

DEI-Policy

Das BGS versteht sich als ein Ort der Begegnung, geprägt von **Respekt, gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit**, und nimmt soziale Verantwortung wahr, indem es sich bewusst an den Grundsätzen einer integrativen und inklusiven Gesellschaft orientiert. Ziel ist es, einen Bildungsraum zu schaffen, in dem sich alle Menschen am BGS – in ihrer Individualität und Diversität – **willkommen, sicher, wertgeschätzt und befähigt fühlen**. Am BGS wird Diversität als Grundhaltung anerkannt und respektiert. Das BGS setzt sich durch diese Massnahmen dafür ein, ein gerechtes, wertschätzendes und barrierefreies Umfeld für alle zu schaffen und Chancengleichheit in allen Bereichen zu fördern.

Bewusstseins- und Verständnisbildung DEI

Wir etablieren ein gemeinsames, fundiertes Verständnis von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) und schaffen eine inklusive Bildungskultur, die Vielfalt sichtbar macht und Chancengleichheit fördert. Dies wird durch die Einrichtung einer Fachberatung für Diversität und Chancengleichheit als geschützten Beratungsraum sowie durch das Angebot von Schulungen zur Förderung von Diversitätskompetenzen und die Erstellung eines DEI-Glossars als sprachliche Grundlage unterstützt.

Inklusive Kultur und sicheres Umfeld

Das BGS fördert eine inklusive Kultur, indem alle Personengruppen aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Umsetzungsschritte zur Sensibilisierung, inklusive Sprache und die Anpassung von Lehrinhalten und -methoden schaffen ein Umfeld, das Zugehörigkeit stärkt und Stereotypen abbaut.

Räumlichkeiten, Barrierefreiheit und Kommunikation

Physische und digitale Räume werden systematisch auf Barrierefreiheit überprüft und angepasst, um allen Zugang zu ermöglichen. Die Institution beseitigt Hürden im Ablauf, ermög-

licht Nachteilsausgleiche und unbürokratische Namens- und Geschlechtsanpassungen. Inklusive Sprache und vielfältige visuelle Darstellungen sind verbindliche Bestandteile der Kommunikationskultur.

Datenerhebung, Monitoring und Evaluation

Chancengleichheit und Diversität werden durch kontinuierliche Erhebung und Analyse relevanter Kennzahlen transparent erfasst und in die strategische Steuerung integriert. Barrieren oder Diskriminierungspotenziale werden zeitnah identifiziert und die DEI-Prinzipien fortlaufend angepasst.

Organisationsstruktur, Laufbahnentwicklung, Personalwesen

DEI ist als Führungsaufgabe auf allen Ebenen der Organisation verankert. Nachvollziehbare und faire Lohnstrukturen sowie die gezielte Förderung unterrepräsentierter Gruppen sind wichtige Prinzipien im Personalmanagement.

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit

Das BGS verpflichtet sich einer familienfreundlichen Ausrichtung. Flexible Arbeits-, Lern- und Betreuungsmodelle werden kontinuierlich weiterentwickelt, um die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Care-Aufgaben für alle zu unterstützen.

Grundlagen und Zielsetzung

- Leitbild des BGS
- schweizerische Bundesverfassung (Art. 7; Art. 8; Art. 35)
- das Gleichstellungsgesetz (GIG)
- Gesetz für Menschen mit Behinderungen (BehiG)
- schweizerisches Strafgesetzbuch (Schutz vor rassistischer Diskriminierung, Art. 261^{bis} StGB)
- Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) (Diskriminierungsverbot Art. 14)