

## **Wordrap – Was wünscht sich der AKGL BOKU für die Zukunft der BOKU, die nächsten 5, 10 oder 50 Jahre?**

Ein striktes Vorgehen gegen Diskriminierungen mit Sensibilisierungsarbeit und Verwendung eines geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs, mehrsprachige Informationsveranstaltungen, Umfragen unter den BOKU Angehörigen zum Thema „Diskriminierungen“, Anlaufstellen/Ablaufpläne für die Bearbeitung von Beschwerden wegen Diskriminierung;

Verbesserung der Karrierechancen für Frauen, z.B. durch Schließung der „Leaky Pipeline“ und Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, Erhöhung des Anteils an Studentinnen bei jenen Studien, in denen der Frauenanteil noch gering ist, verstärkte Motivation von Mädchen und jungen Frauen für ein MINT-Fächer Studium;

Coaching und Programme zur Karriere- und Mobilitätsförderung für Wissenschaftlerinnen und Berufungstrainings;

Frühzeitige Anbindung von interessierten Studentinnen an das wissenschaftliche Arbeiten, Freistellung/Zeit für die eigene Forschung;

Eine durchgehend geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen mit Schaffung eines Anerkennungs- und Anreizsystems, um BOKU-Angehörigen das vermehrte Engagement für Gremienarbeit zu erleichtern;

Den Auf- und Ausbau von Kompetenzen und Ressourcen im Bereich Diversitätsmanagement und die Umsetzung der bereits entwickelten Diversitätsstrategie;

Den Ausbau von (internen und externen) Kooperationen und Synergien, um Gender- und Diversitätskompetenz in Strukturen und Prozessen zu stärken;

Informations- und Schulungsveranstaltungen zur Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz der BOKU-Angehörigen;

Gender- und diversitätssensible Berufungsverfahren;

Gender- und Diversitätskompetenz als Anforderungsprofil für Kommissionen/Gremien;

Den Ausbau der gender- und diversitätsspezifischen Lehre mit Verankerung der Gender- und Diversitätsdimension in den Curricula, mit einer gender- und diversitätsbasierte Didaktikfortbildung und mit gender- und diversitätsspezifischen Gastprofessuren;

Die Integration der Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschungsprojekte, vermehrt Veranstaltungen zu feministischer Theorie, Frauen-, Geschlechter- sowie Diversitätsforschung und die gezielte Förderung von gender- und diversitätsspezifischen Forschungsprojekten;

Förderung von gender- und diversitätssensiblen Netzwerken;

Die Berücksichtigung der realen Geschlechtervielfalt in allen BOKU Bereichen, die Implementierung der „non-binary Universität“;

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Betreuungspflichten (Kinderbetreuung, Pflege), keine Sitzungen, Besprechungen am späten Nachmittag und in den Abendstunden;

Dass spätestens in 50 Jahren Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne nicht mehr notwendig sind, da Gleichbehandlung und diskriminierungsfreies Handeln in allen Bereichen der BOKU umgesetzt und gelebt werden;