

MARCO ESTRATÉGICO

POR UNAS UNIVERSIDADES SOCIALMENTE RESPONSABLES
EN LA ERA DE LA MIGRACIÓN



MARCO ESTRATÉGICO DEL PROYECTO UNI(di)VERSITY

Este informe se ha elaborado para el proyecto UNI(di)VERSTY con el apoyo del programa Erasmus+.

Autores

Eleonora Miaci
Cristina Giudici
Sapienza University of Rome

CONTENIDO

Acerca de UNI(di)VERSITY

4

Introducció

5

Infografía

7

1. Dimensión de sensibilización

9

2. Dimensión política

12

3. Dimensión administrativa

15

4. Dimensión económica

18

5. Dimensión social

21

ACERCA DE UNI(DI)VERSITY

UNI(di)VERSITY tiene como objetivo apoyar a las instituciones europeas de educación superior para que desempeñen su papel en la construcción de sociedades inclusivas en la era de la migración, con el fin de promover la inclusión social de personas refugiadas y migrantes. El proyecto está financiado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea durante el periodo comprendido entre enero de 2020 y diciembre de 2022.

UNI(di)VERSITY es implementada por:

Universidad de la Sapienza, Italia (coordinador)
UNIMED - Unión Mediterránea de Universidades, Italia
Fundación Solidaridad Universidad de Barcelona, España
EUA - Asociación Europea de Universidades, Bélgica
Campus France, Francia (asociado)
OIM - Organización Internacional para las Migraciones (asociado)

Licencia



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Exención de responsabilidad



El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido que refleja únicamente la opinión de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de los mismos.

Número de proyecto: 2019-1-IT02-KA203-063321

Publicación digital en Internet, diciembre de 2022

Más información sobre el proyecto UNI(di)VERSITY en: <http://www.university.eu/>

INTRODUCCIÒN

INTRODUCCIÓN

El Marco Estratégico es un instrumento metodológico diseñado para apoyar a las direcciones universitarias (Rectorados, Vicerrectorados, Decanatos...) en su esfuerzo por seguir desarrollando y reforzando la estrategia de inclusión de sus Instituciones de Educación Superior (IES). En particular, el Marco Estratégico pretende capacitar a las IES para que adopten un enfoque institucional holístico del fenómeno migratorio y apoyar la difusión del mismo a un público más amplio, en particular, a los principales actores clave que operan en los ámbitos de la migración y la Educación Superior (ES).

El Marco aborda cinco dimensiones clave que deben integrarse a la hora de establecer y aplicar políticas, estrategias e iniciativas socialmente responsables en relación con el fenómeno migratorio.

Las cinco dimensiones incluyen cuatro dimensiones horizontales: política, administrativa, social y económica, y la dimensión transversal de la concienciación. Para cada dimensión se exponen los motivos de su incorporación y se ofrecen ilustraciones del Atlas de la Inclusión.

Además, se sugieren enlaces al instrumento Toolkit (caja de herramientas) relacionado.

De este modo, el Marco Estratégico pretende ser un resumen de las dimensiones clave que han surgido de los distintos resultados del proyecto.

INFOGRAFÍA



1. DIMENSIÓN DE SENSIBILIZACIÓN

DIMENSIÓN DE SENSIBILIZACIÓN

El conocimiento del estado actual y percibido del nivel de madurez de la institución en relación con las cuestiones relacionadas con la migración es esencial para el desarrollo de un enfoque a medida de la diversidad y la inclusión.

Comprender los puntos fuertes y débiles del trabajo institucional sobre migración e inclusión es una condición previa fundamental para seguir desarrollando ideas y acciones que promuevan la equidad, la diversidad y la inclusión en relación con la migración.

Prácticas sobre el terreno

Varias universidades participan en actividades de sensibilización entre la comunidad universitaria y la población en general, con el objetivo de cambiar la narrativa en torno a la migración forzada y los refugiados.

Por ejemplo, las universidades de Malmo (SE), Roma La Sapienza (IT), Aegean (EL), Gottingen (DE), Maastricht (NL) y Zúrich (CH) ofrecen intercambios culturales, eventos deportivos y otras actividades de integración en las que participan tanto la población local como los inmigrantes de origen refugiado, independientemente de que sean o no estudiantes potenciales.

1. AWARENESS Dimension

Object:	Field Practices	Link to Toolkit
<p>Referred to the perceived and current state of the art of the institution's maturity level in relation to migrant-related issues.</p> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">Purpose:</p> <p>Understanding strengths, weaknesses, challenges and opportunities.</p>	<ul style="list-style-type: none"> A Research activities B Actions aimed at changing the narrative around forced migration and refugees C Monitoring 	<ul style="list-style-type: none"> A Institutional maturity on diversity and inclusion self-assessment tool self-positioning among different scenarios B Governance Diagnostic Tool: perception of the style of governance in terms of migration and inclusion C Interview and focus groups' guides: identification of needs, expectations, challenges and opportunities of internal and external stakeholders D Policy canvas: analysis of the state of the art and actions

Conexión con el Kit de herramientas

La dimensión de concienciación es transversal, precisamente por su carácter previo a efectos de cualquier actividad dirigida a la inclusión y mejora de la diversidad en la universidad.

En particular, esta dimensión emerge con mayor fuerza en la HDG en la sección *Enmarcar la migración y la diversidad en la misión y los valores de la organización* (HDG1), *Autoconciencia sobre los prejuicios inconscientes en los niveles de toma de decisiones y su impacto en las políticas, estrategias y acciones* (HDG4), *Diseño y aplicación de políticas inclusivas sobre migración* (HDG5), y *Migración e inclusión. Políticas de accesibilidad y retención* (HDG6¹). Además, la guía de entrevistas y grupos de discusión ofrece una serie de preguntas que pueden utilizarse para analizar mejor la percepción y el estado actual de las IES en relación con la diversidad y la inclusión.

1) HDG1. A ¿Son la inclusión y la diversidad partes clave de los documentos fundamentales de su institución? Por ejemplo,

¿se menciona explícitamente la inclusión y la diversidad en algunos de los siguientes documentos? a. Misión y visión b. Estrategias o planes de acción institucionales c. Estrategias de comunicación (comunicación interna y externa) d. Estrategias de contratación y retención (para estudiantes, personal administrativo y profesores/investigadores).

B ¿Existe alguna mención específica/acción concreta relacionada con el tema de la migración en los documentos relativos a la inclusión y la diversidad?

¿Existen recursos humanos y presupuesto específicos asignados para trabajar en acciones/estrategias relacionadas con el tema de la migración?

HDG4. ¿Existen mecanismos de identificación de prejuicios y auto-prejuicios sobre el tema de la migración y la inclusión a nivel de los órganos de gobierno?

¿Ha habido análisis, investigación o formación sobre el impacto de los prejuicios y auto-prejuicios en el tema a nivel de los órganos de gobierno?

¿Se han identificado acciones para prevenir el impacto negativo de los prejuicios y auto-prejuicios en cuanto a temas de inclusión/diversidad en los niveles de toma de decisiones?

HDG5. ¿Dispone la organización de herramientas o políticas específicas dirigidas a identificar y satisfacer las necesidades socio-académicas de las personas refugiadas o de origen inmigrante (estudiantes, personal)?

¿Dispone la organización de una estrategia para llegar y promover la implicación y participación de las comunidades de origen de migrantes/refugiados en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de inclusión y diversidad? En caso afirmativo, ¿cuáles son los indicadores que permiten medir los logros o avances en materia de migración e inclusión?

¿Dispone la organización de una política de transparencia y hace públicos los resultados de las políticas de inclusión y diversidad en el ámbito de la migración?

HDG6.

¿Dispone la organización de una política específica (o en la política general se prevé también para inmigrantes y refugiados) para mejorar el acceso a los estudios universitarios y a los puestos de trabajo teniendo en cuenta los retos particulares de este colectivo? Por ejemplo, en el caso del acceso a los estudios de los estudiantes inmigrantes/refugiados, ¿coordina la IES acciones de tutoría o becas dirigidas a esta comunidad? ¿Se está trabajando también con las escuelas primarias y secundarias para informar y animar a los alumnos a matricularse en la Universidad? ¿Las diferentes acciones de la organización son bien conocidas por la comunidad universitaria? ¿Están coordinadas estas acciones para maximizar su impacto?

¿Prevé la organización acciones específicas para promover la retención y el éxito de las personas refugiadas o de origen inmigrante en sus estudios y puestos de trabajo?

¿Prevé la organización acciones específicas para promover la retención y el éxito de las personas inmigrantes y refugiados) para mejorar el acceso a los estudios universitarios y a los puestos de trabajo teniendo en cuenta los retos particulares de este colectivo? Por ejemplo, en el caso del acceso a los estudios de los estudiantes inmigrantes/refugiados, ¿coordina la IES acciones de tutoría o becas dirigidas a esta comunidad? ¿Se está trabajando también con las escuelas primarias y secundarias para informar y animar a los alumnos a matricularse en la Universidad? ¿Las diferentes acciones de la organización son bien conocidas por la comunidad universitaria? ¿Están coordinadas estas acciones para maximizar su impacto?

¿Prevé la organización acciones específicas para promover la retención y el éxito de las personas refugiadas o de origen inmigrante en sus estudios y puestos de trabajo?

¿Recibe la comunidad universitaria formación sobre competencias interculturales, comunicación intercultural, etc.?

2.DIMENSIÓN POLÍTICA

DIMENSIÓN POLÍTICA

La dimensión política se refiere a la misión y los valores de la IES.

La implicación de la comunidad científica y su compromiso con acciones concretas y vinculantes es una condición previa esencial para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la estrategia de diversidad.

Prácticas sobre el terreno

La estrategia de diversidad e inclusión de las Universidades de Trento (IT) y Utrecht (NL) incluye una referencia específica al grupo objetivo de refugiados o migrantes en situación asimilable a la de refugiados. Otras universidades hacen referencia a diversos documentos de nivel central relacionados con el apoyo a migrantes en situación asimilable a la de refugiados, sin mencionar explícitamente a las personas refugiadas.

prejuicios inconscientes en los niveles decisorios y su impacto en las políticas, estrategias y acciones (HDG45), así como el de Migración e inclusión, políticas de accesibilidad y retención (HDG66).

Es el caso, por ejemplo, de las Universidades de Malmö, Barcelona y Roma La Sapienza. La primera abarca el tema de la diversidad y la inclusión tanto en su Estrategia 2022 como en su Agenda para el Compromiso Global.

El segundo ha alineado su Plan Estratégico central con el Pacto Mundial de la ONU para los Refugiados (Naciones Unidas, 2018) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La Universidad Sapienza vincula la diversidad en sus estatutos centrales y es firmante del Manifiesto de la Universidad Inclusiva del Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR, 2019).

Conexión con el Kit de herramientas

En cuanto a la dimensión política, el conjunto de herramientas ofrece valiosos puntos de referencia relativos tanto a la *herramienta de autoevaluación de la madurez institucional en materia de diversidad e inclusión* (MI) como a la *herramienta de diagnóstico de la gobernanza* (HDG).

Además, el kit de herramientas incluye una guía para entrevistar o crear grupos de discusión con determinados actores clave con el fin de identificar la misión y el valor de la organización. Con respecto a la herramienta de madurez institucional, se puede encontrar una referencia particular a la dimensión política en el área de *gobierno* (IM_G1, IM_G4, IM_G6,¹), en el área de *acceso a la universidad* (IM_AU1²), así como en el área de *“Apoyo a migrantes/refugiados durante sus años universitarios”* (SM3³).

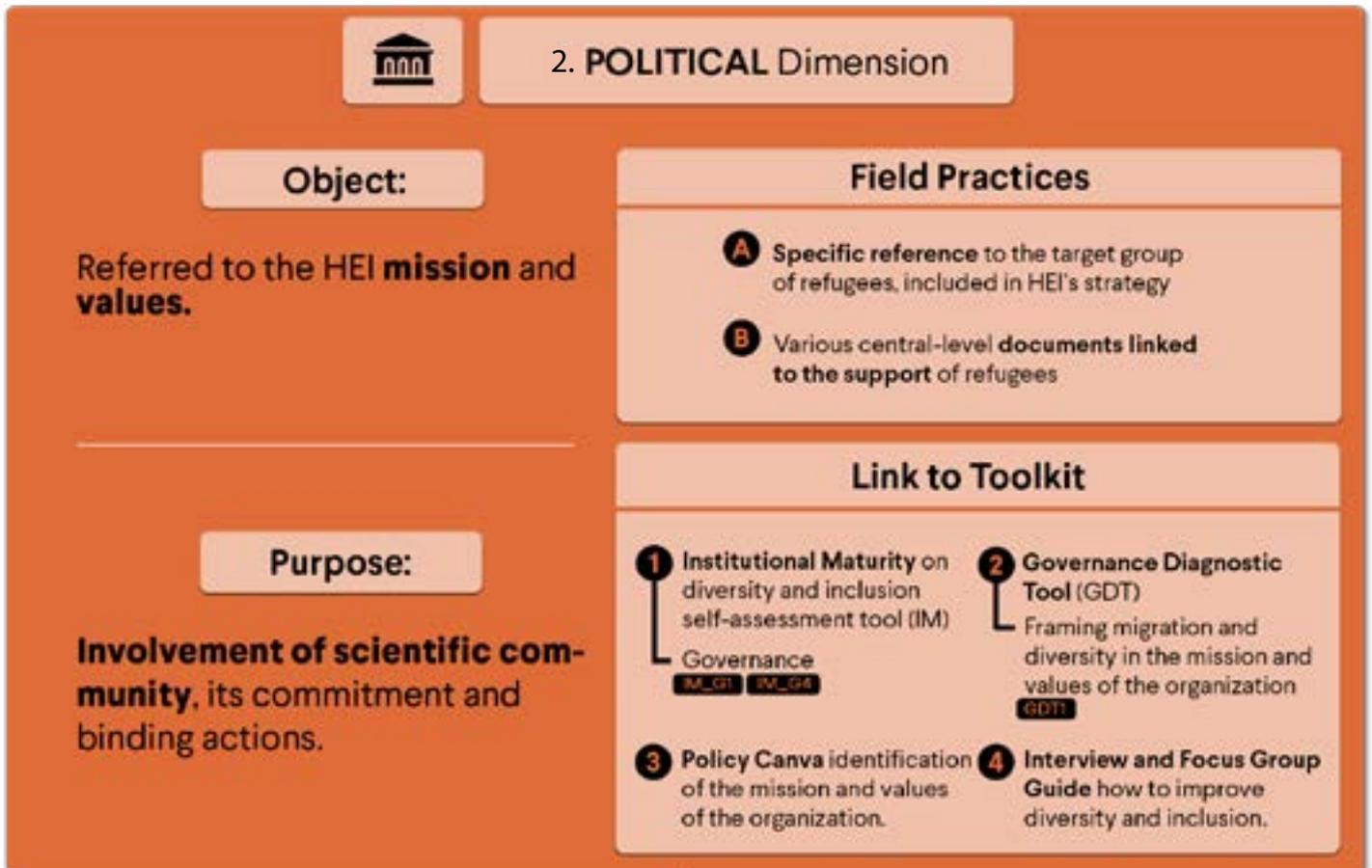
1) **IM_G1.** El órgano de gobierno de la Universidad considera que la diversidad y la inclusión de migrantes y refugiados es un tema a trabajar durante su mandato

IM_G4. Existe un plan de acción para llevar a cabo acciones específicas para mejorar la diversidad y la inclusión en la Universidad
IM_G6. La Universidad publica periódicamente los objetivos y resultados en materia de diversidad e inclusión de migrantes/refugiados

2) **IM_AU1.** La Organización tiene un conocimiento -basado en información cualitativa o cuantitativa- sobre los principales obstáculos de estudiantes migrantes/refugiados para acceder a la universidad

3) **SM3.** La Universidad fomenta la adopción del diseño universal para abordar diferentes estilos de aprendizaje y situaciones personales

prejuicios inconscientes en los niveles decisorios y su impacto en las políticas, estrategias y acciones (HDG45), así como el de Migración e inclusión, políticas de accesibilidad y retención (HDG66).



4) HDG1. A. ¿Son la inclusión y la a diversidad partes clave de los documentos fundamentales de su institución? Por ejemplo, ¿se mencionan explícitamente la inclusión y la diversidad en algunos de los siguientes documentos? a. Misión y visión b. Estrategias institucionales o planes de acción c. Estrategias de comunicación (comunicación interna y externa) d. Estrategias de contratación y retención (para estudiantes, personal administrativo y profesores/investigadores).

B. ¿Existe una mención/acción específica relacionada con el tema de la migración en los documentos relativos a la inclusión y la diversidad?

5) HDG4. ¿Existen mecanismos de identificación de prejuicios y auto-prejuicios sobre el tema de la migración y la inclusión a nivel de los órganos de gobierno?

¿Ha habido análisis, investigación o formación sobre el impacto de los prejuicios y auto-prejuicios en el tema a nivel de los órganos de gobierno? ¿Se han identificado acciones para prevenir el impacto negativo de los prejuicios y auto-prejuicios en materia de inclusión/diversidad en los niveles de toma de decisiones?

6) HDG6. ¿Dispone la organización de una política específica (o en la política general se prevé también para migrantes y refugiados) para mejorar el acceso a los estudios universitarios y a los puestos de trabajo teniendo en cuenta los retos particulares de este colectivo? Por ejemplo, en el caso del acceso a los estudios de estudiantes migrantes/refugiados, ¿coordinan las IES acciones de tutoría o becas dirigidas a esta comunidad? ¿Está trabajando también con las escuelas primarias y secundarias para informar y animar a los alumnos a matricularse en la Universidad?

¿Las diferentes acciones de la organización son bien conocidas por la comunidad universitaria? ¿Están coordinadas estas acciones para maximizar su impacto?

¿Prevé la organización acciones específicas para promover la retención y el éxito de las personas de origen migrante/refugiado en sus estudios y puestos de trabajo?

¿Recibe la comunidad universitaria formación sobre competencias interculturales, comunicación intercultural, etc.?

3. DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

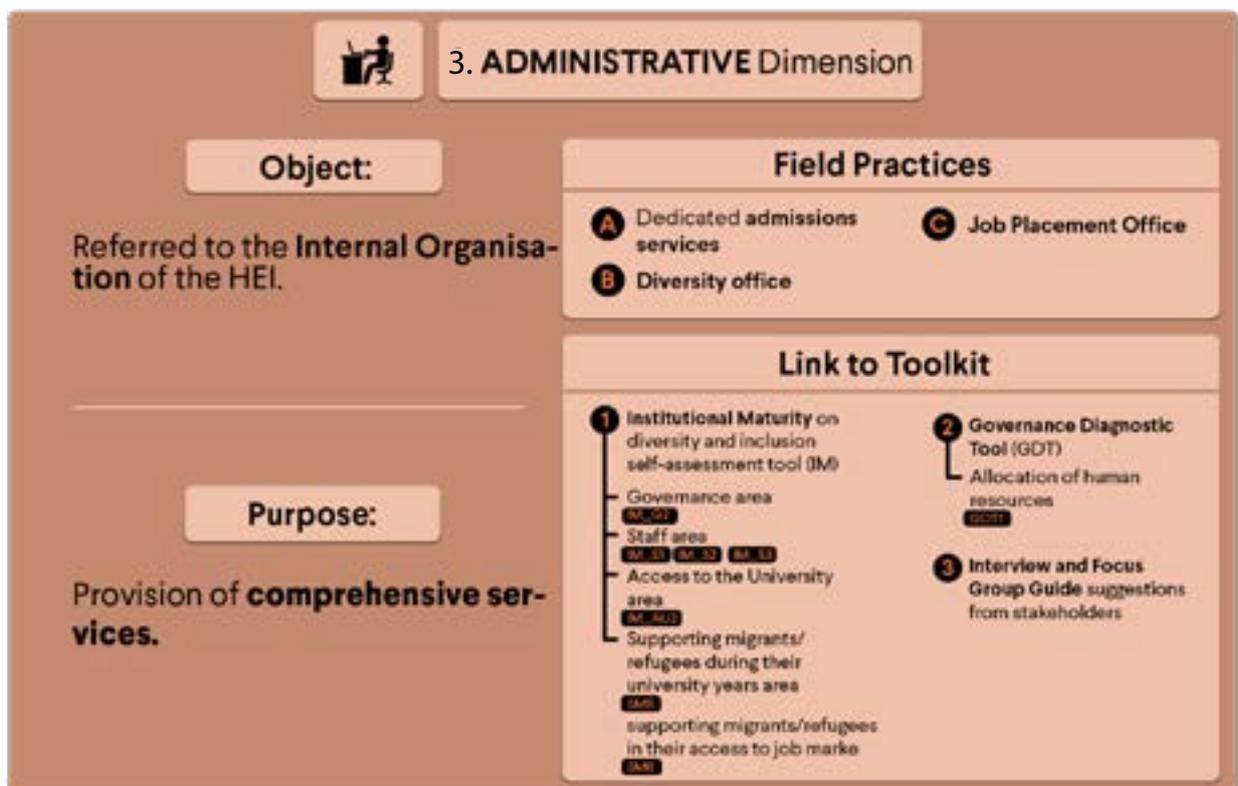
La dimensión administrativa se refiere a la organización interna de la universidad, en términos de disponibilidad de oficinas dedicadas a la gestión de la diversidad y servicios prestados.

La prestación de servicios integrales es una condición clave para la participación en la enseñanza superior y reviste especial importancia para quienes proceden de entornos desfavorecidos, como los migrantes refugiados o en situación asimilable. Es fundamental tener en cuenta la situación personal específica de las personas refugiadas debido a su estatuto jurídico, sus circunstancias psicosociales y su situación social, así como adaptar las oportunidades de estudio a las capacidades y expectativas de los estudiantes.

Prácticas sobre el terreno

Varias instituciones cuentan con servicios de admisión específicos y procedimientos especiales de reconocimiento a efectos de admisión para solicitantes de origen refugiado (Universidades de Gante (BE), Malmo (SE), Roma Sapienza (IT), Libre de Bruselas (BE), Barcelona (ES), Jyvaskyla (FI), Trento (IT) y Utrecht (NL)).

Otras instituciones tienen una oficina de diversidad, o al menos un responsable de diversidad, que apoya a todos los alumnos desfavorecidos, incluidos migrantes de origen refugiado. Porejemplo, en la Universidad de Trento, representantes de los distintos departamentos universitarios cooperan con el Vicerrectorado de Políticas de Igualdad y Diversidad y la Oficina de Igualdad y Diversidad.



Conexión con el Kit de herramientas

La dimensión administrativa se destaca especialmente en el kit de herramientas: entre las áreas del MI encontramos numerosas buenas prácticas sugeridas en el área de *Gobernanza* (MI_G2¹), el área de *Personal* (MI_S1, MI_S2, MI_S3²), el área de *Acceso a la Universidad* (MI_AU2³) y el área de *Apoyo a migrantes/refugiados durante sus años universitarios* (SM5, SM6⁴). Asimismo, en el HDG se hace referencia (HDG1⁵) a la asignación de recursos humanos para trabajar en acciones/estrategias relacionadas con el tema de la migración.

1)MI_G2. El órgano de gobierno de la Universidad ha designado un cargo para trabajar en la inclusión de migrantes y refugiados

2)MI_S1. El personal universitario recibe información relacionada con las actividades de diversidad e inclusión en la Universidad
MI_S2. El personal universitario recibe formación sobre competencia intercultural, códigos culturales, gestión de conflictos, legislación contra el acoso, etc. **MI_S3.** La composición del personal de la Universidad es diversa en cuanto a la representación de la comunidad local

3)MI_AU2. La Universidad dispone de herramientas para facilitar el reconocimiento de estudios previos de estudiantes migrantes/refugiados

4)SM5. La universidad fomenta prácticas compatibles con el estatus administrativo y la movilidad de estudiantes migrantes/refugiados
SM6. La universidad apoya a estudiantes refugiados/migrantes en su acceso al mercado laboral ofreciéndoles oportunidades de prácticas, apoyo en el diseño del CV

5)HDG1 C. ¿Existen recursos humanos y presupuesto específicos asignados para trabajar en acciones/estrategias relacionadas con el tema de la migración?

4. DIMENSIÓN ECONÓMICA

DIMENSIÓN ECONÓMICA

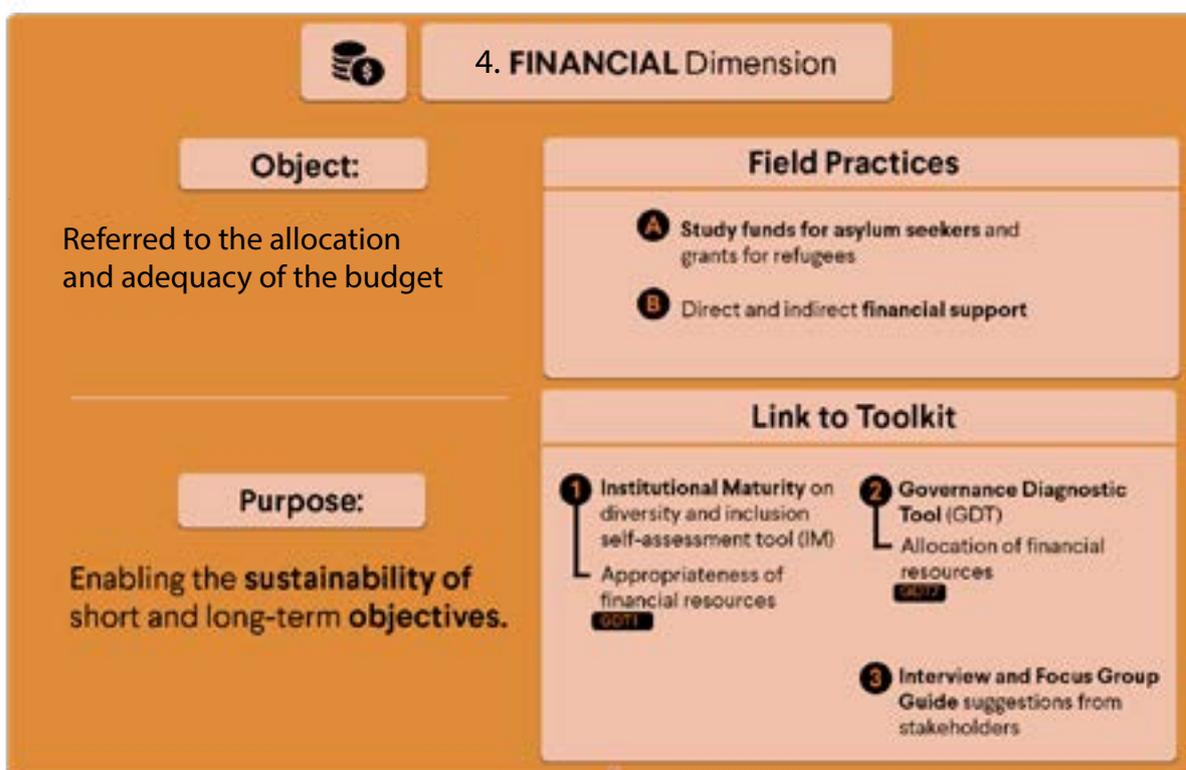
La dimensión económica se refiere a la asignación de presupuesto para emprender acciones concretas y eficaces que hagan realidad la capacidad transformadora de la universidad.

La presencia de un presupuesto definido y adecuado permite la planificación de objetivos a corto y largo plazo, garantizando la sostenibilidad de las acciones previstas.

Prácticas sobre el terreno

Las universidades de Gante (BE), Trento (IT), Utrecht (NL) y Grenoble (FR) ofrecen fondos de estudios para solicitantes de asilo y becas para refugiados. Además de las becas, muchas universidades invierten parte de su presupuesto en apoyar de diversas formas los servicios para estudiantes refugiados.

Por ejemplo, la Universidad Libre de Bruselas ofrece ayuda económica para exámenes y clases de idiomas refugiados y ha creado un fondo de solidaridad para investigadores en situación de riesgo.



Conexión con el Kit de herramientas

La dimensión económica aparece en el kit de herramientas tanto en la sección sobre el mi, en las áreas de gobernanza (mi_g51) como en la de apoyo a migrantes/refugiados durante sus años universitarios (sm22), así como en la herramienta de diagnóstico de gobernanza (hdg) en las secciones enmarcar la migración y la diversidad en la misión y los valores de la organización (hdg13) y financiación y recursos humanos (gt74). Además, la guía de la entrevista y del grupo de discusión llama la atención sobre la asignación presupuestaria a la hora de determinar la eficacia de las acciones de inclusión de migrantes. Por último, en el lienzo de políticas se incluye una sección específica para los recursos financieros y humanos.

- 1) MI_G5. Existen recursos financieros y humanos adecuados para desarrollar acciones relacionadas con la diversidad y la inclusión en el lienzo de políticas: El lienzo tiene un apartado específico para los recursos financieros y humanos
- 2) SM2. La Universidad cuenta con becas destinadas a apoyar a migrantes/refugiados con bajos ingresos
- 3) HDG1. C. ¿Existen recursos humanos y presupuesto específicos asignados para trabajar en acciones/estrategias relacionadas con el tema de la migración?
- 4) GT7. ¿Tienen las políticas y acciones sobre migración e inclusión identificadas anteriormente una financiación y una asignación de recursos humanos razonables?

5. DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN SOCIAL

La dimensión social engloba tanto la relación de la universidad con otras instituciones como la puesta en marcha por parte de la universidad de acciones encaminadas a fomentar la inclusión.

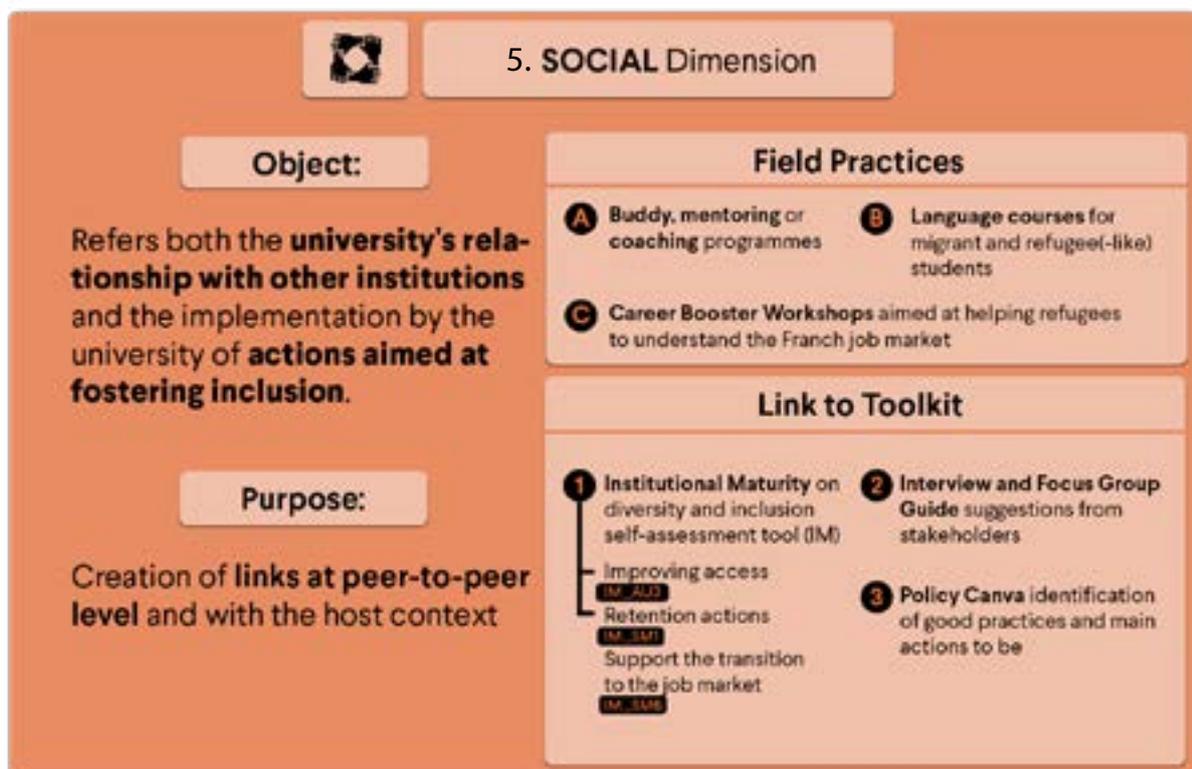
La creación de vínculos entre iguales y con el contexto de acogida es esencial para lograr una estrategia de inclusión eficaz.

La inclusión y potenciación de diferentes formas de conocimiento pasa también por la representación de la pluralidad de saberes del alumnado, personal administrativo y académico que conforman la comunidad universitaria. En este sentido, la universidad podría actuar potencialmente como puente hacia la creación de redes sociales y la inclusión laboral.

Prácticas sobre el terreno

Las universidades de Gante (BE), Maastricht (NL), Roma Sapienza (IT), Barcelona (ES), Zúrich (CH) y Utrecht (NL) ofrecen programas de acompañamiento, tutoría o coaching. Todas estas universidades, además de Malmo (SE), Gottingen (DE), Aegean (EL) y Jyvaskyla (FI), también ofrecen cursos de idiomas para estudiantes migrantes y refugiados, en algunos casos como parte de un curso puente general.

La Escuela de Administración de Grenoble (FR) organiza talleres de promoción profesional para ayudar a los refugiados a comprender el mercado laboral francés y colaborar con los agentes locales para facilitar su inserción laboral.



Conexión con el Kit de herramientas

La importancia fundamental de la dimensión social se subraya especialmente en el MI, en las áreas del acceso en la Universidad (MI_AU31) y en la de “Apoyo a migrantes/refugiados durante sus años universitarios” (SM1, SM5, SM62IM).

La guía de entrevistas y grupos de discusión también ayuda a identificar estrategias o buenas prácticas que contribuyen a fomentar el sentimiento de pertenencia a la comunidad universitaria de las personas de origen migrante o refugiado.

1) MI_AU3. La Universidad trabaja conjuntamente con las autoridades locales, los centros de enseñanza secundaria, las ONG y/o el resto de la sociedad civil para mejorar el acceso de los estudiantes migrantes/refugiados a la Universidad a través de diferentes acciones, por ejemplo, acompañamiento, reuniones con estudiantes modelo, etc.

2) SM1. La Organización cuenta con programas de compañerismo y/o planes de tutoría dirigidos a fomentar la permanencia de estudiantes migrantes/refugiados, en particular, en los primeros cursos

3) SM5. La universidad fomenta las prácticas compatibles con el estatus administrativo y la movilidad de los estudiantes inmigrantes/refugiados.

4) SM6. La universidad apoya a estudiantes refugiados/migrantes en su acceso al mercado laboral ofreciéndoles oportunidades de prácticas, apoyo en el diseño del CV

MARCO ESTRATÉGICO

POR UNAS UNIVERSIDADES SOCIALMENTE RESPONSABLES
EN LA ERA DE LA MIGRACIÓN