

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)