

Strategie für Gleichstellung, Diversität und Inklusion (GDI) an der Charité – Universitätsmedizin Berlin

„Vielfalt ist die Norm!“

als Teil der Strategie Charité 2030

„Wir denken Gesundheit neu“

1. Ziele der Strategie Gleichstellung, Diversität und Inklusion	3
2. Entwicklung und Umsetzung der GDI-Strategie	5
2.1 Zuständige Einrichtungen	6
2.2 Steuerung	
3. Ziele und Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern	11
3.1 Klinik	7
3.2 Fakultät	7
3.4 Verwaltung	8
3.5 Organisationsentwicklung	6
4. Steering Committee Gleichstellung, Diversität und Inklusion und Aufbau eines Hilfenetzwerks	11

Diversity Mission Statement der Charité

*Seit über 300 Jahren steht für die Charité – Universitätsmedizin Berlin der Mensch in seiner Vielfalt im Mittelpunkt. Mit Respekt und Wertschätzung gegenüber Patient*innen sowie Beschäftigten und Studierenden bringt die Charité Spitzenmedizin ans Krankenbett. Die Beschäftigten und Studierenden in ihrer Diversität bereichern mit ihrem Know-how und ihren vielfältigen Perspektiven die Charité - Universitätsmedizin Berlin und sind die Grundlage ihres Erfolges.*

Dieser Haltung entsprechend wird in allen Gremien und Institutionen ein offener Diskurs gefördert und gefordert, der getragen wird von Akzeptanz, die über eine bloße Toleranz hinausgeht. Die Charité nimmt die Vielfalt der unterschiedlichen Lebenslagen und Erfahrungshintergründe als Potential und Chance wahr für eine Zusammenarbeit, die dadurch innovative und zielgruppengerechte Handlungsweisen befördert. Die Exzellenz medizinischer Wissenschaft und der Gesundheitsberufe kann so ungeachtet von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung, sozialer Herkunft oder Religion ihre volle Entfaltung finden.

Alle Beschäftigten und Studierenden in Klinik, Forschung, Lehre und Verwaltung nehmen ihre Verpflichtung und Verantwortung wahr, eine Kultur der Anerkennung und der Offenheit gemeinsam zu schaffen und zu erhalten.

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin fühlt sich verpflichtet, die Vielfalt nachhaltig durch strukturelle Chancengleichheit zu erfüllen, damit alle Talente und Kompetenzen ihren Beitrag leisten können bei der Aufgabe zu forschen, zu lehren, zu heilen und zu helfen. ¹

Vorwort

Menschen aus über 100 Ländern und allen Kontinenten arbeiten in Forschung, Lehre und Patient*innenversorgung oder studieren an der Berliner Universitätsmedizin. Auch Patientinnen und Patienten kommen vielfach aus dem Ausland an die Charité und lassen sich hier von international führenden Expert*innen behandeln. Diversität ist in diesem Sinne keine Strategie oder kein Plan, sondern Realität.

Aber Vielfalt bedeutet hier auch, dass in der Charité Menschen aller Altersgruppen, mit ganz unterschiedlichen Weltanschauungen und verschiedensten Lebensperspektiven zusammentreffen, arbeiten, forschen, lehren und studieren. Dabei gibt es mitunter nicht nur sprachliche Barrieren zu überwinden.

Um dieser Diversität Rechnung zu tragen und mögliche Diskriminierungen und Benachteiligungen abzubauen, braucht es eine Diversitätsstrategie, die Chancengleichheit und Inklusion in den Mittelpunkt stellt. Denn nur in einem Umfeld, welches alle Lebensperspektiven und Hintergründe respektiert, können alle Ihre Potentiale entfalten.

Sehr gute medizinische Wissenschaft und Versorgung sollte alle Menschen ohne Diskriminierung erreichen, ungeachtet der verschiedenen Diversitätsachsen wie

- ihrer Herkunft, Religion und Sprache,
- ihres Geschlechts und Geschlechtsidentität,
- ihrer sexuellen Orientierung

¹ Diversity Mission Statement der Charité - Universitätsmedizin Berlin (2017)

https://www.charite.de/fileadmin/user_upload/portal_relaunch/die-charite/Diversity-Mission-Statement.pdf

- ihres Alters,
- körperlicher oder geistiger Einschränkungen
- und ihrer sozialen Herkunft und Bildung

Hinzu kommt, dass die oben genannten Dimensionen von Vielfalt miteinander verwoben sind, d.h. die Erfahrungen, die Menschen machen, lassen sich nicht auf eine isolierte Dimension von Vielfalt zurückführen. Vielmehr prägt das Zusammenfallen von Diversity-Dimensionen die Realität von Menschen. In der Fachdiskussion wird in diesem Zusammenhang von Intersektionalität gesprochen.

Die Charité steht für exzellente Forschung und Lehre. Spitzenwissenschaft lebt auch vom internationalen Austausch. Eine Steigerung der Diversität der Fakultät ist daher für die Verbesserung der Forschungsleistung und damit die Exzellenz der Charité eine wichtige Voraussetzung.

Gleichzeitig steht die Charité für sehr gute Krankenversorgung. In der Krankenversorgung und der Ausbildung von medizinischem Personal ist es daher wichtig der Diversität der zu versorgenden Patient*innen Rechnung zu tragen und diese abzubilden.

Die Charité kann in beiden Bereichen, der diversitätssensiblen Krankenversorgung und der internationalen Spitzenforschung eine Vorbildfunktion einnehmen.

Im Jahr 2013 unterzeichnete die Charité die Charta der Vielfalt. Diese hat das Ziel Diversität in Organisationen aber auch in der Gesellschaft zu fördern und zu stärken.

Individuelle Förderung für Menschen, die vor besonderen Herausforderungen stehen, ist dabei unabdingbar und notwendiger Bestandteil der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik der Charité. Gleichzeitig ist es auch eine Aufgabe der gesamten universitären Medizin die Strukturen in allen Bereichen dahingehend zu verändern, dass zwei Ziele eindeutig im Vordergrund stehen:

- Qualitätssicherung in Forschung, Lehre und Krankenversorgung
- Antidiskriminierung und Orientierung an transparenten Exzellenzkriterien

Seit geraumer Zeit existieren an der Charité verschiedene Institutionen, die in einzelnen Bereichen ihr Bestes tun, um Diskriminierungen und Benachteiligungen zu verhindern bzw. auszugleichen. Es ist jetzt an der Zeit, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, die die Kräfte bündelt, ohne Kompetenzen zu beschneiden, und Strukturen verändert, um für alle Akteur*innen aus Klinik, Fakultät, Forschung und Verwaltung gerechtere Chancen auf tatsächliche Teilhabe zu ermöglichen. Ziehen die verschiedenen Akteure an einem Strang, werden Ressourcen geschont und Vorhaben können effektiver umgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang sei hier lediglich auf zwei wichtige Maßnahmen verwiesen:

- ein übergreifendes ‚Diversity Steering Committee‘ aller Instanzen mit Anbindung an den Vorstand
- eine transparente Beschwerdestruktur für Patient*innen, Beschäftigte und Studierende.

Erst wenn alle Bereiche auf diese Weise in weitere Planungs- und Veränderungsprozesse integriert werden, können sinnvolle Entwicklungen vorangetrieben werden, die allen engagierten und hochmotivierten Kräften innerhalb der Charité gerecht werden.

1. Ziele der Strategie Gleichstellung, Diversität und Inklusion

Die Charité bemüht sich in der Strategie 2030 um eine werteorientierte Weiterentwicklung der Gesundheitsbereiche, die Menschen in all ihren Dimensionen begreift (Human Ecosystems). Die Charité will Gesundheit neu und sie zunehmend systemisch denken. So soll Therapie und Prävention möglichst viele Menschen erreichen und aktiv am Prozess der Gesunderhaltung und Gesundwerdung beteiligen. Im Zentrum der Strategie 2030 steht außerdem die Identifikation von *Unmet Medical Needs* und Versorgungslücken. Diskriminierungen entlang aller Achsen von Diversität erschaffen Versorgungslücken und *Unmet Medical Needs*. Ein gutes Beispiel ist hierfür beispielsweise fehlende Sprachmittlung, die enorme Barrieren im Zugang zu einer guten Gesundheitsversorgung erzeugt und außerdem auch eine hohe Mehr-Belastung für Mitarbeiter*innen innerhalb der Versorgung nach sich zieht.

Die Charité tritt der Abwertung von Minderheiten, Lebensentwürfen oder Eigenschaften im Kontext von Vielfalt entgegen, bekämpft Diskriminierungen und bemüht sich Versorgungslücken zu schließen. Wo sie dies allein als Institution nicht realisieren kann, tritt sie in den Dialog mit der Politik und anderen gesellschaftlichen Akteur*innen um eine Vorreiterinnen-Rolle in der Lösungsfindung einzunehmen.

Die Strategie 2030 fokussiert (in Kapitel 5 - Menschen und Bildung) darauf, Menschen in ihrer Vielfalt an Herkunft, Geschlechtsidentitäten und Lebensperspektiven zu unterstützen, Chancengerechtigkeit zu realisieren und auf ein von Wertschätzung geprägtes Organisationsklima hinzuarbeiten, in dem diskriminierende Stereotype bekämpft werden. Konkret genannt werden hier in der Zieldefinition: 1. Mehr Frauen in die Führungspositionen, 2. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitkonzepte, 3. Institutionelle Verankerung von Gleichberechtigung und Diversität durch Beauftragte und in den Gremien. Im Vordergrund steht dabei die Schaffung einer Willkommenskultur als organisationale Atmosphäre, die es allen Menschen erlaubt, sich in ihrer Vielfalt in der universitären Medizin wiederzufinden und ihr volles Potenzial in Studium und Arbeit zu entfalten.

2. Entwicklung und Umsetzung der Strategie Gleichstellung, Diversität und Inklusion als Teil der Strategie 2030 der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Aus den gesetzten Zielen für eine erkennbar weltoffene und vielfältige Kultur in allen Bereichen der Charité können dabei schon vier Handlungsfelder identifiziert werden:

- Gute Behandlung für alle **Patient*innen in der Klinik**
 - geschlechtergerecht, vorurteilsarm, aufmerksam
 - interkulturell, transdisziplinär
- Innovationsfreudige **Wissenschaftskultur**
 - diversitätssensible Strukturen
 - inhaltliche Berücksichtigung von Diversität in der **Forschung**
 - diskriminierungsarme **Lehre**
 - , reflektierende **Dozierende**
 - inklusive **Nachwuchsförderung**
- Optimales **Personalmanagement** für alle Beschäftigten
 - transparent, lebensphasenorientiert und gesundheitsfördernd
 - teambezogen, qualifikationsspezifisch
- Zukunftsorientierte **Organisationsentwicklung**
 - die Charité als attraktive Arbeitgeberin
 - anpassungsfähige und lernende Institution

An diesen Zielsetzungen arbeiteten bislang bereits in unterschiedlichen Bereichen und mit differenzierten Zuständigkeiten einzelne Institutionen, Projekte, Initiativen oder engagierte Einzelpersonen. Diese weitestgehend unabhängig voneinander operierenden Einrichtungen sollen im Rahmen der Strategie 2030 zusammengeführt und als Teil Strategie Gleichstellung, Diversität und Inklusion etabliert werden.

Ausgangssituation 2022



Dabei sollen auch die unterschiedlichen Konzepte und Strategien im Rahmen der Strategie Gleichstellung, Diversität und Inklusion in Verbindung gebracht werden:

- Gleichstellungskonzept 2021-2025
- Diversity Mission Statement (2017)
- Konzept zur Internationalisierung (2019)
- Strategie 2030, Kapitel 5. Menschen und Bildung
 - Unter 5.1 Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Entwicklungsmöglichkeiten

Die rechtlichen Grundlagen bilden dabei folgende Gesetze und Regelungen

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Antidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin
- Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Neuntes Sozialgesetzbuch)
- und alle weiteren diesbezüglichen Regelwerke

Grundsätzlich folgt die Charité dem Ansatz des Diversity Mainstreaming. Kernidee hierbei ist es, die Bemühungen um Chancengleichheit in allen Bereichen nicht auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf mögliche Diskriminierung bestimmter Personengruppen zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Dementsprechend wird die Chancengleichheit zu einer Aufgabe aller Bereiche der Institution und die Verantwortung zur Umsetzung der Strategie GDI kommt insbesondere den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

2.1 Zuständige Einrichtungen

- Steering Committee Gleichstellung Diversität und Inklusion
- Diversity-Netzwerk - gelebte Vielfalt an der Charité
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (zentral/dezentral)
- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- AG Internationalisierung
- Personalräte
- Familienbüro
- Familien- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachschaftsinitiative
- Integrationsteam der Pflege
- und alle Einrichtungen, Projekte und Institutionen, die sich mit den Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion beschäftigen.

2.2 Steuerung

- Koordination übernimmt das Steering Committee Gleichstellung Diversität und Inklusion bestehend aus Mitgliedern der zuständigen Einrichtungen (s.o.), Vorsitz durch Vorstandsmitglied für Personal und Pflege
- Umsetzung und Berichterstattung wird in Kooperation mit dem Steering-Committee mit der Schaffung einer Stabsstelle Vielfalt erstellt

3. Ziele in den verschiedenen Handlungsfeldern

Um die Ziele der Strategie umzusetzen, ist es sinnvoll, die folgenden Handlungsfelder genauer in den Fokus zu nehmen:



3.1 Klinik

3.1.1 Krankenversorgung

Ziel 1: Mehr positive Anerkennung der Diversität in Pflege- und Gesundheitsberufen

Ziel 2: Mehr Diversität und Diversity-Kompetenz auf ärztlichen Karrierewegen

Ziel 3: Das medizinische Personal weiß, dass eine ungleiche Behandlung von Patient*innen und Diskriminierungen Konsequenzen hat

Ziel 4: Steigerung der Attraktivität der Charité für internationale Patient*innen

- Gezielte Förderung der Sprach- und interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen
- Verbesserung der Bedingungen für Sprachmittlung in der Patient*innenversorgung

Ziel 5: Internationale Rekrutierung von Talenten und Fachpersonal in der Krankenversorgung

- Persönliche und fachliche Integration der Mitarbeiter*innen in die Charité und langfristige Bindung an die Uniklinik
- Entwicklung eines besseren Verständnisses für die Bedürfnisse internationalen Personals

3.1.2 Klinische Karriereentwicklung

Ziel 1: Diskriminierungen in der Facharzt-Weiterbildung werden abgebaut

Ziel 2: Beförderungskriterien werden transparent benannt

3.1.3 Ausbildung

Ziel 1: Diskriminierungen in der Ausbildung werden abgebaut

Ziel 2: Diversity-Kompetenz ist wichtiger Teil des Curriculums

3.2 Fakultät

3.2.1 Forschung

Ziel 1: Diversitätssensible Strukturen stärken

- Forschungsanträge enthalten sowohl inhaltlich als auch strukturell diversitätsspezifische Differenzierungen
- Forschungsgruppen sind divers zusammengesetzt
- Geschlechtsspezifität und andere Differenzkriterien werden in der Planung von Forschungsvorhaben auf allen Ebenen mitgedacht
- Studiendesigns verankern z.B. die Ansprache von Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit wenig Bildung etc.

Ziel 2: Ausbau internationaler Forschungskooperationen unter Einbeziehung von Diversity-Aspekten

- Internationale Sichtbarkeit und Reputation der Charité und ihrer Forschungsprojekte durch Publikationen mit internationalen Co-Autorinnen und -Autoren steigern

Ziel 3: Internationale Rekrutierung von Talenten und Fachpersonal in der Forschung

- Persönliche und fachliche Integration der Mitarbeiter*innen in die Charité und langfristige Bindung an die Uniklinik
- Entwicklung eines besseren Verständnisses für die Bedürfnisse internationalen Personals

3.2.2 Studium und Lehre

Ziel 1: Inklusiver Umgang mit den Studierenden

Ziel 2: Diversitätssensibel reflektierte Dozierende

Ziel 3: Ausbau der Internationalisierung der Lehre unter Einbeziehung von Diversity-Aspekten

- Vermittlung von fachspezifischem Wissen und Kompetenzen in den globalen Handlungsfeldern der jeweiligen Studiengänge in Bezug auf Diversity

Ziel 4: Internationale Rekrutierung von Talenten und Fachpersonal in der Lehre

- Persönliche und fachliche Integration der Mitarbeiter*innen in die Charité und langfristige Bindung an die Uniklinik
- Entwicklung eines besseren Verständnisses für die Bedürfnisse internationalen Personals

3.2.3 Nachwuchsförderung (akademische Personalentwicklung)

Ziel 1: Sensibilisierung der Mitglieder entscheidungsrelevanter Kommissionen der akademischen Nachwuchsförderung (z.B. Kommission für Nachwuchsförderung, Promotionskolleg oder die Clinician Scientist Programmlinien) zur Berücksichtigung von Aspekten von Diversität, Gender und Inklusion

Ziel 2: Transparente und diversitätssensible Förderkriterien

Ziel 3: Diversitätssensible Exzellenzkriterien

Ziel 4: Diversitätssensible Förderung von Promotionen

- Schaffung eines Diversity-Mentoring-Programms für Promovierende

3.3 Verwaltung (Geschäftsbereiche und Stabsstellen)

3.3.1 Personalmanagement

Ziel 1: Das Diversity Steering Committee arbeitet eng zusammen mit dem Geschäftsbereich Personal und allen anderen personalrelevanten Institutionen

- Regelmäßige Sitzungen des Diversity Steering Committees mit allen Beteiligten

Ziel 2: In der Charité bilden sich die internationalen Verbindungen, die im wissenschaftlichen Bereich ohnehin schon vielfach bestehen, auch in der Personalbesetzung stärker als bislang ab

- Etablierung einer Arbeitsgruppe (Teilnehmende des SCs und Datenschutzbeauftragte) zum Thema Diversitätsdaten

Ziel 3: Diskriminierungsbeschwerden werden zentral und anonym ausgewertet und bearbeitet

- Zentrale Erfassung von Diskriminierungen nach dem AGG

3.3.2 Personalgewinnung

Ziel 1: Die Charité wirbt aktiv um Vielfalt

- Stärkung von Diversity-Aspekten im Personalmarketing (Diversity als Attraktivitätsfaktor)
- Erweiterung der Zielgruppendefinition für Personalgewinnung

Ziel 2: Vielfalt wird in allen Aspekten der Personalgewinnung und Auswahl berücksichtigt

- Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalgewinnung/auswahl
- Ausbau von Fortbildungen zu diversitätssensiblen Besetzungsverfahren

3.3.3 Personalentwicklung

Ziel 1: Erarbeitung von Diversity-Zielen für die Personalpolitik und Prüfung der Umsetzung

- Erarbeitung von Diversity-Zielen (Quantitativ, Qualitativ)
- Erhebung von Controllingdaten (unter Berücksichtigung der Datenschutzvorgaben)

Ziel 2: Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Charité

- Entwicklung von Kriterien für und zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz
- Entwicklung von Fortbildungen zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz

Ziel 3: Diversity wird in den Angeboten der Personalentwicklung systematisch berücksichtigt

- Analyse, inwiefern Diversity-Aspekte in Einführungskursen sowie Fortbildungen für Führungskräfte ausreichend integriert sind
- Prüfung der Entwicklung von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung

Ziel 4: Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt

- Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen

3.3.4 Ausbildung in der Verwaltung

Ziel 1: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten verankert

- Systematische Integration von Diversity-Aspekten am Beispiel eines Ausbildungsberufs → Angepasste Curricula
- Verankerung von Diversity-Kompetenz als Fachkompetenz in die Anforderungsprofile
- Aufnahme von Fachwissen zu Diversity und Chancengleichheit in Fortbildungen
- Ergänzung der Kurse der Verwaltungsakademie "Ausbildung der Ausbilder" um Diversity Aspekte
- Verankerung von Diversity-Aspekten in den berufsqualifizierenden Lehrgängen

Ziel 2: Entwicklung eines Diversity-Checks für Ausbildungen

- Erstellen eines Leitfadens für einen Diversity-Check am Beispiel einer Ausbildung

Ziel 3: Entwicklung und Durchführung einer Auszubildendenbefragung, bei der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden

- Konzeption und Durchführung einer Befragung, die Interessen, Bedarfslagen und Diskriminierungserfahrung erfasst

3.4 Organisationsentwicklung

Ziel 1: Ausbau der Charité als attraktive Arbeitgeberin

Ziel 2: Charité als vorausschauende und anpassungsfähige Organisation

Ziel 3: Diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit durch entsprechende Sprache und Bilder

Ziel 4: Schaffung einer gelebten Willkommenskultur an der Charité

Ziel 5: Nutzung bzw. Förderung der Sprach- und Kulturkompetenz von Studierenden sowie Mitarbeiter*innen in Lehre, Forschung, Krankenversorgung und Verwaltung

3.4.1 Öffentlichkeitsarbeit

Ziel 1: Diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit durch entsprechende Sprache und Bilder (z.B. Erstellung eines Leitfadens, Schulungen aller Mitarbeiter*innen)

4. Steering Committee Gleichstellung, Diversität und Inklusion und Aufbau eines Hilfenetzwerks

Zur Umsetzung dieser Ziele und der dazugehörigen Maßnahmen wurde das Diversity Steering Committee gegründet, dessen konstituierende Sitzung am 26. Mai 2021 stattfand. Frau Carla Eysel, Vorstandsmitglied der Charité für Personal und Pflege, übernimmt den Vorsitz. Das Gremium steht allen Engagierten für Diversität an der Charité offen und bietet damit einen direkten Zugang zur Vorstandsebene. Umgekehrt erhält der Vorstand direkte Einblicke in die bereits vorhandenen Initiativen und Projekte und kann entsprechend unterstützen oder reagieren.

Kernelement der Arbeit des Committees ist dabei der Respekt vor der Arbeit an der Basis, weil er nicht top down verordnet werden kann. Diversitätssensibler Leitungsstil sollte zukünftig auch in allen Führungskräfte trainings vermittelt werden.

Bisher Erreichtes

- Charlotte Krumbholz wurde zur Beauftragten für Geschlechtervielfalt ernannt
- Es wurde eine Studentische Beschäftigte zur Förderung der Diversität und damit eine Anlaufstelle für Studierende eingerichtet, die Diskriminierungserfahrungen machen
- Vorstandsbeschluss zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache
- Bildung der AG Anti-Rassismus
- Erstellung einer diversitätssensiblen Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung

Zukünftige Aufgaben

- Notwendig wäre zunächst im Sinne der Strategie 2030 eine institutionelle Verankerung von Gleichberechtigung und Vielfalt durch die **Schaffung einer vollen Koordinationsstelle Vielfalt**, die die Arbeit des Diversity-Steering-Committees koordinierend unterstützt und das Schnittstellenmanagement mit den anderen Diversity-Akteur*innen, sowie Hilfestrukturen der Charité übernimmt. Insbesondere das bisher ausschließlich nebenberuflich organisierte Diversity Netzwerk der Charité soll durch diese Stelle auch entlastet werden.
- Sukzessive sollten charité-weit und **dezentral Anlaufstellen** benannt werden, die von Personen weitestgehend nebenberuflich ausgeübt werden können. Diese Personen mit einem möglichst persönlichen Erfahrungshintergrund erhalten eine Schulung über die verschiedenen Beratungseinrichtungen und machen selbst lediglich eine sogenannte Verweisberatung. In der Stabsstelle Vielfalt werden die verschiedenen Anlaufstellen koordiniert und es sollte eine Möglichkeit des wechselseitigen Erfahrungsaustausches angeboten werden. Ein derart verknüpftes Hilfenetzwerk bietet sehr weitgehende und direkt vor Ort erreichbare Unterstützung im Falle erlebter Diskriminierung. Besonders relevant wäre aktuell eine **Anlaufstelle für von Rassismus betroffene Menschen**, da in dieser Diskriminierungsdimension zur Zeit auffällig viele Vorfälle zu beobachten sind. Hierfür wäre zunächst für eine **Pilotphase eine halbe Stelle** einzurichten.

- Notwendig wäre außerdem die Einrichtung einer **Website**, auf welcher alle GDI-orientierten Gruppierungen gelistet werden, damit Neuanfangende in der Charité gleich einen fundierten Überblick über die für sie vielleicht wichtigen Netzwerke und Unterstützungsorganisationen bekommen. Als Beispiel für so eine Website wird Hospitals 4 Equity genannt (<https://www.hospitals4equity.ch/>) – dies ist allerdings ein Verzeichnis für die gesamte Schweizer Krankenhauslandschaft. Dazu soll es eine **Aufforderung über das Intranet** geben, die besagt, dass sich alle Projekte und Initiativen, die auf so einer Website verzeichnet werden möchten, melden können.
- Als relevant erachtet wird ebenfalls eine turnusmäßige **Befragung der Beschäftigten und Studierenden über Diskriminierungserfahrungen**. Eine ähnliche Befragung gab es schon unter den Beschäftigten und findet im Ansatz auch in der Semesterbefragung der Studierenden statt. Basierend auf diesen Erfahrungen soll ein regelhaft einsetzbares Instrument, welches auch in allen Bereichen diversitätssensibel ist, entwickelt werden.
- Um das Thema Diversität auf allen wichtigen Ebenen der Charité und insbesondere in der Strategie 2030 anzudocken, wäre eine kontinuierliche und systematische Implementierung von gender- und diversity-Aspekten in der **Strategischen Entwicklung** der Charité sehr sinnvoll. Dies muss auch durch personelle Ressourcen unterlegt sein, möglichst im Umfang einer halben Stelle.

Zusammenfassung

Die Charité lebt von der Motivation ihrer Beschäftigten und Studierenden. Dieses Engagement gilt es zu erhalten und zu unterstützen. Während das **Steering Committee Gleichstellung, Diversität und Inklusion** sich vorwiegend mit Verfahrensabläufen und Prozessen in der Struktur befasst und hier Veränderungen zum Positiven erarbeitet, kann ein **professionell begleitetes, dezentrales Hilfenetzwerk** in der Form von **Anlaufstellen** niederschwellige Ansprache und Unterstützung für alle Beschäftigten und Studierenden bieten, um ein möglichst diskriminierungsarmes Arbeits- und Studienklima zu schaffen. Angebahnt und begleitet wird und wurde diese Neueinrichtung von Strukturen zur Schaffung eines diversitätssensiblen Klimas in allen Bereichen der Charité durch das Engagement der Beteiligten des **Diversity Netzwerks**, welches in allen Diversitäts-, Gleichstellungs- und Inklusionsdimensionen besonders hilfreich und zielführend bleibt.