVR-Universitätsklinik Essen zu verankern. Durch ihre Arbeit stellt sie sicher, dass Diversity-Themen und -Maßnahmen in allen Bereichen der Klinik integriert werden. Die Gruppe repräsentiert alle Diversity-Dimensionen, um die verschiedenen Perspektiven und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Patient*innen zu berücksichtigen und neue Ziele und Maßnahmen entsprechend anzupassen. Ein Schwerpunkt liegt darauf, Herausforderungen und Hürden zu erkennen und entsprechende Lösungen zu entwickeln um eine respektvolle und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen, was zur Chancengleichheit, Motivation und Wohlbefinden der Mitarbeitenden beiträgt.

In dieser PDF können Sie den ausführlichen Leitfaden und die Mitglieder der Steuerungsgruppe einsehen:



Leitfaden
Steuerungsgruppe



Diversity-Team

5. Ausblick

Die Umsetzung des Diversity-Konzeptes wird bewusst als kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozess betrachtet, auch hinsichtlich der hier aufgezeigten Zuständigkeiten, Maßnahmen und Aufgaben. Je nach den spezifischen Anforderungen, Entwicklungen und Bedingungen der LVR-Universitätsklinik Essen

wird dieses Konzept durch den Diversity- und Migrationsmanager angepasst werden.

In den kommenden Jahren werden wir kontinuierlich daran arbeiten, Diskriminierungen und Barrieren abzubauen und die Gleichstellung in der Klinik zu fördern. Zugleich möchten wir die Bedürfnisse, Sorgen und Forderungen aller Mitarbeitenden gleichermaßen betrachten und beachten. Dies bedeutet, dass auch mal „der goldene Mittelweg gegangen wird“ und Kompromisslösungen gefunden werden, die die Zufriedenheit aller berücksichtigt, ohne die Diversity-Ziele zu vernachlässigen. Wir möchten eine Kultur schaffen, in der sich jede*r willkommen und wertgeschätzt fühlt.

Hierzu planen wir folgende Maßnahmen:

- ✓ Fortlaufende Sensibilisierungen
 - * regelmäßige Schulungen und Workshops zur Bewusstseinsbildung im Umgang mit Diversität und Migration
 - * Förderung einer offenen Kommunikation über Vielfalt, die Vorteile einer diversen Belegschaft und den eigenen unbewussten Vorurteilen und Stereotypen
 - * Förderung einer inneren Haltung geprägt von Respekt und Rücksichtnahme
- ✓ Abbau von Diskriminierungen und Barrieren jeglicher Form
 - * Implementierung neuer Projekte und Maßnahmen zur Beseitigung von diskriminierenden Strukturen gezielter Förderung von Diversität
 - * Entwicklung barrierefreier Arbeitsumgebungen und Prozesse, um allen Mitarbeitenden und Patient*innen gleiche Chancengleichheit zu bieten



- ✓ Aufbau und Pflege von Netzwerken und Partnerschaften mit Organisationen, die sich für Vielfalt und Inklusion einsetzen
- ✓ Regelmäßige Evaluation
 - * Wiederkehrende Mitarbeitendenbefragung zum Thema Diversität, um Feedback zu sammeln, neue Bedarfe erkennen und den Fortschritt zu messen

Unsere langfristige Vision ist es, eine barrierearme Klinik zu sein, die in allen Bereichen für das Thema Diversity und Migration sensibilisiert ist. Wir streben eine hohe Bereitschaft und Akzeptanz für Vielfalt an und möchten, dass alle Mitarbeitenden und Patient*innen die Vorteile und die Notwendigkeit einer inklusiven Unternehmenskultur verstehen und unterstützen.

Durch diese Maßnahmen und unser kontinuierliches Engagement wollen wir sicherstellen, dass sich unsere Klinik nachhaltig weiterentwickelt und eine führende Rolle im Klinikverbund im Bereich Diversität einnimmt.

Quellenangaben:

- LVR-Diversity Konzept [Link](#)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ([AGG](#))
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes [Link](#)
- [Charta der Vielfalt](#)
- Anders und Gleich – LSBTIQ in NRW [Link](#)
- Internetplattform Anti-Bias [Link](#)
- Arbeitsunterlagen, Datenbank und Workbooks der Diversity-Trainer-Ausbildung bei <https://www.living-diversity.de/>