



XENIA: HE Inclusiveness Index

Policy Recommendations

With the support of the Erasmus+ programme of the European Union. This document and its contents reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



XENIA: HE Inclusiveness Index

Numero dell'accordo: 612126-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA3-IPI SOC-IN

Erasmus+ KA3

Azione chiave: Inclusione sociale attraverso l'istruzione, la formazione e la gioventù

Azione: Inclusione sociale e valori comuni: il contributo in il settore dell'istruzione, della formazione e della gioventù



Progetto Acronym	XENIA
Titolo del progetto	XENIA: Indice di inclusione
Pacchetto di lavoro	WP3
Titolo da fornire	Policy Recommendations
Livello di diffusione	Pubblico
Versione	2.0
Data di consegna	Gennaio 2023
Astratto	<p>Le <i>Policy Recommendations</i> consolidano tutte le conoscenze prodotte dall'attuazione degli strumenti XENIA, Matrix e Survey, negli atenei coinvolti. In particolare, beneficia dell'esperienza dei partner del progetto europeo <i>XENIA: He Inclusiveness Index</i>, ottenuto dall'implementazione dell'indice XENIA e dal suo processo di convalida. Il suo scopo è quello di offrire un elenco di raccomandazioni chiare per migliorare il livello di inclusività sulla base del sesso, del genere e dell'orientamento sessuale, di qualsiasi ateneo europeo. Pertanto, questo insieme di raccomandazioni deriva dai risultati dell'implementazione dell'indice XENIA e mira a fornire prove, informazioni e dati preziosi per i responsabili politici per informare e influenzare la formulazione, la progettazione e l'attuazione di politiche, programmi e iniziative più efficaci per promuovere l'inclusione nel settore della formazione accademica. Le <i>Policy Recommendations</i>, combinate con l'indice corrispondente, le Best Practises suggerite e il <i>manuale di integrazione e operativo</i> possono diventare un valido insieme di strumenti per gli atenei per migliorare ulteriormente e garantire un contesto formativo che sostenga attivamente la partecipazione di tutti sulla base dei principi della diversità e dell'inclusione dell'uguaglianza (EDI).</p>
Autore	Hellenic Open University (HOU)
	Konstantinos Mantzos, Eleni GEORGAKAKOU, Achilles kameas
Accordo n.	612126-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA3-IPI SOC-IN

Indice

Riassunto

Introduzione

- I. Il progetto XENIA
- II. Lo XENIA Inclusiveness Index
- III. Policy Recommendations

XENIA Policy Recommendations

- Risultati e lezioni apprese dall'implementazione dello strumento

Serie di Policy Recommendations di XENIA

- a. Università
- b. Policy makers

Conclusioni

Riferimenti

Riassunto

XENIA: He Inclusiveness Index è un progetto europeo triennale co-finanziato da Erasmus+, il cui obiettivo principale è stato quello di sviluppare uno strumento, l'indice XENIA, al fine di assistere le università nella valutazione delle strategie di uguaglianza e inclusione che adottano per affrontare le differenze sulla base del sesso, del genere e dell'orientamento sessuale nei propri contesti.

L'indice XENIA è costituito da tre elementi chiave, in particolare:

- a. una Matrice con una serie di indicatori oggettivi;
- b. una Survey per studenti e personale degli atenei per valutare le loro percezioni soggettive;
- c. l'indice XENIA, che è un indice vettoriale che permette di riassumere le informazioni raccolte, è stato sviluppato e testato dai partner del progetto.

Durante la sua implementazione pilota, l'indice XENIA ha prodotto una ricchezza di conoscenze e informazioni sulle reali dinamiche dell'inclusione sociale negli atenei di tutta Europa. Le raccomandazioni politiche XENIA consolidano tutte le conoscenze prodotte attraverso queste azioni.

Questa ricchezza di conoscenze riguarda il modo in cui gli atenei percepiscono le questioni in oggetto e fanno il punto dei fenomeni di inclusione (o esclusione); se sono pronti ad affrontare le dinamiche dell'inclusione sulla base del genere e dell'orientamento sessuale, e così via. Inoltre, i risultati dell'indagine pilota hanno individuato l'aspetto soggettivo della percezione dei soggetti interessati (personale e studenti) sull'inclusività degli atenei.

Tutti questi "prodotti" sono stati raccolti e modellati, come le *Policy*

Recommendations, al fine di informare l'elaborazione di politiche basate su dati concreti a tutti i livelli: istituzionale, nazionale ed europeo, mirando a migliorare, in ultima analisi, le dinamiche di inclusione negli atenei per le donne e le minoranze sessuali.

Introduzione

I. Il progetto Xenia

XENIA: He Inclusiveness Index è un progetto europeo, triennale e co-finanziato da Erasmus+, il cui obiettivo principale è stato quello di sviluppare uno strumento, vale a dire l'indice XENIA, al fine di assistere gli atenei europei nella valutazione delle strategie di uguaglianza e inclusione che adottano per affrontare le differenze sulla base del genere e dell'orientamento sessuale nei loro contesti.

II. Lo Xenia Inclusiveness Index

L'Indice di inclusione XENIA è stato definito sulla base dei risultati emersi da una fase di ricerca preliminare, condotta dai partner durante le attività del Work Package 1 (WP1) del progetto, che ha portato all'identificazione delle aree tematiche e degli indicatori specifici per misurare efficacemente l'inclusività degli atenei.

L'indice XENIA è composto da tre elementi chiave:

1. Matrice, costituita da una serie di indicatori oggettivi che valutano l'inclusività di un ateneo;
2. Survey, per studenti e personale degli atenei, per valutare le percezioni soggettive dell'inclusività dell'istituzione e del contesto;
3. Indice Xenia, ovvero un indice vettoriale che permette di: riassumere le informazioni raccolte, registrare e annotare i cambiamenti nei valori specifici del processo di valutazione.

III. *Policy Recommendations*

Le raccomandazioni politiche sono state elaborate sulla base dei risultati dell'indagine pilota dell'indice XENIA e dei risultati di cinque atenei europei, e il suo obiettivo è quello di informare l'elaborazione di politiche basate su dati concreti a tutti i livelli: istituzionale, nazionale ed europeo, mirando in ultima analisi a migliorare, con un approccio olistico, le dinamiche di inclusione negli atenei per le donne e le minoranze sessuali

Questo risultato sarà diffuso al più ampio pubblico possibile di parti interessate e potenziali utenti, attraverso tutti i mezzi di diffusione e visibilità a disposizione del consorzio del progetto.

L'obiettivo è raggiungere le organizzazioni e le persone che lavorano nell'elaborazione delle politiche, responsabili politici o persone in grado di influenzare l'elaborazione delle politiche sia all'interno degli atenei sia in posizioni ufficiali a livello nazionale e/o europeo.

Ciò avverrà attraverso la mobilitazione delle reti formali e informali del consorzio, insieme alla mobilitazione dei partner associati. In questo contesto, i partner intendono introdurre XENIA ai responsabili politici come strumento per promuovere la politica e infine promuovere l'EDI nei contesti accademici.

XENIA Policy Recommendations

- **Risultati e lezioni apprese dall'implementazione dello strumento**

Sulla base dei principali risultati dell'attuazione del progetto XENIA, sono state osservate una serie di tendenze e dinamiche in materia di inclusione sulla base del genere e dell'orientamento sessuale nell'ecosistema dei contesti accademici.

In particolare, la combinazione dei due strumenti Xenia, Matrix e Survey, e il suo utilizzo su cinque diversi atenei europei, hanno evidenziato notevoli risultati in merito a:

1. **Prontezza dell'ateneo.** Sembra esserci accordo comune in tutti gli ambienti istituzionali partecipanti, secondo cui l'inclusività sulla base del genere e dell'orientamento sessuale è una priorità politica che deve essere ulteriormente avanzata e costantemente sostenuta a tutti i livelli, anche nelle politiche e nei programmi degli atenei.

2. **Prontezza dell'ateneo.** Ci sono risultati significativi indicati dagli atenei che hanno partecipato all'indagine, per promuovere interventi presi in considerazione e duraturi volti a sfidare le discriminazioni basate sul sesso, sul genere e sull'orientamento sessuale. Tuttavia, le intuizioni offerte dalla Matrice Xenia, evidenziano anche che c'è ancora una strada da percorrere per rendere visibili i risultati ottenuti comunicandoli chiaramente a Studenti e Personale.

3. **Gap tra politiche/programmi di inclusione e percezione.** Pertanto, è stata individuata una disconnessione tra le politiche/programmi di inclusione dell'istituzione e la percezione delle parti interessate. Questa affermazione è stata evidenziata da una serie di risultati discordanti tra il punteggio della Matrice (indicatori oggettivi) e quello della Survey, ossia la percezione di inclusione della comunità accademica. Vi è quindi la necessità di maggiori sinergie tra queste due

parti per far progredire l'EDI dell'ecosistema accademico. La necessità di garantire un allineamento più stretto tra le misure oggettive messe in atto dall'istituzione e il modo in cui queste sono percepite dalla comunità accademica tutta, deve essere affrontata.

4. Necessità di continuare ad ascoltare le voci delle donne e delle minoranze sessuali di tutta la comunità in modo che la visione EDI nelle impostazioni dell'ateneo continui ad essere pertinente, significativa e realizzabile.

5. Fattori chiave per l'inclusione di donne e minoranze sessuali. È necessario sostenere ulteriormente l'attuale "ponte della conoscenza" istituito attraverso la suite di comitati, persone e servizi specifici dell'EDI negli atenei. Mentre questi meccanismi aprono la strada a un dialogo significativo tra la comunità degli atenei e la leadership degli stessi per garantire che le esigenze emergenti della comunità LGBTQI+ continuino ad essere espresse e ascoltate, sulla base dei risultati della ricerca, questi potrebbero operare a un livello più efficace per aumentare la conoscenza e la consapevolezza istituzionale su tali questioni.

6. Impegno costante degli atenei partecipanti a promuovere un'infrastruttura universitaria ambiziosa, basata sui dati e guidata da politiche diverse, inclusiva e orientata all'equità. I risultati della Matrice evidenziano l'impegno istituzionale degli atenei partecipanti all'idea di un approccio comunitario all'inclusione di donne e minoranze sessuali. I nuovi programmi di sviluppo professionale e di formazione per il personale nel settore dell'EDI che sono stati individuati in tre delle cinque università partecipanti riflettono anche l'impegno degli atenei a sfidare tutte le forme di bullismo, molestie, discriminazione e violenza nel contesto accademico. Di conseguenza, è chiaro che le iniziative e le infrastrutture a sostegno delle persone LGBTQI+ e dell'equità di genere dipendono in larga misura dalla specifica università. Pertanto, sebbene vi siano casi che possono funzionare da esempio di università con attività di formazione specifiche o/e strutture neutre dal punto di vista del genere, queste politiche devono essere ulteriormente sviluppate e applicate in tutti i contesti dell'università.

7. Infine, anche se vi sono state prove di notevoli progressi relativi all'inclusione di persone LGBTQI+, sembra che si resti ancora indietro in relazione alle identità trans*, per le quali le iniziative e le politiche dipendono fortemente dalle priorità politiche e istituzionali di ciascun ateneo.

Serie di Policy Recommendations di XENIA

a. Università

Sulla base dei punti affrontati precedentemente, dunque attraverso i risultati dell'indagine pilota, è stato elaborato un insieme di raccomandazioni politiche rivolte agli atenei.

- I. Risulta necessario mettere in campo azioni di comunicazione, diffusione e sensibilizzazione più efficaci al fine di garantire che la gamma di iniziative e interventi, già sviluppati dagli atenei, volti a promuovere un'agenda EDI significativa e a sfidare le discriminazioni basate sul genere e sull'orientamento sessuale siano rese visibili e accessibili a tutta la comunità di studenti e personale.
- II. Ciò potrebbe essere rafforzato da una promozione estesa, che porti a maggiore visibilità della gamma di possibili innovazioni politiche e di programmi esistenti relativamente alle questioni di genere e LGBTQI+, sfruttando il potenziale dei siti istituzionali ufficiali di ateneo e dei social media.
- III. Un possibile modo include anche lo sviluppo di una campagna "EDI Literacy", che può migliorare e aumentare la familiarità dell'intera comunità educativa sull'uso del linguaggio, sulle politiche e sulle iniziative EDI attraverso tutta la comunità istituzionale.
- IV. Gli atenei devono continuare a sviluppare interventi orientati alle politiche e raccogliere dati per costruire l'inclusione di donne e minoranze sessuali. Ciò può essere raggiunto o supportato attraverso la pianificazione e l'implementazione di progetti di ricerca specifici EDI e/o la raccolta di dati istituzionali, conformi al GDPR, e può concludersi con una serie di iniziative come la formazione specializzata.
- V. Sviluppo di programmi specifici di sostegno. Per esempio, relativamente ai programmi per gli studenti Erasmus e per gli studenti LGBTQI+ internazionali, prepararsi per la loro esperienza di scambio e aumentare i loro livelli di partecipazione e coinvolgimento.
- VI. Nel caso in cui l'alloggio sia fornito nel contesto accademico, l'impegno con le parti interessate istituzionali per rivedere le opzioni di alloggio esistenti nel campus e potenziali ostacoli all'alloggio per gli studenti LGBTQI+.

b. Policy makers

Oltre alle politiche sviluppate e attuate a livello istituzionale, vi sono alcune raccomandazioni che possono essere formulate volte a influenzare le decisioni prese dai responsabili politici in un contesto nazionale, europeo e transnazionale (se possibile).

Si tratta sia di azioni orizzontali volte a promuovere le politiche di inclusione in tutte le sfaccettature dello spazio pubblico, sia di un'ulteriore introduzione di politiche pertinenti nel contesto del quadro educativo, di cui fanno parte le università.

- I. Le politiche di inclusione devono essere sostenute e collegate a fondi specifici, stanziati per sviluppare e attuare tali politiche. È necessario un meccanismo di valutazione per misurare non solo l'esistenza di questi, ma anche i benefici finali della comunità accademica. L'indice Xeni può servire da esempio di buona pratica in quanto combina i dati oggettivi con i dati/informazioni soggettivi.
- II. Un quadro generale di politiche di inclusione che esaminerebbe le disuguaglianze e i diritti in materia di genere e orientamento sessuale andrebbe anche a beneficio degli atenei. Tali politiche devono essere accompagnate dall'elaborazione di piani d'azione specifici. Due esempi al riguardo sono: promuovere l'obbligo di tutta la pubblica amministrazione di utilizzare moduli linguistici inclusivi e di rispettare il diritto della persona di modificare l'opzione di genere (se presente) sui moduli, ecc.
- III. Le politiche nazionali ed europee possono sostenere ulteriormente i principi dell'EDI degli atenei: a. definire un quadro EDI quale prerequisito per la partecipazione a tutti i programmi (co)finanziati a livello nazionale e internazionale; b. sostenere le reti pertinenti già esistenti e migliorare ulteriormente lo scambio di conoscenze attraverso l'introduzione di nuovi comitati specializzati, reti e altre opportunità.

Conclusioni

Costruire un ecosistema inclusivo è una responsabilità di tutte le parti interessate.

Le istituzioni universitarie sono i luoghi in cui lo sviluppo e l'espansione della conoscenza, le politiche, i programmi e le pratiche in materia di uguaglianza, diversità e inclusione devono non solo essere rispettati, trasformandoli in luoghi sicuri, ma anche promossi, ampliati e ulteriormente integrati.

I responsabili politici, sia all'interno che all'esterno degli atenei, dovrebbero rendersi conto che la creazione di un quadro stabile di inclusione può dare l'opportunità di istruzione a tutti senza ostacoli all'accessibilità. Ciò confermerebbe e amplierebbe ulteriormente il ruolo degli atenei come spazi sicuri per lo sviluppo continuo e il progresso della conoscenza e della creatività e come istituzioni che rispettano e sostengono i diritti di tutti per un'istruzione di qualità.

Le politiche, le azioni, i programmi e qualsiasi altro tipo di iniziative possono essere sviluppati e attuati, ma ciò che sembra la principale necessità è un approccio sistematico e olistico a tutti i livelli, che terrà conto di tutte le conoscenze pertinenti già accumulate, come il documento specifico e tutti i risultati, i contributi e i risultati dell'indice degli atenei, al fine di andare avanti



per trasformare le università in ciò che devono e meritano di essere: luoghi sicuri per tutti ed esempi sull'efficace attuazione dei principi di uguaglianza, diversità e inclusione.

Riferimenti

Proposta approvata dal progetto Xenia (documento interno).

Risultati dell'indagine pilota.

