

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**  
Séance du 5 mai 2025**DÉLIBÉRATION n°2025-45**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 5 mai 2025 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 25 avril 2025.

**Point de l'ordre du jour :**

8.2. Charte diversité et inclusion de NEOLaIA

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu le projet d'alliance NEOLaIA, labellisé « université européenne » par la commission européenne en 2023,

Vu l'avis du conseil académique du 22 avril 2025,

**Exposé de la décision :**

L'alliance NEOLaIA étant vouée à promouvoir la diversité et l'inclusion, chacun des membres doit approuver la charte de la diversité et de l'inclusion de NEOLaIA.

**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation de la charte diversité et inclusion de NEOLaIA.

**Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :**

|                                                       |                              |
|-------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Nombre de membres constituant le conseil : 36</b>  | <b>DÉCOMPTE DE VOIX</b>      |
| <b>Nombre de membres en exercice : 36</b>             | Abstentions : 0              |
| <b>Quorum : 18</b>                                    | Votants : 32                 |
| Membres présents : 25                                 | Blanc(s) ou nul(s) : 0       |
| Membres représentés : 7                               | <b>Votes exprimés : 32</b>   |
| <b>Total des membres présents et représentés : 32</b> | <b>Majorité requise : 17</b> |
|                                                       | <b>Pour : 32</b>             |
|                                                       | Contre : 0                   |

**Pièces jointes :**

- diaporama de présentation, charte diversité et inclusion de NEOLaIA (anglais et français).

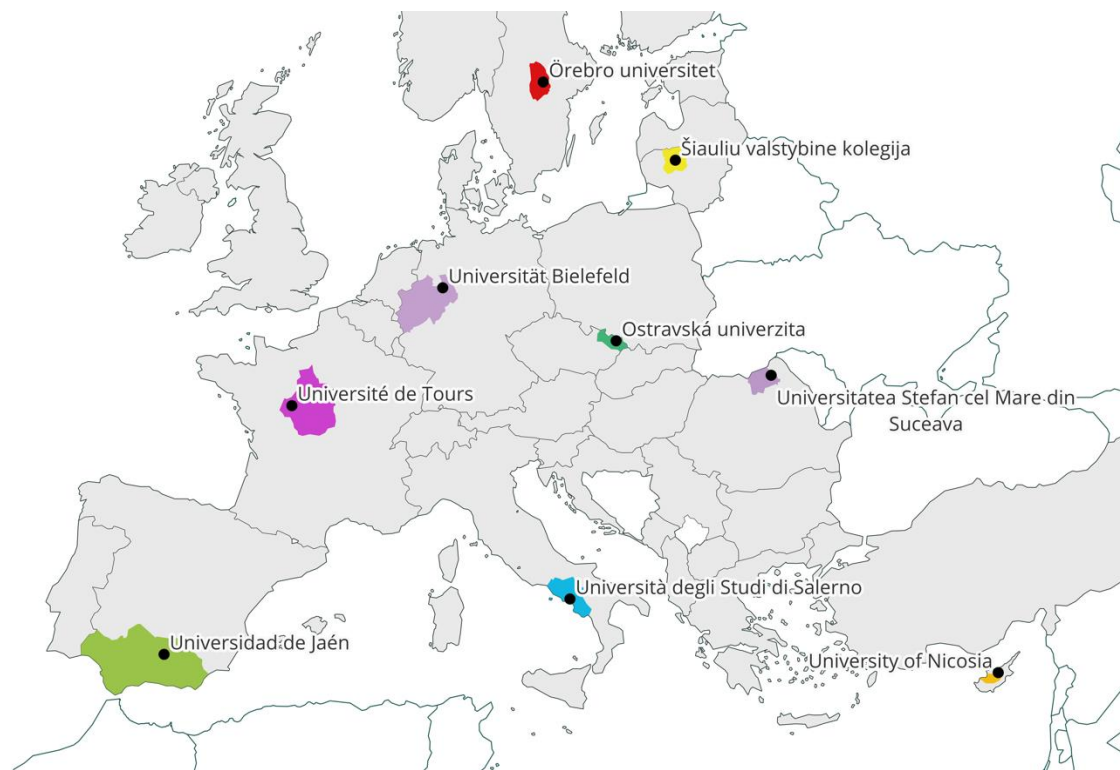
Fait à Tours,



# Charte NEOLAiA diversité et inclusion



# charte diversité et inclusion



## 3 piliers



Transformation numérique

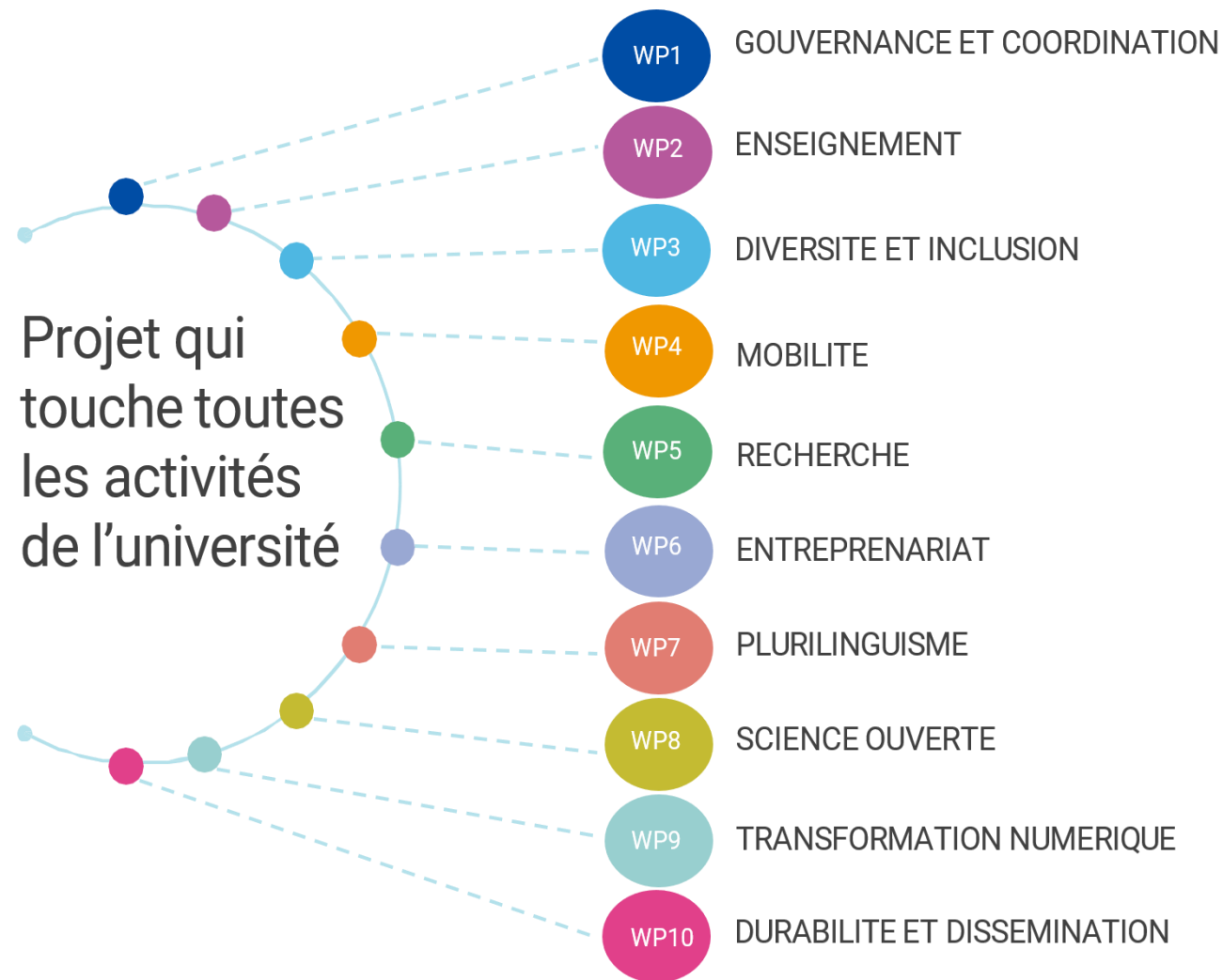


Diversité et inclusion

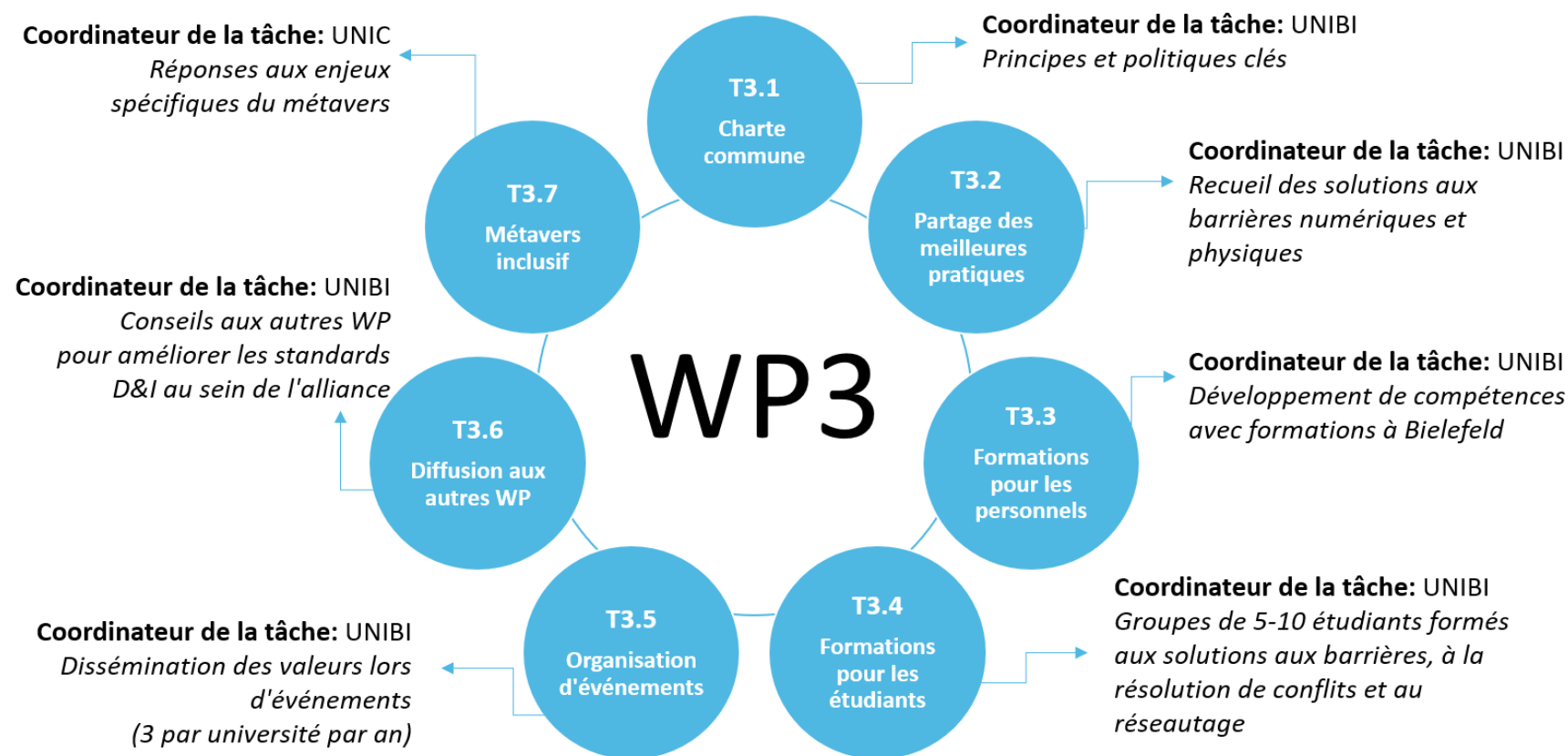


Renforcement de la mobilité

# charte diversité et inclusion



# charte diversité et inclusion



# charte diversité et inclusion



- WP mené par l'université de Bielefeld (Allemagne)  
Prof Michaela Vogt et Dr Amelie Labusch  
*Recherche pédagogique comparatiste, théorie et histoire de la pédagogie inclusive*
- Processus de mars à février 2025
  - Recueil des textes D&I des différents établissements
  - Visite de chaque établissement
  - Rédaction commune à Bielefeld
- Ne remplace pas les plans/schémas directeurs existants



# charte diversité et inclusion



## 5 valeurs

- Respect et dignité
- Égalité des chances
- Égalité de genre
- Bien-être
- Citoyenneté européenne et mondiale



## 4 domaines

- Recherche
- Enseignement
- Direction et management
- Campus et société

# charte diversité et inclusion



- **Garantir un accès équitable au financement, au mentorat et à la formation à la recherche**
- **Favoriser l'équilibre entre les activités universitaires et la vie privée**
- **Viser un accès sans obstacle - physique, technique et financier - aux offres de cours**
- **Encourager l'intersectionnalité, les échanges intergénérationnels, le plurilinguisme et le multiculturalisme**
- **Promouvoir un engagement en faveur de la citoyenneté européenne, des valeurs démocratiques et de la diversité**
- **Promouvoir une communication - personnelle, numérique ou écrite - fondée sur le respect et la dignité mutuels**
- **Viser l'égalité des chances dans l'accès aux postes et aux parcours professionnels**
- **Prévenir et combattre la violence et la discrimination**

# charte diversité et inclusion



 Ostrava, mai 2025

-  Appropriation dans les universités
-  La charte ne remplace pas les plans existants
-  Audits internes à l'alliance et externes
-  Partage des pratiques entre les établissements



# Merci de votre attention



# D&I NEOcharter - Livre blanc

## Charte de la diversité et de l'inclusion de NEOLAIa en tant qu'alliance et de ses membres

La charte sera formellement ratifiée par les recteurs des neuf universités NEOLAIa. Leurs signatures seront obtenues d'ici la mi-mai 2025. Une fois signée, la charte s'appliquera de juin 2025 à décembre 2027. La Charte comprend une collection d'exemples de bonnes pratiques qui illustrent les initiatives des universités NEOLAIa. Ces exemples, présentés en annexe, servent à inspirer et à guider la mise en œuvre des valeurs et des actions de la Charte. Les notes de fin d'ouvrage fournissent un contexte supplémentaire à ces pratiques.

### Préambule

NEOLAIa est une alliance universitaire européenne composée de neuf établissements d'enseignement supérieur répartis dans toute l'Europe. Il s'agit de l'université de Bielefeld (Allemagne), de l'université de Jaén (Espagne), de l'université de Nicosie (Chypre), de l'université d'Örebro (Suède), de l'université d'Ostrava (République tchèque), de l'université de Salerne (Italie), de l'université "Stefan cel Mare" de Suceava (Roumanie), de l'université de Tours (France) et de l'université d'État des sciences appliquées de Šiauliai (Lituanie). Nous considérons que notre rôle dans les villes de petite et moyenne taille a le potentiel de transformer audacieusement le système d'enseignement supérieur européen et la société, avec une approche ascendante, en apportant une innovation durable pour la prospérité sociale et économique non seulement dans nos régions, mais aussi dans l'ensemble de l'UE et au-delà.

NEOLAIa étant vouée à promouvoir la diversité et l'inclusion comme l'un de ses principaux piliers, les universités membres reconnaissent qu'il est de la plus haute importance de favoriser un environnement dans lequel toutes les personnes sont reconnues, respectées, soutenues et se sentent valorisées. L'alliance convient de donner la priorité aux questions de respect, de dignité et d'égalité en se concentrant sur la promotion de l'inclusion et de la diversité de la manière la plus large possible.

La présente charte est considérée comme un document général qui fait référence aux diverses politiques institutionnelles et nationales relatives à la diversité et à l'inclusion. Elle rassemble les aspects essentiels de ces différents documents, tout en valorisant leurs différences. La charte n'a pas pour but d'unifier les points de vue et les perspectives, mais plutôt d'inspirer d'autres discussions et de favoriser une croissance commune dans les domaines de l'inclusion et de la diversité.

Nous pensons que notre charte de la diversité et de l'inclusion ne profite pas seulement à la communauté universitaire, qui se compose des étudiants, du corps enseignant et du personnel, y compris les services. Elle contribue également à l'avancement et au transfert des connaissances et des valeurs à l'ensemble de la société et de la région. En intégrant les principes de diversité et d'inclusion dans tous les aspects de la vie universitaire, nous nous engageons à favoriser un environnement plus accueillant pour les générations actuelles et futures.

### Valeurs et engagements

Les valeurs et engagements suivants guident les actions de chaque membre de NEOLAIa pour qu'elles soient orientées vers l'inclusion, sensibles aux divers besoins et à l'intersectionnalité inhérente à ces besoins. Ils sont considérés comme le fondement de la construction de structures durables pour la diversité et l'inclusion. Ils servent de base au partage des pratiques et des connaissances au sein des régions et de la société :

- **1. Respect et dignité** : Toute personne a droit au respect et à la protection de sa dignité. Cela signifie que tous les individus ont la même valeur, quelle que soit leur appartenance culturelle. Nous soutenons une interaction respectueuse entre tous les membres de l'université, fondée sur un échange ouvert d'esprit et une vision accueillante de la diversité<sup>1</sup>. Nous prenons clairement position contre toutes les formes de sexisme, d'âgisme, de racisme, d'homophobie, de transphobie, de xénophobie et d'autres formes de dévalorisation et d'exclusion. Nous travaillons activement à la promotion de l'égalité et prenons la responsabilité de veiller à ce que des actions telles que le harcèlement (sexuel), la discrimination et la violence soient contraires à nos valeurs et ne soient pas tolérées.
- **2. L'égalité des chances** : Nous visons à réduire continuellement les obstacles en promouvant l'égalité d'accès et des mesures d'inclusion. Nous voulons donc contribuer au développement d'une culture et d'une société d'ouverture et d'égalité des chances, assumant ainsi notre responsabilité sociale. Cela inclut la promotion et la défense des valeurs associées à une telle culture et société, telles que la liberté d'expression et le courage moral. L'amélioration de l'accès à l'éducation et à l'emploi et la pleine participation est un principe que nous nous efforçons de défendre<sup>2</sup>. Tous les environnements, y compris environnements numériques, sont conçus pour être accessibles afin d'assurer une participation et une inclusion égales<sup>(345)</sup>.

- **3. L'égalité des sexes** : L'égalité des sexes est un élément central de tous les aspects pertinents de la vie universitaire. Nous nous efforçons d'instaurer une culture académique et scientifique fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La prise en compte de la dimension de genre est vouée à être intégrée dans toutes les activités, les politiques, la recherche, l'enseignement et les processus de prise de décision. L'égalité entre les hommes et les femmes fait donc partie intégrante de tous les processus<sup>67</sup>.
- **4. Le bien-être** : Nous encourageons un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée et la compatibilité entre la famille, les responsabilités familiales, les études et la carrière. C'est pourquoi nous créons systématiquement des conditions de travail et d'étude et des parcours professionnels favorables à la famille, et proposons des mesures de conciliation ciblées pour tous les parents et les personnes qui s'occupent d'enfants. Nous visons à concevoir des conditions de travail et d'études qui favorisent la santé physique et mentale et le bien-être. En plus de l'accent mis sur les conditions organisationnelles, un autre accent sera mis sur le développement des compétences, par exemple en matière de gestion du stress.<sup>8</sup>
- **5. Les citoyens européens et du monde** : NEOLAIa s'engage à promouvoir les valeurs démocratiques, l'inclusion et la participation active à la fois dans nos pays respectifs et dans la collaboration entre les pays. Le respect et la promotion de l'intersectionnalité, des échanges intergénérationnels, du multiculturalisme et du plurilinguisme sont au cœur de cet engagement, les reconnaissant comme des composantes essentielles d'une Europe cohésive, diversifiée et résiliente. En rapprochant les perspectives mondiales et locales, NEOLAIa permet aux individus de s'engager de manière critique et constructive dans la société à tous les niveaux<sup>9</sup>.

## Domaines d'action

En tant qu'Alliance NEOLAIa, nous nous engageons à institutionnaliser la diversité et l'inclusion dans tous les processus de prise de décision stratégique. Cet engagement s'applique à l'Alliance dans son ensemble et à chacun de ses partenaires. Par conséquent, nos valeurs communes doivent se traduire par des mesures et des décisions concrètes dans les domaines d'action suivants : (A) Recherche, (B) Enseignement et éducation, (C) Leadership et gestion, et (D) Culture et société sur le campus :

### A. Recherche

- Nous favoriserons une culture de la recherche qui garantisse que tous les contributeurs soient reconnus et traités avec **respect et dignité**. Par conséquent, nous veillons à ce que des normes éthiques soient intégrées dans nos pratiques de recherche afin de préserver les droits et la dignité des participants et des communautés<sup>10</sup>.
- Nos programmes de recherche institutionnels abordent également les défis sociétaux liés à l'**égalité des chances**, en mettant l'accent sur la manière dont les différentes formes d'inégalité se croisent et se renforcent mutuellement. Nous travaillons activement à garantir un accès équitable au financement, au mentorat et à la formation à la recherche, tout en sensibilisant aux préjugés inconscients qui peuvent affecter les décisions, les méthodes et les résultats de la recherche. Il s'agit notamment de favoriser un dialogue ouvert et un soutien structuré aux groupes sous-représentés dans le cadre de la recherche<sup>11</sup>.

- **L'égalité des sexes** est un principe central de nos pratiques de recherche. Nous luttons activement contre les préjugés sexistes dans le soutien institutionnel, l'attribution des financements et les méthodologies de recherche. Nous encourageons l'intégration des perspectives de genre dans les projets pertinents, en veillant à ce que ces idées contribuent à une société plus juste<sup>12</sup>.
- Les pratiques de recherche des universités NEOLaia prennent en compte le **bien-être individuel** en aidant les étudiants, le corps enseignant et le personnel à trouver un équilibre entre les activités académiques et la santé personnelle. Dans toutes les disciplines de recherche ainsi que dans la recherche interdisciplinaire, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être de tous les membres sont encouragés, jetant ainsi les bases d'une science durable et percutante<sup>13</sup>.
- En défendant des initiatives de recherche interculturelles, nous visons à approfondir notre compréhension de la diversité européenne et à proposer des solutions à des défis communs. Nous encourageons la recherche qui reflète les valeurs démocratiques, l'intersectionnalité, l'échange intergénérationnel, le plurilinguisme, le multiculturalisme et l'inclusivité, en favorisant la collaboration au-delà des frontières et des disciplines au profit des **citoyens européens et du monde entier**.

## B. Enseignement et éducation

- Nous cultivons des environnements d'apprentissage fondés sur le **respect et la dignité**, où les différentes voix sont valorisées. L'accent est mis sur l'amplification des perspectives marginalisées, la création d'espaces interactifs qui enrichissent l'apprentissage commun et la compréhension mutuelle<sup>1415</sup>.
- Afin d'assurer l'**égalité des chances**, les méthodes et le matériel d'enseignement et d'évaluation sont conçus pour répondre aux divers besoins d'apprentissage. Nous visons un accès sans obstacles - physiques, techniques et financiers - aux offres de cours et partageons activement des stratégies pour surmonter les obstacles tels que les barrières linguistiques et numériques<sup>16</sup>.
- Les pratiques d'enseignement sensibles à la dimension de genre et fondées sur l'**égalité des sexes** sont encouragées, y compris l'adaptation du matériel et des méthodes pour favoriser des environnements d'apprentissage équitables du point de vue de la dimension de genre. Les enseignants sont soutenus dans l'intégration des perspectives de genre dans leurs cours et contenus d'enseignement, le cas échéant, et dans la lutte contre les préjugés sexistes dans les méthodes d'enseignement et les contenus d'enseignement.
- **Le bien-être** est intégré dans les programmes d'études de manière spécifique à chaque discipline et soutenu par des activités extrascolaires ainsi que par des informations, des services et des conseils à l'échelle de l'université. Ces efforts garantissent la prise en compte de la santé (mentale) et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des étudiants, du corps enseignant et du personnel. Les pratiques d'enseignement sont conçues pour réduire le stress tout en favorisant une participation active et significative des enseignants et des apprenants<sup>1718</sup>.
- Nous embrassons l'intersectionnalité, l'échange intergénérationnel, le plurilinguisme et le multiculturalisme dans nos espaces éducatifs, en promouvant un engagement actif sur les questions relatives aux citoyens européens et mondiaux, aux valeurs démocratiques et à la diversité. Les pratiques pédagogiques rendront les diverses langues et cultures des **citoyens européens et mondiaux** visibles et tangibles au sein de l'Alliance.

## C. Leadership et gestion

- Les processus de leadership intègrent des voix diverses, en particulier celles des groupes marginalisés, ce qui favorise une participation active à la prise de décision. La communication - qu'elle soit personnelle, numérique ou écrite - est fondée sur le **respect mutuel et la dignité**.
- Le leadership est guidé par des processus transparents qui soutiennent l'**égalité des chances** dans l'accès aux rôles et aux carrières. Les pratiques de gestion inclusives comprennent des programmes de formation, des opportunités structurées pour les groupes sous-représentés et l'engagement des parties prenantes pour établir des cadres de gouvernance équitables<sup>19</sup>.
- Nous nous efforçons d'atteindre l'**égalité entre les hommes et les femmes et**, par conséquent, nous encourageons la parité et l'inclusion de toutes les identités de genre dans le leadership. La prise de décision intègre la dimension de genre, avec des processus et des ressources transparents et accessibles pour favoriser des environnements de leadership équitables du point de vue du genre. Les étudiants, le corps enseignant et le personnel sont encouragés à suivre une formation ciblée sur l'intégration de la dimension de genre.

- Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et au **bien-être** font partie intégrante des pratiques de direction. Les responsables utilisent une approche inclusive, centrée sur la personne, qui reconnaît la diversité (conformément à nos valeurs fondamentales) comme un aspect important du bien-être des étudiants, du corps enseignant et du personnel.
- Les dirigeants s'appuient sur le riche patrimoine plurilingue et multiculturel de l'Union européenne et encouragent l'excellence dans les pratiques de diversité. Les initiatives encouragent la compréhension des langues, de l'histoire et des valeurs européennes, en jetant des ponts entre les cultures au profit de tous les membres de l'Alliance et en soutenant leur développement en tant que **citoyens européens et mondiaux**.

#### D. Culture et société sur le campus

- Nous envisageons nos campus comme des espaces où la diversité des identités, des religions, des affiliations et des modes de vie est valorisée et reconnue, favorisant une culture ancrée dans le **respect et la dignité** tout en s'alignant sur des valeurs communes. Des événements et des activités inclusifs sont conçus pour promouvoir un sentiment d'appartenance et une compréhension mutuelle entre tous les membres <sup>(2021)</sup>.
- Nous souhaitons donner aux groupes sous-représentés les moyens de s'engager activement dans la communauté au sens large, tout en encourageant la communauté à inclure ces groupes dans la promotion de l'**égalité des chances**. L'accessibilité de l'infrastructure - tant physique que numérique - sera une priorité. Des cellules d'écoute et des mécanismes de retour d'information peuvent faciliter les progrès continus dans la création d'un environnement inclusif sur le campus<sup>22</sup>.
- L'**égalité des sexes** est ancrée dans la culture du campus par le biais d'initiatives visant à prévenir et à combattre la violence et la discrimination fondées sur le sexe. Nous nous efforçons d'offrir des espaces sûrs et inclusifs, y compris des installations non genrées lorsque c'est possible, afin que tous se sentent respectés et valorisés.
- Le **bien-être** sur le campus est soutenu par des activités extrascolaires, des services de conseil et des initiatives de sensibilisation. Des espaces de confiance sont établis pour promouvoir la santé mentale et un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée pour tous les étudiants, le corps enseignant, le personnel, ainsi que pour l'ensemble de la communauté, permettant aux étudiants de façonner leur propre croissance individuelle et de devenir des participants actifs au développement de l'enseignement.<sup>23242526</sup>
- Nous aspirons à ce que nos campus deviennent des espaces dynamiques de dialogue interculturel et de collaboration qui reflètent les valeurs des **citoyens européens et mondiaux**. En améliorant l'accessibilité et en favorisant la participation active, nous créons des environnements physiques et numériques qui encouragent les échanges interdisciplinaires et internationaux, enrichissant ainsi la vie sur le campus pour tous.<sup>27</sup>

#### Suivi et mise en œuvre

Afin de contrôler la mise en œuvre de cette charte au sein de NEOLAiA, les actions suivantes seront entreprises par chaque membre ainsi que par l'alliance dans son ensemble :

- **Mise en œuvre et planification de l'action** : Après la ratification de la charte, les membres de l'alliance peuvent décider de traduire les valeurs, les engagements et les explications définis pour chaque domaine d'action en un plan d'action individuel - comprenant des objectifs clairs, des responsabilités, des acteurs et des calendriers pour les questions de diversité et d'inclusion. Les membres peuvent également adapter ou relier à la charte des plans d'action déjà existants. Les plans d'action soutiennent généralement les ajustements des stratégies institutionnelles et garantissent que celles-ci sont effectivement intégrées dans les pratiques de tous les membres de l'alliance ainsi que de l'alliance dans son ensemble.
- **Rapports réguliers et partage entre les membres de l'alliance** : Régulièrement, et au moins une fois par an, chaque membre de l'alliance partagera un résumé - y compris le point de vue des étudiants - des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de la charte au sein de la structure de gouvernance de l'alliance. En outre, toutes les universités sont encouragées et guidées pour partager les meilleures pratiques et les approches innovantes afin de favoriser un environnement d'apprentissage commun au sein de l'alliance, impliquant les responsables des différentes dimensions de la diversité et de l'inclusion.
- **Processus de contrôle interne et externe** : Le contrôle externe a lieu tous les deux ans au niveau de l'Alliance et au niveau des membres individuels. Il est dirigé par au moins un expert extérieur à l'alliance afin de fournir une perspective externe. Parallèlement, un processus de suivi interne sera mis en place pour recueillir et synthétiser les points de vue des étudiants, du corps enseignant, du personnel et des collaborateurs locaux sur les progrès réalisés dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Les résultats du suivi interne et externe seront partagés au sein de l'alliance et pourront être utilisés pour affiner les stratégies et les initiatives.

#### Conclusion et remarques finales

Cette charte a été élaborée en commun au sein de notre alliance NEOLAiA. Elle souligne nos valeurs et nos

engagements, définit nos domaines d'action et convient de mesures de suivi et de mise en œuvre. Elle joue donc un rôle important en définissant la présence et en façonnant l'avenir de notre alliance universitaire.

Compte tenu des différences culturelles et des spécificités locales et régionales, le lancement d'un dialogue interinstitutionnel intensif sur la diversité et l'inclusion et l'appréciation des différents points de vue sur ces questions sont considérés comme étant d'une importance capitale dans le processus visant à devenir une alliance plus inclusive et plus axée sur la diversité dans son ensemble. Chaque membre de NEOLAiA apporte ses définitions et compréhensions individuelles, culturelles et institutionnelles. Elles doivent toutes être partagées et sont toutes d'égale valeur pour une communication et un apprentissage partagés sur la diversité et l'inclusion.

En définissant un terrain d'entente, l'alliance considère cette charte comme un élément permettant de parvenir à une Europe plus ouverte d'esprit et plus juste en général, en commençant par le domaine universitaire, mais aussi en introduisant les valeurs et les actions dans les sociétés et les politiques européennes. Le monde universitaire deviendra alors un point d'ancrage important pour la manifestation des principes démocratiques dans la société européenne.

## Annexe I : Exemples de bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion

- 1 Bielefeld University | Diversity-sensitive onboarding: Diversity from the beginning – as soon as new students arrive at the university, discrimination is addressed, critically reflected upon and an open culture is made tangible that asks questions about discrimination and promotes reflection. The aim is to introduce the topic to all new university members from the very beginning and to enter into a dialogue about the diversity culture at Bielefeld University. Read more...
- 2 Örebro University | Linje 14: A cooperative project focusing on motivating younger students toward higher education through workshops, homework support, and study visits. A study in 2018 showed a 52-53% increase in university study tendencies in a neighborhood school. Read more...
- 3 University of Jaén | CRAI Lab: This initiative promotes digital accessibility and innovation in higher education using adaptive learning technologies to ensure full participation of all students. Read more...
- 4 Örebro University | Learning Lab: A 300 m<sup>2</sup> test environment for students and teachers to collaborate on designing learning spaces and testing new teaching methods using spatial technology. Read more...
- 5 Bielefeld University | Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei: Central point of contact for staff and students on the subject of accessibility, where various projects such as Study start barrier free, the accessible navigation app UniMaps and various other (cooperative) projects are anchored. Read more...
- 6 Örebro University | Gender Mainstreaming Model: A model developed for gender equality in academia, focusing on internal benchmarking for mutual learning and improvement of gender equality practices. Read more...
- 7 University of Nicosia | CEDI - Digital Skills for Rural Women: A project initiated in collaboration with the Commissioner for Gender Equality to promote digital skills among women living in rural areas in Cyprus. Read more...
- 8 University of Nicosia | CEDI - Elderly Well-Being Strategy: In partnership with the Deputy Ministry of Social Welfare, CEDI is helping to develop a national strategy to enhance the well-being and quality of life for elderly people in Cyprus. Read more...
- 9 University of Jaén | UNIVERDI Project: A program integrating young people with intellectual disabilities into university life with personalized learning plans, vocational training, and continuous support. Read more...
- 10 'Stefan cel Mare' University of Suceava | MintViz Lab: An interdisciplinary lab designing and developing accessible technology for people with motor impairments, including smart wearables and sensorimotor interfaces. Read more...
- 11 University of Tours | Inclusion at Work and Management: A research project exploring how inclusive leadership influences the disclosure of chronic illness in the workplace. Read more...
- 12 Bielefeld University | Visibility Training: The visibility training "Selbstbestimmt sichtbar" (Self-determined visibility) offers female scientists at Bielefeld University a space to develop their own strategies for public visibility with the support of experts and peers. The training program consists of three modules on communication, legal aspects, and resilience. It is aimed at female researchers at all career levels, particularly those who are just starting to think about their own visibility. Read more...
- 13 University of Nicosia | CEDI - LGBTIQ+ Awareness in Healthcare: A European-funded project aimed at raising awareness among medical, nursing, and pharmacy professionals about LGBTIQ+ issues in Cyprus. Read more...
- 14 Šiauliai State University of Applied Sciences | Student Satisfaction Survey: Every semester, a survey is conducted to assess student satisfaction with academic support, teaching quality, and content, which then informs improvements. Read more...
- 15 University of Ostrava | Mesom So Mesom - Practice Consultants with Lived Experience: Since June 2018, practice consultants with lived experience have been co-teaching at the Faculty of Social Studies, using storytelling to share their experiences and help students prepare for real social work practice. Read more...
- 16 University of Salerno | Laboratory H: The laboratory provides specialized tools like Braille printers, adaptive software, and accessible furniture to support students with disabilities, promoting barrier-free education. Read more...
- 17 'Stefan cel Mare' University of Suceava | Teacher Training Courses: Annual courses aimed at developing psycho-pedagogical skills, improving communication, and promoting student-centered approaches to teaching and mental health. Read more...
- 18 Šiauliai State University of Applied Sciences | Mentor System: A mentoring system for first-year students and international students helps with academic adaptation and provides guidance through teacher and student mentors. Read more...
- 19 University of Tours | Disability Recruitment Commitment: The university has increased its recruitment of people with disabilities, raising the percentage of staff with disabilities from 3.94% to 5.68% over four years. Read more...
- 20 University of Jaén | Office of Cooperation and Volunteering: Promotes social inclusion and civic engagement by actively involving students in community-oriented projects. Read more...
- 21 University of Salerno | Gender Clinic: The clinic provides gender-specific health services, including monitored hormone therapy and comprehensive support for individuals undergoing gender transitions. Read more...
- 22 University of Tours | Accessibility Charter: The charter, developed with input from students, faculty, and staff, addresses both legal provisions and practical feedback to improve accessibility on campus. Read more...
- 23 'Stefan cel Mare' University of Suceava | Mental Health Projects: Projects aimed at promoting mental health and well-being in various social contexts, including family support for children with special needs, school environments, and mental health in schools. Read more...

- 24 Šiauliai State University of Applied Sciences | Multisensory rooms: A multisensory room available to students and faculty to help with stress, anxiety, and autism spectrum disorder. Trained student mentors provide guidance on its use. [Read more...](#)
- 25 University of Ostrava | Counselling and Career Centre: The Counselling and Career Centre offers psychological and other counseling services for both students and employees, supporting them with various concerns and solutions. [Read more...](#)
- 26 University of Ostrava | Medici na ulici (MNU) / Medics on the Street: A student organization bringing together future healthcare professionals to focus on homelessness and medical care, offering basic wound treatment, health consultations, and care coordination in collaboration with social workers. [Read more...](#)
- 27 University of Salerno | Buddy System Project: Supports international students by pairing them with local "buddies" to foster integration, cultural exchange, and social connections. [Read more...](#)

## **Annexe 2 : chartes et politiques diversité et inclusion des membres de l'alliance**

---

### **Bielefeld University**

- Aktionsplan Diversität [Action Plan for Diversity]
- Gleichstellungskonzept [Gender Equality Concept]
- Handreichung TIN-Diskriminierungssensible Lehre [Guidelines for TIN-Discrimination Sensitive Teaching]
- Konzept gesunde Hochschule [Healthy University Concept]
- Leitbild Diversität [Diversity Policy]
- Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern [Gender Equality Plan]
- Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt [Guidelines against Sexual Harassment, Discrimination, and Violence]
- Strategiepapier Diversität [Diversity Strategy Paper]

### **University of Jaén**

- Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres [Plan for Effective Equality Between Women and Men]
- Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género [Master plan for equality and integration of sexual and gender diversity]

### **University of Nicosia**

- Equality, Diversity, Inclusion Strategy and Action Plan
- Gender Equality Plan

### **Örebro University**

- Discrimination and Victimization - Guidelines for Students and Staff
- Orientation and Action Plan for Gender Mainstreaming and Equal Opportunities Efforts

### **University of Ostrava**

- Akční plán genderové rovnosti [Action Plan for Gender Equality]
- Strategický záměr [Strategic Plan]

### **University of Salerno**

- Carta dei Diritti e dei Doveri degli Studenti [Charter of Students' Rights and Responsibilities]
- Le Strategie e le Politiche di Sviluppo dell'Ateneo. La Valorizzazione delle Pari Opportunità e delle Diversità [Development Strategies: Promoting Equality and Diversity]

### **'Stefan cel Mare' University of Suceava**

- Carta Universităţii [University Charter]
- Plan de Egalitate de Gen [Gender Equality Plan]

### **University of Tours**

- Charte d'accessibilité [Accessibility charter]
- Plan d'Actions pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes [Action Plan for the Professional Equality between Women and Men]
- Schéma Directeur Pluriannuel Égalité [Multi-Year Equality Master Plan]
- Schéma Directeur Pluriannuel Handicap [Multi-Year Disability Master Plan]

### **Šiauliai State University of Applied Sciences**

- Akademinės etikos kodeksas [Code of Academic Ethics]

# D&I NEOcharter – White paper

## Diversity and Inclusion Charter of NEOLAIa as an Alliance and its Members

The charter will be formally ratified by the rectors of the nine NEOLAIa universities. Their signatures will be obtained by mid-May 2025. Once signed, the Charter applies from June 2025 to December 2027. The Charter includes a collection of best practice examples that illustrate initiatives across the NEOLAIa universities. These examples, provided in the appendix, serve to inspire and guide the implementation of the Charter's values and actions. The endnotes provide further context to these practices.

### Preamble

NEOLAIa is a European University Alliance consisting of nine higher education institutions, widely spread across Europe. They are Bielefeld University (Germany), University of Jaén (Spain), University of Nicosia (Cyprus), Örebro University (Sweden), University of Ostrava (Czech Republic), University of Salerno (Italy), 'Stefan cel Mare' University of Suceava (Romania), University of Tours (France) and Šiauliai State University of Applied Sciences (Lithuania). We see our role in small and medium-sized cities with the potential to boldly transform the European higher education system and society, from the bottom up, bringing sustainable innovation for social and economic prosperity not only to our regions, but to the EU as a whole and beyond.

As NEOLAIa is dedicated to promoting diversity and inclusion as one of its main pillars, the member universities acknowledge that it is of the utmost importance to foster an environment where all people are recognized, respected, supported, and feel valued. The alliance agrees to prioritize issues of respect, dignity, and equality as they focus on promoting inclusion and diversity in as many ways as possible.

This charter is seen as an overarching umbrella paper, that refers to the various institutional and national policies relevant to diversity and inclusion. It brings together the key aspects of these different documents, while valuing the differences between them. The charter is not intended to unify views and perspectives, but rather to inspire further discussions and foster joint growth in the areas of inclusion and diversity.

We believe, that our diversity and inclusion charter benefits not only the university community, which consists of students, faculty, and staff, including services. It also contributes to the advancement and transfer of knowledge and values to the broader society and the region. By integrating principles of diversity and inclusion into all aspects of university life, we are committed to fostering a more welcoming environment for current and future generations.

### Values and Commitments

The following values and commitments guide the actions of each NEOLAIa member to be inclusion-oriented, sensitive to diverse needs and the intersectionality inherent in those needs. They are seen as the foundation for building sustainable structures for diversity and inclusion. They serve as a basis for the sharing of practices and knowledge within the regions and the society:

- **1. Respect and dignity:** Every person has the right to have their dignity respected and protected. This means that all people are of equal worth, regardless of their cultural affiliation. We endorse respectful interaction among all members of the university based on open-minded exchange and welcoming views of diversity.<sup>1</sup> We take a clear stand against all forms of sexism, ageism, racism, homophobia, transphobia, xenophobia, and other forms of devaluation and exclusion. We work actively to promote equality and take responsibility to make sure that actions such as

(sexual) harassment, discrimination and violence are contrary to our values and shall not be tolerated.

- **2. Equal opportunities:** We aim to continuously reduce barriers through equal access and inclusive measures. We therefore want to contribute to the development of a culture and society of openness and equal opportunities, thus assuming social responsibility. This includes promoting and defending the values associated with such a culture and society, such as freedom of expression and moral courage. Increasing access to education and employment and full participation is a principle we endeavor to uphold.<sup>2</sup> All environments, including digital ones, are designed to be accessible to ensure equal participation and inclusion.<sup>345</sup>
- **3. Gender equality:** Gender equality serves as a core element of all relevant aspects of university life. We strive for a gender-equal academic and scientific culture. Gender mainstreaming is intended to be integrated into all activities, policies, research, teaching and decision-making processes. Thus, gender equality is an integral part of all processes.<sup>67</sup>
- **4. Well-being:** We promote a healthy work-life balance and the compatibility of family, caring responsibilities, studies, and career. For this reason, we systematically create family-friendly working and study conditions, career paths, and offer targeted reconciliation measures for all parents and caregivers. We aim to design working and study conditions that support physical and mental health and well-being. In addition to the focus on organizational conditions, another focus will be on the development of competencies, e.g. in stress management.<sup>8</sup>
- **5. European and global citizens:** NEOLAIa is committed to promote democratic values, inclusivity, and active participation both in our respective countries and in the collaboration between countries. Central to this commitment is the respect and promotion of intersectionality, intergenerational exchange, multiculturalism and plurilingualism, recognizing them as vital components of a cohesive, diverse, and resilient Europe. By bridging global and local perspectives, NEOLAIa empowers individuals to engage critically and constructively with society at all levels.<sup>9</sup>

## Action Areas

As NEOLAIa Alliance, we are committed to institutionalizing diversity and inclusion in all strategic decision-making processes. This commitment applies to the Alliance as a whole and to the individual Alliance partners. Therefore, our shared values must translate into actionable measures and decisions in the following action areas of (A) Research, (B) Teaching and education, (C) Leadership and management, and (D) Campus culture and society:

### A. Research

- We will foster a research culture that ensures that all contributors are acknowledged and treated with **respect and dignity**. Hence, we ensure that ethical standards are embedded in our research practices to safeguard the rights and dignity of participants and communities.<sup>10</sup>
- Our institutional research agendas also address societal challenges related to **equal opportunities**, emphasizing how different forms of inequality intersect and reinforce each other. We actively work to ensure equitable access to funding, mentorship and research training, while also raising awareness of unconscious biases that may affect research decisions, methods, and outcomes. This includes fostering open dialogues and structured support for underrepresented groups in research settings.<sup>11</sup>

- **Gender equality** is a central tenet of our research practices. We actively counteract gender biases in institutional support, funding allocation, and research methodologies. We encourage gender perspectives to be integrated into relevant projects, ensuring that such insights contribute to a more just society.<sup>12</sup>
- Research practices at NEOLAIa universities consider **individual well-being** by supporting students, faculty, and staff to balance academic pursuits and personal health. In all research disciplines as well as in interdisciplinary research, work-life balance and well-being for all members is promoted, thus setting a foundation for sustainable and impactful science.<sup>13</sup>
- By championing cross-cultural research initiatives, we aim to deepen our understanding of European diversity and to offer solutions to common challenges. We promote research that reflects democratic values, intersectionality, intergenerational exchange, plurilingualism, multiculturalism, and inclusivity, fostering collaboration across borders and disciplines for the benefit of **European and global citizens**.

## B. Teaching and Education

- We cultivate learning environments built on **respect and dignity**, where diverse voices are valued. Emphasis is placed on amplifying marginalized perspectives, creating interactive spaces that enrich joint learning and mutual understanding.<sup>1415</sup>
- To provide **equal opportunities**, teaching and assessment methods and materials are designed to accommodate diverse learning needs. We aim for barrier-free access – physical, technical, and financial – to course offerings and actively share strategies to address obstacles such as language and digital barriers.<sup>16</sup>
- Gender-sensitive teaching practices based on **gender equality** are encouraged, including the adaptation of materials and methods to foster gender equitable learning environments. Educators are supported in integrating gender perspectives into their courses and teaching content, where appropriate, and in addressing gender biases in teaching methods and teaching content.
- **Well-being** is integrated into curricula in discipline-specific ways and further supported through extracurricular activities and university-wide information, services, and counseling. These efforts ensure that the (mental) health and work-life balance of students, faculty and staff are addressed. Teaching practices are designed to reduce stress while fostering active and meaningful participation for both teachers and learners.<sup>1718</sup>
- We embrace intersectionality, intergenerational exchange, plurilingualism and multiculturalism in our educational spaces, promoting active engagement with questions about European and Global citizens, democratic values, and diversity. Teaching practices will make the diverse languages and cultures of **European and global citizens** visible and tangible within the Alliance.

## C. Leadership and management

- Leadership processes incorporate diverse voices, especially those of marginalized groups, fostering active participation in decision-making. Communication – whether personal, digital, or written – is rooted in mutual **respect and dignity**.
- Leadership is guided by transparent processes that support **equal opportunities** in access to roles and career paths. Inclusive management practices include training programs, structured opportunities for underrepresented groups, and stakeholder engagement to build fair governance frameworks.<sup>19</sup>
- We strive for **gender equality** and therefore foster gender parity and inclusion of all gender identities in leadership. Decision-making integrates gender mainstreaming, with transparent and accessible processes and resources for fostering gender equitable leadership environments. Targeted training on gender inclusivity is encouraged among students, faculty and staff.

- Policies on work-life balance and **well-being** are integral to leadership practices. Managers utilize an inclusive, person-centered approach that recognize diversity (in line with our core values) as a significant aspect of well-being of students, faculty and staff alike.
- Leaders embrace the EU's rich plurilingual and multicultural heritage, fostering excellence in diversity practices. Initiatives encourage an understanding of European languages, histories and values, building bridges across cultures for the benefit of all Alliance members and supporting their growth as **European and global citizens**.

#### D. Campus culture and society

- We envision our campuses as spaces, where diverse identities, religions, affiliations, and lifestyles are valued and recognized, fostering a culture rooted in **respect and dignity** while aligning with shared values. Inclusive events and activities are designed to promote a sense of belonging and mutual understanding among all members.<sup>2021</sup>
- We aim to empower underrepresented groups to actively engage with the wider community, while also encouraging the community to include these groups in promoting **equal opportunities**. Accessible infrastructure – both physical and digital – will be prioritized. Reporting units and feedback mechanisms may facilitate continual progress in creating an inclusive campus environment.<sup>22</sup>
- **Gender equality** is embedded in the campus culture through initiatives to prevent and address gender-based violence and discrimination. We strive to provide safe, inclusive spaces, including gender-neutral facilities where possible, so that all people feel respected and valued.
- Campus **well-being** is supported through extracurricular activities, counseling services, and awareness initiatives. Spaces of trust are established to promote mental health and a healthy work-life balance for all students, faculty, staff, as well as for the wider community, enabling students to shape their own individual growth and become active participants in the development of teaching.<sup>23242526</sup>
- We aspire towards our campuses developing as vibrant spaces for intercultural dialogue and collaboration that reflect the values of **European and global citizens**. By enhancing accessibility and fostering active participation, we create physical and digital environments that encourage interdisciplinary and international exchange, enriching campus life for all.<sup>27</sup>

#### Monitoring and implementation

In order to monitor the implementation of this charter within NEOLAiA, the following actions will be taken by each member and also by the alliance as a whole:

- **Implementation and action planning:** After the ratification of the charter, the members of the alliance can decide to translate the defined values, commitments, and explanations for each action area into an individual action plan – including clear goals, responsibilities, actors, and timelines for diversity and inclusion issues. Also, the members can adapt or relate already existing actions plans to the charter. Actions plans generally support adjustments of institutional strategies and ensure that these are effectively integrated into the practices of all alliance members as well as of the alliance as a whole.
- **Regular reporting and sharing among alliance members:** On a regular basis, and at least annually, each member of the alliance will share a summary – including student perspectives – of progress toward the goals of the charter within the alliance governance structure. In addition, all universities are encouraged and guided to share best practices and innovative approaches to foster a common learning environment within the alliance, involving those responsible for the various dimensions of diversity and inclusion.
- **Internal and external monitoring process:** External monitoring takes place biennially at the level of the Alliance and at the level of the individual members. It is led by at least one expert

from outside the alliance to provide an external perspective. At the same time, an internal monitoring process will take place to gather and synthesize the views of students, faculty, staff, and local collaborators on progress in the area of diversity and inclusion. The outcome of both the internal and the external monitoring will be shared within the alliance and may be used to refine strategies and initiatives.

### **Conclusion and final remarks**

This charter has been co-created within our NEOLAIa alliance. It highlights our values and commitments, defines our action areas, and agrees on monitoring and implementation measures, and thus plays an important role in defining the presence and shaping the future of our University alliance.

Given the cultural differences as well as local and regional specificities, an initiation of an intensive inter-institutional dialogue on diversity and inclusion and the appreciation of different views on these issues is considered to be of paramount importance in the process of continuously becoming a more inclusive and diversity-oriented alliance as a whole. Each member of NEOLAIa contributes with individual, cultural and institutional definitions and understandings. They all need to be shared and are all of equal value for shared communication and learning on diversity and inclusion.

By defining a common ground, the alliance sees this charter as one element in achieving a more open-minded and fair Europe in general, starting in the area of academia, but also bringing the values and actions into European societies and policies. Academia will then become an important anchor for the manifestation of democratic principles in European society.

## Annex I: Diversity and Inclusion Best Practice Examples

---

- <sup>1</sup> **Bielefeld University | Diversity-sensitive onboarding:** Diversity from the beginning – as soon as new students arrive at the university, discrimination is addressed, critically reflected upon and an open culture is made tangible that asks questions about discrimination and promotes reflection. The aim is to introduce the topic to all new university members from the very beginning and to enter into a dialogue about the diversity culture at Bielefeld University. [Read more...](#)
- <sup>2</sup> **Örebro University | Linje 14:** A cooperative project focusing on motivating younger students toward higher education through workshops, homework support, and study visits. A study in 2018 showed a 52-53% increase in university study tendencies in a neighborhood school. [Read more...](#)
- <sup>3</sup> **University of Jaén | CRAI Lab:** This initiative promotes digital accessibility and innovation in higher education using adaptive learning technologies to ensure full participation of all students. [Read more...](#)
- <sup>4</sup> **Örebro University | Learning Lab:** A 300 m<sup>2</sup> test environment for students and teachers to collaborate on designing learning spaces and testing new teaching methods using spatial technology. [Read more...](#)
- <sup>5</sup> **Bielefeld University | Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei:** Central point of contact for staff and students on the subject of accessibility, where various projects such as Study start barrier free, the accessible navigation app UniMaps and various other (cooperative) projects are anchored. [Read more...](#)
- <sup>6</sup> **Örebro University | Gender Mainstreaming Model:** A model developed for gender equality in academia, focusing on internal benchmarking for mutual learning and improvement of gender equality practices. [Read more...](#)
- <sup>7</sup> **University of Nicosia | CEDI - Digital Skills for Rural Women:** A project initiated in collaboration with the Commissioner for Gender Equality to promote digital skills among women living in rural areas in Cyprus. [Read more...](#)
- <sup>8</sup> **University of Nicosia | CEDI - Elderly Well-Being Strategy:** In partnership with the Deputy Ministry of Social Welfare, CEDI is helping to develop a national strategy to enhance the well-being and quality of life for elderly people in Cyprus. [Read more...](#)
- <sup>9</sup> **University of Jaén | UNIVERDI Project:** A program integrating young people with intellectual disabilities into university life with personalized learning plans, vocational training, and continuous support. [Read more...](#)
- <sup>10</sup> **‘Stefan cel Mare’ University of Suceava | MintViz Lab:** An interdisciplinary lab designing and developing accessible technology for people with motor impairments, including smart wearables and sensorimotor interfaces. [Read more...](#)
- <sup>11</sup> **University of Tours | Inclusion at Work and Management:** A research project exploring how inclusive leadership influences the disclosure of chronic illness in the workplace. [Read more...](#)
- <sup>12</sup> **Bielefeld University | Visibility Training:** The visibility training “Selbstbestimmt sichtbar” (Self-determined visibility) offers female scientists at Bielefeld University a space to develop their own strategies for public visibility with the support of experts and peers. The training program consists of three modules on communication, legal aspects, and resilience. It is aimed at female researchers at all career levels, particularly those who are just starting to think about their own visibility. [Read more...](#)
- <sup>13</sup> **University of Nicosia | CEDI - LGBTIQ+ Awareness in Healthcare:** A European-funded project aimed at raising awareness among medical, nursing, and pharmacy professionals about LGBTIQ+ issues in Cyprus. [Read more...](#)
- <sup>14</sup> **Šiauliai State University of Applied Sciences | Student Satisfaction Survey:** Every semester, a survey is conducted to assess student satisfaction with academic support, teaching quality, and content, which then informs improvements. [Read more...](#)

- 
- <sup>15</sup> **University of Ostrava | Mesom So Mesom - Practice Consultants with Lived Experience:** Since June 2018, practice consultants with lived experience have been co-teaching at the Faculty of Social Studies, using storytelling to share their experiences and help students prepare for real social work practice. [Read more...](#)
- <sup>16</sup> **University of Salerno | Laboratory H:** The laboratory provides specialized tools like Braille printers, adaptive software, and accessible furniture to support students with disabilities, promoting barrier-free education. [Read more...](#)
- <sup>17</sup> **‘Stefan cel Mare’ University of Suceava | Teacher Training Courses:** Annual courses aimed at developing psycho-pedagogical skills, improving communication, and promoting student-centered approaches to teaching and mental health. [Read more...](#)
- <sup>18</sup> **Šiauliai State University of Applied Sciences | Mentor System:** A mentoring system for first-year students and international students helps with academic adaptation and provides guidance through teacher and student mentors. [Read more...](#)
- <sup>19</sup> **University of Tours | Disability Recruitment Commitment:** The university has increased its recruitment of people with disabilities, raising the percentage of staff with disabilities from 3.94% to 5.68% over four years. [Read more...](#)
- <sup>20</sup> **University of Jaén | Office of Cooperation and Volunteering:** Promotes social inclusion and civic engagement by actively involving students in community-oriented projects. [Read more...](#)
- <sup>21</sup> **University of Salerno | Gender Clinic:** The clinic provides gender-specific health services, including monitored hormone therapy and comprehensive support for individuals undergoing gender transitions. [Read more...](#)
- <sup>22</sup> **University of Tours | Accessibility Charter:** The charter, developed with input from students, faculty, and staff, addresses both legal provisions and practical feedback to improve accessibility on campus. [Read more...](#)
- <sup>23</sup> **‘Stefan cel Mare’ University of Suceava | Mental Health Projects:** Projects aimed at promoting mental health and well-being in various social contexts, including family support for children with special needs, school environments, and mental health in schools. [Read more...](#)
- <sup>24</sup> **Šiauliai State University of Applied Sciences | Multisensory rooms:** A multisensory room available to students and faculty to help with stress, anxiety, and autism spectrum disorder. Trained student mentors provide guidance on its use. [Read more...](#)
- <sup>25</sup> **University of Ostrava | Counselling and Career Centre:** The Counselling and Career Centre offers psychological and other counseling services for both students and employees, supporting them with various concerns and solutions. [Read more...](#)
- <sup>26</sup> **University of Ostrava | Medici na ulici (MNU) / Medics on the Street:** A student organization bringing together future healthcare professionals to focus on homelessness and medical care, offering basic wound treatment, health consultations, and care coordination in collaboration with social workers. [Read more...](#)
- <sup>27</sup> **University of Salerno | Buddy System Project:** Supports international students by pairing them with local "buddies" to foster integration, cultural exchange, and social connections. [Read more...](#)

---

## Annex II: D&I Charters and Policy Documents of the Alliance Members

### Bielefeld University

- [Aktionsplan Diversität](#) [Action Plan for Diversity]
- [Gleichstellungskonzept](#) [Gender Equality Concept]
- [Handreichung TIN-Diskriminierungssensible Lehre](#) [Guidelines for TIN-Discrimination Sensitive Teaching]
- [Konzept gesunde Hochschule](#) [Healthy University Concept]
- [Leitbild Diversität](#) [Diversity Policy]
- [Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern](#) [Gender Equality Plan]
- [Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt](#) [Guidelines against Sexual Harassment, Discrimination, and Violence]
- [Strategiepapier Diversität](#) [Diversity Strategy Paper]

### University of Jaén

- [Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres](#) [Plan for Effective Equality Between Women and Men]
- [Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género](#) [Master plan for equality and integration of sexual and gender diversity]

### University of Nicosia

- [Equality, Diversity, Inclusion Strategy and Action Plan](#)
- [Gender Equality Plan](#)

### Örebro University

- [Discrimination and Victimization - Guidelines for Students and Staff](#)
- [Orientation and Action Plan for Gender Mainstreaming and Equal Opportunities Efforts](#)

### University of Ostrava

- [Akční plán genderové rovnosti](#) [Action Plan for Gender Equality]
- [Strategický záměr](#) [Strategic Plan]

### University of Salerno

- [Carta dei Diritti e dei Doveri degli Studenti](#) [Charter of Students' Rights and Responsibilities]
- [Le Strategie e le Politiche di Sviluppo dell'Ateneo. La Valorizzazione delle Pari Opportunità e delle Diversità](#) [Development Strategies: Promoting Equality and Diversity]

### 'Stefan cel Mare' University of Suceava

- [Carta Universităţii](#) [University Charter]
- [Plan de Egalitate de Gen](#) [Gender Equality Plan]

---

University of Tours

- [Charte d'accessibilité](#) [Accessibility charter]
- [Plan d'Actions pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes](#) [Action Plan for the Professional Equality between Women and Men]
- [Schéma Directeur Pluriannuel Égalité](#) [Multi-Year Equality Master Plan]
- [Schéma Directeur Pluriannuel Handicap](#) [Multi-Year Disability Master Plan]

Šiauliai State University of Applied Sciences

- [Akademinės etikos kodeksas](#) [Code of Academic Ethics]