



Funded by the
European Union

iscte

UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



**Université
Gustave Eiffel**

**Technology
Arts Sciences
TH Köln**

**LAU
REA**

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



UNIVERSITY
OF ŽILINA

InCITIES

Equality, Diversity and Inclusion Plan

Foreword:

We, the **InCITIES institutions** Iscte-University Institute of Lisbon, Laurea University of Applied Sciences, University of Applied Sciences Köln, University of Žilina and Gustave Eiffel University, embrace the principles of Equality, Diversity and Inclusion in all areas of our institutions, for all members of our institutions.

Within our InCITIES project, we have analysed our measures and actions in regard to these principles and have learnt from each other. Being **aware of institutional and cultural differences**, we commonly agree to the **following principles**, and to continue sharing best practices within our InCITIES consortium and beyond (e.g. the Pioneer aiming at European Universities Alliances).

The constitution of the alliance was motivated by common ground and goals that point in a common direction: Our alliance aims at developing a new generation of learners, knowledge producers and innovators for society and future cities. As partners we share a strong research, development, and innovation (RDI) orientation in areas related to cities and urban challenges.

Leadership commitment

As leaders and managers, we have committed to the **principles of Equality, Diversity and Inclusion** (EDI) and continue to include them in strategy and policy papers and everyday practices. As leaders we understand that we are role models and spread the EDI issues to community, and towards positive organisational change.

Leadership is comprehensive and focused on creating an equal, inclusive and diverse culture throughout the organisation. We implement **leadership development** initiatives that emphasise inclusive leadership skills. We encourage all institutional members to take leadership and responsibility for EDI topics and create motivation for individuals.

In order to foster EDI, we aim at dedicating adequate resources to implement appropriate measures, training programmes and initiatives. We introduce all new employees to EDI topics.

Inclusive learning and work culture

For all members of the university, employees, and students alike, we strive to **create a learning and work culture** in which individuals can participate fully as a result of systemic



Funded by the
European Union

iscte

UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



**Université
Gustave Eiffel**

**Technology
Arts Sciences
TH Köln**

**LAU
REA**

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



UNIVERSITY
OF ZILINA

barriers being removed. The outcome we target is an inclusive culture in which employees experience a sense of belonging where their uniqueness is embraced.

Inclusive environment and confidential points of contact

Our universities strive to be **inclusive places** for each member and visitor. We commit to appoint **representatives for EDI** and points of contact for all institutional members to reach out in cases of discrimination, gender-based-violence harassment, inappropriate behaviour, or other forms of misbehaviour. We create confidential points of contact where any person from our institutions can raise their case and feel safe from exposure to discrimination, harassment, or any other emotional or physical harm. Appointed representatives will be easily accessible for all members of the institutions, and contacting them will be confidentially offered. Appointed representatives will be properly trained.

Transparent and regular monitoring

We commit to collect information wherever possible covering misbehaviour as discrimination, harassment, violence, stalking or mobbing, for all members of the institutions.

We will monitor indicators for EDI in accordance with national laws / restrictions, and in accordance with the rules of our institutions. We agree to set appropriate objectives and measures for our EDI plans enabling monitoring through specific indicators. The monitoring will be performed on a regular basis. Its frequency will be stipulated in the institutional EDI documents. Monitoring results, pointing out the actual organisation “status quo” on EDI and the organisation needs in this area, will lead to **improvements** in EDI practices.

As part of transparent monitoring, we commit to **publishing** the monitoring results in the respective institutional documents (e.g. university annual report, web page) and to discuss them at top-level meetings of the organisations annually.

EDI integration into curriculum and research practices

We commit to appropriate EDI-related competences to foster inclusion of EDI elements into **curriculum design**, its regular update, curriculum delivery and also to research practices. Learning spaces and educational materials are to be accessible to all students.

We approach **research** challenges and initiatives also with EDI lenses. We thrive to apply **inclusive research methods** whenever required in various cultural and social contexts, as well as promote the results in a broader and accessible manner to wider audiences.



Funded by the
European Union

iscte

UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



Université
Gustave Eiffel

Technology
Arts Sciences
TH Köln

LAU
REA

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



UNIVERSITY
OF ZILINA

Recruitment, selection processes and career development

We strive for non-discriminatory selection processes and admission procedures for prospective students.

Corresponding with the European Charter for Researchers, we agree to establish and continuously **improve recruitment and selection procedures** which are open, transparent and merit-based for our academic and non-academic personnel. Our recruitment processes seek for excellence, gender equality, diversity, and being tailored to the type of position advertised.

Career breaks or variations in the chronological order of CVs and intersectoral mobility are not penalised, but **regarded as the evolution of a career**, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of university employees towards a multidimensional career track.

Our evaluation and appraisal procedures take account of applicants' overall potential, their creativity (in the case of researchers, their research results and behaviour, activities, and mobility), and are taken into consideration within the context of career progression. We work towards establishing and maintaining transparent, structured, inclusive and gender-neutral **career accession and progression systems** at our institutions.

Academic and non-academic personnel at all career stages are given opportunities (e.g. training, participation in conferences, mentoring) to continuously improve themselves by updating and expanding their skills and competencies.

Community engagement

We aim at placing particular emphasis on building a culture that actively **encourages and supports** both students and staff to engage with the communities and their ecosystems through diverse initiatives, e.g. projects and service opportunities, ensuring that our educational institution becomes a proactive contributor to positive social change. This proactivity, by promoting reciprocal learning and understanding, will incentivise all members to become advocates for EDI.

We make an effort to build **partnerships** with a variety of stakeholders such as civil entities and business partners, who will collectively work on addressing common goals and problems, among other things, with regard to systemic inequalities.

We will actively involve the voices of those whom these issues concern, such as the affected target groups and experts by experience. By means of inclusive discussions and collaborative efforts, we aim to also include the viewpoints of marginalised populations into the decision-making procedures and promote joint accountability for constructive social transformation.



Funded by the
European Union

iscte

UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



**Université
Gustave Eiffel**

**Technology
Arts Sciences
TH Köln**

**LAU
REA**

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



**UNIVERSITY
OF ŽILINA**

Communication and continuous improvement

We reach out to all members of the community by using diverse **communication** channels in addition to providing materials and documents which are accessible to everyone. We spread awareness on the usage of **inclusive language**.

We acknowledge, **celebrate** and communicate achievements related to equality, diversity and inclusion.

We understand that EDI issues are changing. This document is thus also a **living document**: we commit to refreshing and updating it as well as other documents and institutional guidelines regularly. We understand that there is a need for continuous improvement with respect to EDI in our appreciation and understanding of its components and related procedures.

Dates, Signatures

Iscte-University Institute of Lisbon

**Maria de
Lurdes
Rodrigues**

Digitally signed by Maria de Lurdes Rodrigues
DN: c=PT, title=Reitora, ou=Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, o=Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, sn=Rodrigues, givenName=Maria de Lurdes, cn=Maria de Lurdes Rodrigues
Date: 2024.06.14 16:54:57 +01'00'

Maria de Lurdes Rodrigues
Rector

Université Gustave Eiffel

DocuSigned by:



4EFD5A756EAD413

Gilles Roussel
President

Technische Hochschule Köln

DocuSigned by:

Prof. Dr. Sylvia Heuchemer

70412DDE6EB24F3...

Sylvia Heuchemer
President

Laurea-ammattikorkeakoulu Oy

DocuSigned by:

Rector Jouni Koski

9F025D8A703145D...

Jouni Koski
Rector

Žilinská Univerzita v Žiline

DocuSigned by:

Prof. Ing. Ján Čelko, C.Sc.

BAA744D6189E466...

Jan Celko
Rector



Funded by the
European Union

iscte

UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



**Université
Gustave Eiffel**

**Technology
Arts Sciences
TH Köln**

**LAU
REA**

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



UNIVERSITY
OF ZILINA

APPENDIX

1. Equality means that everyone should have the same chances and rights, independent from any other factors such as socio-economic background, gender, ethnicity, disabilities, etc. (Source: EDI toolkit)
2. Diversity is defined as differences in the values, attitudes, cultural perspective, beliefs, ethnic background, sexual orientation, gender identity, skills, knowledge and life experiences of each individual in any group of people. (Source: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1085>)
3. Inclusion means that everyone should be included, i.e. to create and further an environment in which equal opportunities are ensured for diverse people to participate. (Source: EDI toolkit)

Trailblazing Inclusive, Sustainable and Resilient Cities

HORIZON EUROPE - CSA Project Number: 101071330

InCities

Leitlinie zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion

(Deutschsprachige Übersetzung des Originaldokumentes: “InCITIES Equality, Diversity and Inclusion Plan”)

Einleitung

Wir, die **InCities-Institutionen** Iscte, LAUREA, TH Köln, UNIZA und Uni Eiffel, fördern die Kernwerte Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in allen Bereichen unserer Institutionen für alle Mitglieder unserer Institutionen.

Im Rahmen unseres InCities-Projekts haben wir unsere Maßnahmen und Handlungen im Hinblick auf diese Kernwerte analysiert und von anderen gelernt. Im **Bewusstsein und unter Beachtung institutioneller und kultureller Unterschiede**, haben wir uns auf **die folgenden Grundsätze** geeinigt und wollen auch weiterhin den Austausch zu bewährten Maßnahmen innerhalb unseres InCITIES-Konsortiums und darüber hinaus (z. B. im Rahmen des Pioneer-Konsortium, welches auf eine europäische Hochschulallianz zielt) fortsetzen.

Die Gründung des Bündnisses wurde durch gemeinsame Grundlagen und Ziele motiviert, die in eine gemeinsame Richtung weisen: Unsere Allianz zielt auf die Entwicklung einer neuen Generation von Lernenden, Wissensproduzent*innen und Gestalter*innen für die Gesellschaft und die Städte der Zukunft. Als Partner*innen teilen wir eine starke Ausrichtung auf Forschung, Entwicklung und Innovation (FEI) in für Städte und städtische Herausforderungen relevanten Bereichen.

Verpflichtung der Führung

Als Führungskräfte und Manager*innen haben wir uns zu **den Kernwerten der Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (GVI)** verpflichtet und beziehen diese weiterhin in Strategie- und Grundsatzpapiere sowie in die tägliche Praxis ein. Als Führungskräfte sind wir uns unserer Vorbildfunktion bewusst und tragen die GVI-Themen in die Gemeinschaft und zu positiven organisatorischen Veränderungen bei.

Unser Führungsverständnis ist umfassend und konzentriert sich auf die Schaffung einer gleichberechtigten, inklusiven und vielfältigen Kultur in der gesamten Organisation. Wir setzen Initiativen zur **Entwicklung von Führungskräften** um, die den Schwerpunkt auf inklusive Führungskompetenzen legen. Wir ermutigen alle Mitglieder der Einrichtung, Führung und Verantwortung für GVI-Themen zu übernehmen, und schaffen Motivation für die Individuen.

Wir streben danach, angemessene Ressourcen für die Umsetzung geeigneter Maßnahmen, Schulungsprogramme und Initiativen zur Förderung von GVI bereitzustellen. Wir setzen uns dafür ein, dass alle neuen Mitarbeiter*innen in GVI-Themen eingeführt werden.

Inklusive Lern- und Arbeitskultur

Wir streben für alle Mitgliedern der Hochschule, sowohl die Beschäftigten als die Studierenden, an, eine **Lern- und Arbeitskultur** zu schaffen, an der jede*r Einzelne teilnehmen kann, weil systembedingte Barrieren beseitigt werden. Wir streben eine solche inklusive Kultur an, in der sich die Mitarbeitenden zugehörig fühlen und ihre Einzigartigkeit anerkannt wird.

Inklusives Umfeld und vertrauliche Anlaufstellen

Unsere Hochschulen sind bestrebt, **inklusive Orte** für alle Mitglieder und Besucher*innen zu sein. Wir verpflichten uns, **Beauftragte für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion und Anlaufstellen für alle Mitglieder der Institutionen** zu benennen, an die sie sich in Fällen von Diskriminierung, Belästigung durch geschlechtsspezifische Gewalt, unangemessenem Verhalten oder anderen Formen von Fehlverhalten wenden können. Wir schaffen vertrauliche Anlaufstellen, an die sich jede Person wenden kann und bei denen sie sicher sein kann, nicht diskriminiert, belästigt oder auf andere Weise emotional oder physisch geschädigt zu werden. Die ernannten Beauftragten werden für alle Mitglieder der Institutionen leicht erreichbar sein, und die Kontaktaufnahme mit ihnen wird als vertraulich angeboten. Die ernannten Vertreter*innen werden angemessen geschult.

Transparentes und regelmäßiges Monitoring

Wir verpflichten uns im Rahmen der Möglichkeiten, Informationen über Fehlverhalten wie Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing für alle Mitglieder der Institutionen zu sammeln.

Wir werden die Indikatoren für GVI in Entsprechung mit den nationalen Gesetzen/Bestimmungen und in Übereinstimmung mit den Regeln unserer Institutionen überwachen. Wir verpflichten uns, angemessene Ziele und Maßnahmen für unsere GVI-Dokumente festzulegen, die eine Überwachung durch spezifische Indikatoren ermöglichen. Die Überwachung erfolgt in regelmäßigen Abständen. Ihre Häufigkeit wird in den institutionellen GVI-Dokumenten festgelegt. Die Überwachungsergebnisse, die den aktuellen "Status quo" der Organisation in Bezug auf GVI und den Bedarf der Organisation in diesem Bereich aufzeigen, werden zu **Verbesserungen** der GVI-Praktiken führen.

Im Rahmen eines transparenten Monitorings verpflichten wir uns, die Ergebnisse des Monitorings in den entsprechenden institutionellen Dokumenten (z.B. Jahresbericht der Hochschule, Webseite) zu **veröffentlichen** und sie jährlich auf den Sitzungen der höchsten Ebene der Organisationen zu diskutieren.

GVI-Integration in Lehre und Forschungspraxis

Wir verpflichten uns zu angemessenen GVI-Kapazitäten zur Integration von GVI-Elementen in die **Lehrplangestaltung**, deren regelmäßige Aktualisierung, die Lehrstoffvermittlung und auch in die Forschungspraxis einbeziehen. Lernräume und Lehrmaterialien sollen für alle Studierenden zugänglich sein.

Wir gehen Herausforderungen und Initiativen in der **Forschung** auch mit dem Blick auf GVI an. Wir bemühen uns um die Anwendung **inklusive Forschungsmethoden**, wann immer dies in unterschiedlichen kulturellen und sozialen Kontexten erforderlich ist, und fördern die Ergebnisse in einer breiteren und zugänglichen Weise für ein größeres Publikum.

Rekrutierung, Auswahlverfahren und berufliche Entwicklung

Wir bemühen uns um nichtdiskriminierende Auswahl- und Zulassungsverfahren für Studieninteressierte.

In Übereinstimmung mit der Europäischen Charta für Forscher*innen (European Charter for Researchers) verpflichten wir uns, **offene, transparente und leistungsbezogene Einstellungs- und Auswahlverfahren** für unser akademisches und nichtakademisches Personal einzuführen und kontinuierlich zu verbessern. Unsere Einstellungsverfahren zielen auf Exzellenz, Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt und sind spezifisch auf die ausgeschriebenen Stellen zugeschnitten.

Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn oder Abweichungen in der chronologischen Reihenfolge der Lebensläufe sowie sektorübergreifende Mobilität werden nicht verurteilt, sondern als **Entwicklung der Laufbahn** und somit als potenziell wertvoller Beitrag zur beruflichen Entwicklung von Forschenden auf dem Weg zu einer mehrdimensionalen Laufbahn betrachtet.

Unsere Bewertungs- und Beurteilungsverfahren berücksichtigen das Gesamtpotenzial der Forschenden, ihre Forschungskreativität, ihre Forschungsergebnisse, ihre Tätigkeiten, ihr Forschungsverhalten und ihre Mobilität und werden im Rahmen der Laufbahnentwicklung berücksichtigt. Wir bemühen uns um die Einrichtung und Aufrechterhaltung transparenter, strukturierter, inklusiver und geschlechtsneutraler Systeme für den **Zugang zur Karriere und den beruflichen Aufstieg** in unseren Einrichtungen.

Akademisches und nicht-akademisches Personal auf allen Karrierestufen erhält Möglichkeiten (z. B. Schulungen, Teilnahme an Konferenzen, Mentoring), sich durch Aktualisierung und Erweiterung seiner Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu verbessern.

Gesellschaftliches Engagement

Wir streben an, besonderen Wert auf den Aufbau einer Kultur zu legen, die sowohl Studierenden als auch Mitarbeitenden aktiv dazu **ermutigt und unterstützt**, sich mit den Gemeinden und Städten und ihren Ökosystemen durch verschiedene Initiativen, z.B. Projekte und Serviceangebote, zu engagieren, um sicherzustellen, dass unsere Bildungseinrichtung einen proaktiven Beitrag zum positiven sozialen Wandel leistet. Diese Proaktivität wird durch die Förderung des gegenseitigen Lernens und Verstehens alle Mitglieder dazu motivieren, sich für GVI einzusetzen.

Wir bemühen uns um den Aufbau von **Partnerschaften** mit einer Vielzahl von Interessengruppen wie zivilen Einrichtungen und Geschäftspartner*innen, die gemeinsam an der Erreichung gemeinsamer Ziele und Probleme arbeiten und sich unter anderem mit systemischen Ungleichheiten befassen.

Wir werden aktiv die Stimmen derjenigen einbeziehen, die von diesen Themen betroffen sind, wie z. B. betroffene Zielgruppen und Expert*innen aus Erfahrung. Durch inklusive Diskussionen und gemeinsame Anstrengungen wollen wir auch die Standpunkte der marginalisierten Bevölkerungsgruppen in die Entscheidungsprozesse einbeziehen, wann immer dies möglich ist, und die kollektive Verantwortlichkeit für einen konstruktiven sozialen Wandel fördern.

Kommunikation und kontinuierliche Verbesserung

Wir wenden uns an alle Mitglieder der Gemeinschaft, indem wir verschiedene **Kommunikationskanäle** nutzen und Materialien und Dokumente bereitstellen, die für alle zugänglich sind. Wir verbreiten das Bewusstsein für die Verwendung einer **inklusiven Sprache**.

Wir anerkennen, **feiern und kommunizieren Erfolge** in Bezug auf Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion.

Wir sind uns bewusst, dass sich GVI-Themen verändern, daher ist dieses Dokument auch ein **lebendiges Dokument**: Wir verpflichten uns, es und andere Dokumente und institutionelle Richtlinien regelmäßig zu aktualisieren. Wir sind uns bewusst, dass unser Verständnis und unsere Verfahren in Bezug auf GVI ständig verbessert werden müssen.

Unterzeichnet, im Juni 2024

Iscte, LAUREA, TH Köln, UNIZA und Université Gustave Eiffel

ANHANG

1. Gleichheit bedeutet, dass jede*r die gleichen Chancen und Rechte haben sollte, unabhängig von anderen Faktoren wie sozioökonomischem Hintergrund, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung usw. (Quelle: EDI-Toolkit)
2. Vielfalt ist definiert als Unterschiede in den Werten, Einstellungen, kulturellen Perspektiven, Überzeugungen, dem ethnischen Hintergrund, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, den Fähigkeiten, dem Wissen und den Lebenserfahrungen jedes Einzelnen in einer Gruppe von Menschen. (Quelle: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1085>)
3. Inklusion bedeutet, dass jede*r einbezogen werden sollte, d. h. ein Umfeld zu schaffen, in dem gleiche Chancen für die Beteiligung unterschiedlicher Menschen gewährleistet sind. (Quelle: EDI-Toolkit)