



KIT DI STRUMENTI

PER MISURARE E SOSTENERE L'INTEGRAZIONE
E LO SVILUPPO DI STRATEGIE E AZIONI RELATIVE
ALLA MIGRAZIONE E ALLA **DIVERSITÀ PRESSO L'IIS**



IL TOOLKIT UNI(DI)VERSITY

Il presente Toolkit è stato redatto per il progetto UNI(di)VERSITY con il sostegno del programma Erasmus+.

Autori

Catalina Jerez Paredero
UB Solidarity Foundation

INDICE

<i>UNI(di)DIVERSITY</i>	4
<i>Introduzione</i>	5
<i>Strumento di autovalutazione di maturità istituzionale sulla diversità e l'inclusione</i>	7
<i>Strumento diagnostico di governance (GDT)</i>	16
<i>Guida per interviste e focus</i>	26
<i>Quadro di riferimento per le politiche</i>	34
<i>Risorse</i>	39
<i>Conclusioni</i>	42

UNI(DI)VERSITY

UNI(di)VERSITY ha l'obiettivo di assistere gli Istituti di istruzione superiore europei nel consolidamento del proprio ruolo nella costruzione di società inclusive nell'era delle migrazioni, con il proposito di promuovere l'inclusione sociale di migranti e rifugiati. Il progetto è finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea per il periodo gennaio 2020 - dicembre 2022.

UNI(di)VERSITY è realizzato da:

Università Sapienza, Italia (coordinatore)
UNIMED - Unione delle Università del Mediterraneo, Italia
Fondazione di solidarietà dell'Università di Barcellona, Spagna
EUA - Associazione delle Università Europee, Belgio
Campus France, Francia (partner associato)
OIM - Organizzazione internazionale per le migrazioni (partner associato)

Licenza



Quest'opera è rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0).

Disclaimer



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

Il sostegno della Commissione europea per la realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo il punto di vista degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Numero del progetto: 2019-1-IT02-KA203-063321

[Pubblicato come pubblicazione digitale su Internet, dicembre 2022](#)

[Ulteriori informazioni sul Progetto UNI\(di\)VERSITY sono disponibili all'indirizzo: http://www.university.eu/](http://www.university.eu/)

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Benvenuto nel Toolkit universitario sulla diversità.

Il toolkit è un insieme di strumenti che cerca di supportare gli IIS, e in particolare, il personale e i servizi universitari (Ufficio Relazioni Internazionali, servizi per gli studenti, facoltà, dipartimenti di ricerca, ecc.) al fine di integrare e sviluppare azioni su questioni legati alla migrazione e alla diversità attraverso la responsabilità sociale delle università.

La sfida di questo Toolkit è accompagnare il personale e i servizi universitari intenzionati a impegnarsi in questo processo attraverso un approccio su misura, dal punto di partenza all'obiettivo che si sono prefissati. A tal fine, il Toolkit è stato concepito per offrire agli utenti la possibilità di navigare e restringere la scelta degli strumenti in base al proprio profilo, ai propri bisogni e ai propri obiettivi.

Il toolkit è diviso in sei sezioni che possono essere esplorati e adattati dall'utente in base ai propri bisogni.

Le sezioni sono:

- Lo strumento di autovalutazione di maturità istituzionale sulla diversità e l'inclusione.
Lo strumento di autovalutazione, testato e verificato attraverso workshop e focus group, fornisce un'immagine sullo stato attuale dell'arte del livello di maturità istituzionale in relazione alle questioni legate alla migrazione, tenendo in considerazione quattro aree principali: governance, personale, accessibilità e servizi di supporto.
Incoraggiamo il personale IIS a usarlo per individuare elementi chiave per lavorare, a rivederlo per tenere conto dei progressi raggiunti e per identificare nuovi obiettivi.
- Strumento diagnostico di Governance (GDT)
È uno specifico strumento ideato per mappare i principali campi di azione, figure chiave e tipi di azioni implementate. Questo strumento aiuta a capire come l'istituzione è posizionata nei confronti dell'adempimento della Terza Missione e la gestione della diversità, nonché le azioni che possono essere realizzate e le modalità per farlo.
- Guide per interviste e focus group
Le guide supportano il personale IIS per individuare – attraverso interviste e focus group – i bisogni, aspettative, sfide e opportunità attraverso un processo di consultazione interno e esterno (es. scuole secondarie, ONG, autorità locali, ecc.);
- Quadro di riferimento per le politiche
Il quadro di riferimento per le politiche intende supportare lo sviluppo di un piano strategico, fornendo uno schema pratico in cui gli aspetti principali sull'inclusione dei migranti possono essere organizzati visivamente, con lo scopo di facilitare i processi decisionali.
- Una Sezione Risorse con un set di collegamenti bibliografici e seminari online che permettono di approfondire temi come la responsabilità sociale delle università, le politiche e le strategie di migrazione e inclusione, ...

Incoraggiamo i lettori a usare e adattare i diversi strumenti in base alle particolarità e alle situazioni della propria Università, coerentemente alle strategie istituzionali.

STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE
DI MATURITÀ ISTITUZIONALE
SULLA DIVERSITÀ
E L'INCLUSIONE

Strumento di autovalutazione di maturità istituzionale sulla diversità e l'inclusione

Lo strumento di autovalutazione aiuta gli utenti a identificare il livello di maturità di uno specifico IIS in termini di diversità e inclusione. Può anche essere implementato a diversi livelli e in particolari aree: un dipartimento, una facoltà, ecc. I risultati sono indicativi e dovrebbero contribuire a identificare le aree di lavoro. Non considerare questo strumento come un test, ma piuttosto come uno strumento di auto-posizionamento.

Istruzioni. Come usare lo Strumento di autovalutazione di maturità istituzionale sulla diversità e l'inclusione

Si raccomanda vivamente di leggere le domande prima di iniziare a compilare la tabella. Dopo una prima lettura, l'utente individuerà il tipo di informazioni necessarie e, se è il caso, potrà raccoglierle. Una volta raccolte le informazioni, è il momento di iniziare. Lo strumento prevede 18 domande suddivise in 4 aree principali: governance, personale, accessibilità e servizi di supporto.

Servizi. Ciascuna domanda prevede una serie di possibili risposte (scala Likert da Fortemente in disaccordo (1) a Fortemente d'accordo (5)).

ESEMPIO:

	Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Neutrale	D'accordo	Fortemente d'accordo
L'organo di governo dell'Università ritiene che la diversità e l'inclusione di migranti e rifugiati sia un tema su cui lavorare durante il mandato					

L'utente dovrà selezionare solo una delle diverse opzioni di risposta.

Si raccomanda di segnare la risposta senza memorizzarla. Nell'esempio precedente, l'utente avrebbe potuto selezionare l'opzione "D'accordo (4)". Ciò significa che il punteggio per questa frase è pari a 4.

Dopo aver risposto a tutte le domande, l'utente sommerà tutti i punti e otterrà un risultato numerico finale. Con il punteggio finale, l'utente potrà posizionare la sua Istituzione nella sezione Risultati della valutazione in base alle scale fornite. L'utente sarà in grado di identificare in quale fase si trova l'istituzione e riceverà una serie di idee per rafforzare e migliorare particolari aree del lavoro istituzionale sulla migrazione e l'inclusione.

Nota:

- È importante rispondere a tutte le domande perché la mancata risposta influirebbe sul risultato finale e, di conseguenza, sulla valutazione finale.
- I risultati dell'autovalutazione sono indicativi.

Ora siete pronti ad avviare lo strumento di autovalutazione!

Presentazione

UNI(di)VERSITY amplia l'ambito di intervento in due modi: si passa da un focus sulla condivisione di pratiche sul campo al sostegno della pianificazione strategica istituzionale, in quanto si è rivelato l'approccio più efficace e sostenibile per affrontare tali sfide. Espande l'ambito di intervento per affrontare la responsabilità degli IIS nei confronti dell'inclusione, in relazione al fenomeno migratorio che impatta sulle società europee.

Lo strumento di analisi dei dati vuole supportare l'università nella raccolta dei dati rilevanti relativi a il corpo studentesco, il personale, i servizi, ecc. e le azioni intraprese fino a quel momento, al fine di scansionare/valutare rapidamente la situazione e la maturità dell'istituzione in relazione alle questioni legate alla migrazione.

Vi preghiamo di leggere attentamente le frasi seguenti e di indicare se siete fortemente in disaccordo, in disaccordo, neutrali, d'accordo o fortemente d'accordo.

Governanza

	Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Neutrale	D'accordo	Fortemente d'accordo
L'organo di governo dell'Università ritiene che la diversità e l'inclusione di migranti e rifugiati sia un tema su cui lavorare durante il mandato					
L'organo di governo dell'Università ha designato una posizione per lavorare su inclusione di migranti e rifugiati					
La composizione dell'organo di governo è diversificata in termini di rappresentanza della comunità locale					
Esiste un piano d'azione per realizzare azioni specifiche per migliorare la diversità e inclusione all'interno dell'Università					
Ci sono risorse finanziarie e umane appropriate per sviluppare azioni legate alla diversità e all'inclusione					
L'Università pubblica regolarmente gli obiettivi e i risultati in termini di diversità e inclusione di migranti/rifugiati					

Staff

	Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Neutrale	D'accordo	Fortemente in d'accordo
Il personale dell'Università riceve informazioni relative alle attività dell'Università legate alla diversità e all'inclusione					
Il personale dell'Università riceve una formazione sulla competenza interculturale, codici culturali, gestione dei conflitti, legislazione anti-molestie, ecc.					
La composizione del personale dell'Università è diversificata in termini di rappresentanza della comunità locale					

Accesso all'università

	Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Neutrale	D'accordo	Fortemente in d'accordo
L'Organizzazione ha una conoscenza basata su informazioni qualitative o quantitative riguardanti i principali ostacoli per gli studenti migranti/rifugiati ad accedere all'università					
L'Università dispone di strumenti per facilitare il riconoscimento di studi precedenti di studenti migranti/rifugiati					
L'Università lavora congiuntamente con le autorità locali, scuole secondarie, ONG e/o il resto della società civile per migliorare l'accesso degli studenti migranti/rifugiati all'Università attraverso diverse azioni, ad esempio l'accompagnamento, incontri con studenti modello, ecc.					

Sostegno ai migranti/rifugiati durante gli anni universitari

	Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Neutrale	D'accordo	Fortemente in d'accordo
L'Organizzazione ha programmi di accompagnamento e/o piani di tutoraggio volti a promuovere il mantenimento degli studenti migranti/rifugiati, in particolare nei primi anni.					
L'Università dispone di borse di studio finalizzate a sostenere migranti/rifugiati con basso reddito.					
L'Università incoraggia l'adozione del design universale per affrontare diversi stili di apprendimento, ad esempio:					
L'università incoraggia docenti ad aggiungere nella loro bibliografia e referenze autori provenienti da diversi contesti etnici.					
L'università incoraggia tirocini che sono compatibili con lo status amministrativo e la mobilità degli studenti migranti/rifugiati					
L'università sostiene studenti rifugiati/migranti nell'accesso al mercato del lavoro offrendo opportunità di tirocinio, supporto nella progettazione del CV					

Sommare i punteggi ottenuti nelle 18 domande e indicare nella sezione successiva (risultati dell'autovalutazione) in quale fase si trova l'istituzione in analisi.

Nei risultati della valutazione troverete una descrizione di ciascuna fase e idee e risorse specifiche per consolidare e far progredire un'organizzazione più inclusiva in materia di migrazione.

Risultati di autovalutazione:

Le risposte a queste 18 domande forniscono un punteggio che permetterà di collocare l'Organizzazione in una di queste 5 posizioni.

- Costruire le basi (18-32). L'Organizzazione Universitaria ha l'opportunità di riflettere, discutere internamente e iniziare a impostare strategie e azioni per affrontare il tema della diversità e dell'inclusione di migranti e rifugiati all'interno dell'istituzione. È la prima fase in cui l'Università costruisce i fondamenti della sua azione per la diversità e l'inclusione.
 - Elenco delle risorse:
 - Buone pratiche sulla Diversità e l'Inclusione nell'Università: Atlante per l'inclusione (<https://www.university.eu/outputs/atlas/>).
 - Come affrontare la resistenza ai cambiamenti. Punti principali e suggerimenti (<https://ccdi.ca/media/1074/20150217-ccdi-report-addressing-fear-e-resistenza-in-di-eng.pdf>)
 - Esigenze di migranti e rifugiati: Istruzione superiore per i rifugiati – UNE Biblioteca digitale SCO
- Decollo (33-47). L'Organizzazione Universitaria e il suo organo di governo sono consapevoli dell'importanza della diversità e dell'inclusione e sta cercando di sviluppare strategie o azioni sul tema. A sostegno di questo lavoro, le università possono utilizzare questo elenco di risorse:
 - Iniziative di ispirazione e potenziali contatti per saperne di più sui processi e le sfide: Buone pratiche sulla diversità e l'inclusione nell'università: Atlante per l'inclusione (<https://www.university.eu/outputs/atlas/>).
 - Promuovere la cooperazione tra autorità locali e attori della società civile per l'integrazione e l'inclusione sociale di migranti e rifugiati |Sito web europeo sull'Integrazione (europa.eu).
 - Quadro globale per l'educazione dei rifugiati. UNHCR. <https://www.unhcr.org/5d50ce47.pdf>
 - Uni(di)versity. Preparazione di interviste e focus group per identificare i bisogni, aspettative, sfide e opportunità di studenti rifugiati e migranti e del personale. (Pagina 27)

- Impegno (48-62). L'Università ha nominato un responsabile per la diversità e inclusione, con risorse umane e con un budget che consentono di sviluppare azioni specifiche. È probabile che stia dando i primi frutti. L'università si cimenta in nuove sfide e cerca di trovare il modo di superarle.
Risorse per sostenere questa nuova fase:
 - Elenco delle risorse:
 - Consigli di amministrazione e diversità istituzionale: Opportunità mancate e punti di vantaggio, Istituto TIAA https://www.tiaainstitute.org/sites/default/files/presentations/2017-02/consigli_di_amministrazione_e_diversità_istituzionale.pdf
 - Uni(di)versità. Mappatura dei principali campi d'azione, dei principali attori interni e tipi di azioni a sostegno della gestione della diversità nell'IIS.
 - Iniziative stimolanti e potenziali contatti per saperne di più sui processi e sulle sfide: Buone pratiche sulla diversità e l'inclusione nelle Università: Atlante per l'inclusione (<https://www.university.eu/outputs/atlas>).
 - Uni(di)versità. Canvas per i piani strategici. (Pagina 35)

- Consolidamento (63-77). L'Università ha consolidato l'approccio alla diversità e all'inclusione come linea d'azione, parte della Terza Missione/responsabilità sociale, e probabilmente dispone di una strategia e di un piano d'azione.
L'Università è consapevole delle necessità e degli ostacoli per una reale inclusione di migranti e rifugiati ed è in grado di guidare iniziative a livello locale, regionale, nazionale e internazionale per migliorare questa inclusione, che può essere non solo accademica, ma anche sociale.
 - Elenco delle risorse.
 - Guida per garantire l'inclusione e l'equità nell'istruzione, UNESCO https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::u-smarcdef_0000248254&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_afbde284-1960-4fd8-85ee-c87ccbe53ac5%3F_%3D248254eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000248254/PDF/248254eng.pdf#305_17%20Ensuring%20Inclusion_int_21_28_en.indd%3A.178895%3A649
 - Uni(di)versità. Preparare interviste e focus group per identificare i bisogni, aspettative, sfide e opportunità di studenti e personale rifugiato e migrante. (Pagina 27)
 - Uni(di)versità. Tela per i piani strategici. (Pagina 35)

● Pioniere (78-90). L'università ha raggiunto un alto grado di comprensione degli ostacoli e delle strategie da sviluppare per introdurre in maniera efficace l'inclusione della diversità in diversi ambiti. È probabile che l'università disponga di una politica forte e di chiare strategie e risorse per il suo sviluppo. Potrebbe essere un esempio di buona pratica e vuole approfondire e migliorare le proprie azioni.

● Elenco delle risorse:

- Accesso inclusivo all'istruzione superiore per i gruppi sottorappresentati: È importante, ma come possono misurarlo le università?
<https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/viewFile/4163/4163>
- Uni(di)versità. Preparare interviste e focus group per identificare i bisogni, aspettative, sfide e opportunità di studenti rifugiati e migranti e del personale. (Pagina 27)
- Uni(di)versità. Tela per i piani strategici. ([Pagina 35](#))
- Ridefinire e valutare le azioni: Audit sulla diversità. Esistono diversi audit sulla diversità da applicare ai livelli di HIE, per favore, trovate alcuni esempi:
 - [Audit Smile di Smile](https://smile.eucen.eu/the-smile-audit-model/) <https://smile.eucen.eu/the-smile-audit-model/>
 - [Modellare la diversità a cura di Stifterverband](https://www.stifterverband.org/diversity-audit) <https://www.stifterverband.org/diversity-audit>

**STRUMENTO DIAGNOSTICO
DELLA GOVERNANCE (GDT)**

STRUMENTO DIAGNOSTICO DELLA GOVERNANCE (GDT)

Il GDT intende mappare i principali campi d'azione percepiti, i principali attori interni e i tipi di azioni implementate. Questo strumento aiuterà ad avviare un processo di dialogo e riflessione sui principali elementi di inclusione e migrazione nelle istituzioni scolastiche e identificare il modo in cui l'istituzione è posizionata verso il compimento della sua Terza Missione e la gestione della diversità, nonché cosa può essere implementato e come.

Istruzioni.

Come utilizzare lo strumento di autovalutazione di maturità Istituzionale in materia di diversità e inclusione

Nota: identificare l'organizzazione o la parte dell'organizzazione a cui si vuole applicare il GDT. Questo strumento può essere utilizzato per analizzare un IIS, ma anche una particolare Facoltà o Dipartimento.

Il GDT è suddiviso in sezioni o aree. Ogni sezione ha delle domande che permettono di approfondire

l'argomento analizzato. Lo strumento cerca di consentire agli utenti di avere un'idea chiara sulla dimensione, sull'impatto e la visibilità delle politiche, delle strategie e delle azioni in materia di migrazione e inclusione all'interno dell'Organizzazione.

Poiché questo strumento non ha la pretesa di essere esaustivo nella trattazione di tutti gli argomenti (ma individua quelli principali), lo strumento prevede uno spazio vuoto per includere le particolarità di una specifica Organizzazione.

Alcune delle risposte alle domande saranno un sì o un no, ma la maggior parte di esse necessiterà di spiegazioni e commenti. La sezione a destra della colonna delle domande fornisce uno spazio

- 1 INQUADRARE LA MIGRAZIONE E LA DIVERSITÀ NELLA MISSIONE E NEI VALORI DELL'ORGANIZZAZIONE
- 2 L'INCLUSIONE DI PERSONE CON BACKGROUND DI RIFUGIATI/MIGRANTI AI LIVELLI DECISIONALI
- 3 IDENTIFICARE I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE DELLA COMUNITÀ MIGRANTE NEL PROCESSO DECISIONALE
- 4 L'AUTOCONSAPEVOLEZZA DEI PREGIUDIZI INCONSCI A LIVELLO DECISIONALE E IL LORO IMPATTO SU POLITICHE, STRATEGIE E AZIONI
- 5 PROGETTAZIONE E ATTUAZIONE DI POLITICHE INCLUSIVE IN MATERIA DI MIGRAZIONE E INCLUSIONE. POLITICHE DI ACCESSIBILITÀ E MANTENIMENTO
- 6 MIGRAZIONE E INCLUSIONE. POLITICHE DI ACCESSIBILITÀ E MANTENIMENTO
- 7 FINANZIAMENTI E RISORSE UMANE

1

INQUADRARE LA MIGRAZIONE E LA DIVERSITÀ NELLA MISSIONE E VALORI DELL'ORGANIZZAZIONE

Domande

L'inclusione e la diversità sono parte integrante dei documenti fondamentali della vostra istituzione? Ad esempio, l'inclusione e la diversità sono menzionate esplicitamente in alcuni dei seguenti documenti?

- Missione e visione _____

- Strategie istituzionali e Piani d'azione _____

- Strategie di comunicazione (comunicazione interna ed esterna) _____

- Strategie di reclutamento e fidelizzazione (per studenti, personale amministrativo e insegnanti/ricercatori) _____

C'è una menzione specifica/un'azione specifica riguardo al tema della migrazione nei documenti relativi all'inclusione e alla diversità? _____

Sono state stanziare risorse umane e di bilancio specifiche per lavorare su azioni/strategie relative al tema della migrazione? _____

Commenti e contributi (questo campo ha lo scopo di scrivere commenti, idee, riflessioni, dati, ecc. che possono contribuire alla discussione sull'argomento). Si consiglia di usarlo come parte di un documento di lavoro.

Domande

Identificate il/i principale/i organo/i decisionale/i dell'Istituzione che volete analizzare:

- Quali sono? _____

- Attualmente, questo/i organo/i decisionale/i identificato/i conta/no la presenza di rappresentanti con background da rifugiato o migrante? _____

- Attualmente, qual è la percentuale di rappresentanti nei consigli decisionali con background da rifugiato o migrante? _____

- Esistono analisi degli ostacoli (confini invisibili, soffitti di vetro, pregiudizi, ...) o dei fattori che evitano o favoriscono l'accesso delle persone di origine migrante/rifugiata ai processi decisionali? _____

- Il/i comitato/i decisionale/i individuato/i riserva dei posti a gruppi di rifugiati/migranti? _____

- Esiste una posizione chiave all'interno del consiglio volta alla promozione di azioni a favore dell'integrazione e della diversità, il loro seguito e la loro responsabilità? Se sì, sono stati stanziati dei fondi e reclutate delle risorse umane per sviluppare le azioni menzionate? _____

Commenti e contributi (questo campo ha lo scopo di scrivere commenti, idee, riflessioni, dati, ecc. che possono contribuire alla discussione sull'argomento). Si consiglia di usarlo come parte di un documento di lavoro.

3

IDENTIFICARE I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE DELLA COMUNITÀ MIGRANTE
PROCESSO DECISIONALE

Domande

La vostra istituzione accoglie attivamente e incoraggia la partecipazione ai processi decisionali delle comunità di immigrati/rifugiati (attraverso particolari azioni/strategie, ad esempio la progettazione, l'implementazione, il monitoraggio o la valutazione dell'inclusione e della comunità di origine migrante/rifugiata (attraverso particolari azioni/strategie, ad esempio la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio o la valutazione di politiche di inclusione e diversità)?

Quale grado e quale tipo di partecipazione (indagini, interviste, focus group, ...) e coinvolgimento delle persone di origine migrante/rifugiata e dei servizi a loro collegati è stato definito e attuato nella definizione di inclusione nei documenti politici?

In che modo l'organizzazione raggiunge queste comunità?

Esistono strategie a livello di governance per coinvolgere la comunità universitaria nelle azioni di inclusione/diversità? (programmi di formazione, inserimento dell'inclusione/diversità nelle comunicazioni istituzionali, ...?)

Le comunità si sentono rappresentate? I loro bisogni vengono individuati nei processi decisionali?

Commenti e contributi (questo campo ha lo scopo di scrivere commenti, idee, riflessioni, dati, ecc. che possono contribuire alla discussione sull'argomento). Si consiglia di usarlo come parte di un documento di lavoro.

5 PROGETTAZIONE E ATTUAZIONE DI POLITICHE
INCLUSIVE IN MATERIA DI MIGRAZIONE

Domande

L'organizzazione dispone di strumenti o politiche specifiche per identificare e soddisfare i bisogni socio-accademici delle persone di origine migrante/rifugiata (studenti, personale)?

L'organizzazione ha una strategia per raggiungere e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione delle comunità di migranti/rifugiati nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche di inclusione e diversità? Se sì, quali sono gli indicatori che permettono di misurare i risultati o i progressi in termini di migrazione e inclusione?

L'organizzazione ha una politica di trasparenza e pubblicizza i risultati delle politiche di inclusione e di diversità nell'area della migrazione?

Commenti e contributi (questo campo ha lo scopo di scrivere commenti, idee, riflessioni, dati, ecc. che possono contribuire alla discussione sull'argomento). Sentitevi liberi di usarlo come parte di un documento di lavoro.

Domande

La politica specifica dell'organizzazione (o la politica generale prevede anche per migranti e rifugiati) per migliorare l'accesso agli studi universitari e alle posizioni lavorative tenendo conto delle sfide particolari di questo gruppo?

Ad esempio, nel caso dell'accesso agli studi di studenti migranti/rifugiati, l'IS coordina azioni di tutoraggio o borse di studio? Lavora anche con le scuole primarie e secondarie per informare e incoraggiare gli studenti a iscriversi all'Università?

Le diverse azioni dell'organizzazione sono ben conosciute dalla comunità universitaria?

Queste azioni sono coordinate per massimizzare il loro impatto?

L'organizzazione prevede azioni specifiche per promuovere il mantenimento e il successo di persone con background migratorio/rifugiato nei loro studi e nel lavoro?

La comunità universitaria riceve una formazione sulle competenze interculturali, sulla comunicazione interculturale, ecc.?

Commenti e contributi (questo campo ha lo scopo di scrivere commenti, idee, riflessioni, dati, ecc. che possono contribuire alla discussione sull'argomento). Sentitevi liberi di usarlo come parte di un documento di lavoro.

INTERVISTA E GUIDE PER FOCUS GROUP

INTERVISTA E GUIDE PER FOCUS GROUP

L'identificazione dei bisogni, delle aspettative, delle sfide e delle opportunità dei soggetti coinvolti, interni ed esterni, è necessaria per progettare e implementare le politiche e le strategie sulla migrazione.

Per questo motivo, l'UniversiKit introduce una sezione particolare in cui l'utente può trovare delle guide per intervistare o sviluppare focus group con determinati stakeholder. Le domande semi-strutturate non sono esaustive, ma aiutano a stabilire un quadro di riferimento da sviluppare in linea con obiettivi e bisogni.

- La guida ha due parti:
- Le domande semi-strutturate da sviluppare nell'ambito di un'intervista o di un focus group.

Cominciamo dall'identificazione degli stakeholder.

Per fare ciò, l'utente può servirsi del seguente modello:

<p>Nome dello stakeholder</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Descrizione delle azioni e degli obiettivi principali</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Dov'è collocato lo stakeholder (al di fuori o all'interno dell'università?)</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Qual è la loro importanza in termini delle azioni/strategie/politiche di migrazione e inclusione dell'università?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Rapporto attuale tra lo stakeholder e l'università (coordinazione, cooperazione, beneficiario di azioni, opposizione, nessuna relazione per il momento...)</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Dettagli di contatto</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

¹ Esempi di stakeholder esterni sono le ONG, gli istituti di istruzione secondaria e gli individui che fanno parte di target group, le amministrazioni pubbliche. Esempi di stakeholder interni sono i membri di target group all'università, i sindacati, i sindacati degli studenti, particolari unità o servizi (come i Servizi per gli studenti, i programmi di tutoraggio o di accompagnamento), i responsabili delle politiche e delle decisioni (ad esempio, i consigli decisionali).

L'utente avrà bisogno di informazioni base sullo stakeholder.

Queste informazioni possono essere ottenute attraverso:

- Conoscenza personale o esperienza diretta
- Conoscenze o esperienze dei colleghi
- Menzione nei documenti chiave dell'Università su migrazione e inclusione
- Informazioni attendibili ottenute su siti web
- Membri di progetti di inclusione

È importante identificare e limitare gli stakeholder a coloro che hanno un maggiore impatto sulle politiche e sulle strategie.

Suggerimento per gli utenti.

- Una volta identificati e contattati gli stakeholder, l'utente può introdurre e condurre interviste o focus group. Entrambi sono strumenti largamente utilizzati nella ricerca sociale e si raccomanda che la loro conduzione dovrebbe essere affidata a specialisti in grado di organizzare e facilitare i processi, identificare gli indicatori e analizzare le informazioni.
- Si raccomanda che l'utente o la persona che condurrà l'intervista o focus group possa registrare la sessione con previo permesso dei partecipanti. Se la registrazione non è possibile, sarà utile la presenza di un relatore che raccolga le idee e i contributi principali, sia individualmente che, nel caso di focus group, gli accordi e i dibattiti fra i gruppi partecipanti.
- nel caso dei focus group, è fondamentale selezionare un massimo di 5-7 persone. Anche se ci sono diverse strategie per la formazione dei gruppi, è importante tenere a mente che tutte le competenze dei partecipanti sono preziose e tutti devono avere il loro tempo per parlare, evitando di monopolizzare il tempo o gli argomenti di conversazione.
- Nel caso dei focus group, il facilitatore/moderatore deve fare attenzione all'esistenza di squilibri di potere tra i partecipanti. In questo caso, deve stabilire delle tecniche per garantire il rispetto di ogni partecipante e assicurare che la sua voce venga percepita e ascoltata.
- Tempo.
È importante definire i tempi. Per le interviste, 1 ora e mezza è un tempo medio. Per i focus group, 2 ore - 2 ½
- Presentazione.
Anche se può sembrare scontato, è importante ricordare che le presentazioni sono un must.
La presentazione deve riguardare:
 - Presentazione del facilitatore, scopi e obiettivi della sessione, regole e spazio per i dubbi.
 - Identificazione della persona (nome, cognome e posizione).

- Identificazione dell'organizzazione e dei settori principali. Se la persona si presenta come individuo, l'identificazione della sua esperienza e del suo rapporto con l'Università.
- Al termine della sessione, il facilitatore deve informare i partecipanti sulle tempistiche per la restituzione delle informazioni.
Le interviste e i focus group sono stati suddivisi in tre sezioni:

- Domande al processo di consultazione esterna
- Domande rivolte a persone con background migratorio/rifugiato
- Domande per il processo di consultazione interna: personale con background di migranti/rifugiati

Guida alle domande per il processo di consultazione esterna:

Presentazione sui suggerimenti

Una volta che la presentazione si è conclusa, il facilitatore può aiutarsi con le seguenti domande:

- Quali sono le azioni particolari che come stakeholder (la vostra organizzazione o voi) sviluppate per migliorare i temi della migrazione e dell'inclusione?
- Quali sfide ritieni che gli studenti con background migratorio/rifugiato debbano affrontare nel loro percorso formativo e, in particolare, nell'accesso all'Università?
- Quali sono le strategie o le buone pratiche identificate che contribuiscono a sostenere l'accesso e il senso di appartenenza alla comunità universitaria per i migranti/rifugiati?
- Secondo te, quali sono gli aspetti chiave che l'università dovrebbe rafforzare, assicurare o implementare per essere più inclusiva?
- In base alle tue conoscenze e alla tua esperienza (e, se possibile, ai dati), pensi che le persone con un background migratorio/rifugiato siano rappresentate e incluse nel sistema educativo, in particolare negli istituti di istruzione superiore (IIS)?
- Ritieni che esistano spazi a livello istituzionale che incorporano e tengono conto dei bisogni e delle voci della comunità di origine migrante/rifugiata all'interno dell'Università?
- Che tipo di misure pensate possano essere adottate per far sì che la comunità di migranti/rifugiati si senta più inclusa, in particolare, negli HEIs?
- Siete a conoscenza di qualche esempio di azioni o politiche che supportano e promuovono l'inclusione socio-accademica di rifugiati/migranti nell'istruzione superiore (come studenti o personale)?

Domande rivolte a persone con background migratorio/rifugiato e facenti parte della comunità universitaria (studenti e personale):

- Quanto ti senti accolti dall'università?
- Ti senti incluso nella classe/nel posto di lavoro (con pari trattamento e opportunità rispetto a chi non è rifugiato/migrante)?
- Hai sperimentato pregiudizi consci o inconsci nel tuo ambiente di apprendimento/lavoro a causa della tua provenienza?
- E nell'ambito delle relazioni interpersonali, ti senti incluso? Senti che i tuoi commenti e opinioni sono considerati e rispettati?
- Quali sfide incontri nella tua università? Pensi che queste sfide abbiano un legame o una connessione con il tuo background di rifugiato/migrante? Se sì, potresti elaborare meglio il concetto?
- Ti senti rappresentato nei consigli decisionali?
- Che tipo di misure concrete pensi che l'organizzazione per cui lavori debba adottare per incoraggiare il coinvolgimento di personale migrante/rifugiato in posizioni di leadership?
- Senti che la tua voce è stata ascoltata e che sono state prese in considerazione particolari esigenze e situazioni che migliorerebbero la tua partecipazione/senso di appartenenza a livello universitario?
- Ritieni che ci siano azioni, strategie o politiche esplicite rivolte al sostegno di rifugiati/migranti?
- Che tipo di misure o cambiamenti potrebbero farti sentire più incluso in termini di inclusione sociale e accademica?
- Secondo la tua opinione ed esperienza, quali sono gli argomenti, le questioni, le circostanze che incidono sull'adozione di misure o cambiamenti per rendere l'università un'organizzazione più inclusiva per le persone di origine migrante/rifugiata?
- Se potessi realizzare una lista di desideri per rendere la tua università più inclusiva, cosa chiederesti?

Guida alle domande per il processo di consultazione interna: stakeholder interni

- Quali sono le principali azioni che il servizio, l'area dell'università, ... ovunque svolgiate la vostra attività, sta attuando in termini di migrazione e inclusione?
- Secondo la tua opinione ed esperienza, quali sono le sfide interne ed esterne che le azioni e le politiche inclusive portano avanti a livello universitario?
- Quali sono le opportunità che individuate in questi momenti per migliorare l'inclusione di persone con background di rifugiati/migranti a livello di leadership, rappresentanza della comunità universitaria, ...?
- Quali sono gli elementi chiave che l'università dovrebbe mobilitare per migliorare l'inclusione dei migranti? Quale dovrebbe essere la strategia di "mobilitazione"?
- Quali sono le alleanze interne ed esterne necessarie per sviluppare una strategia sostenibile in termini di inclusione dei migranti?
- Avete rilevato conflitti o resistenze al momento di introdurre o sviluppare azioni di inclusione dei migranti? Come pensate che l'università debba affrontarli?
- Siete consapevoli dei pregiudizi che possono influenzare la rappresentazione e l'inclusione di persone di origine migrante/rifugiata?
- Qual è secondo te il ruolo della formazione nel tema dell'inclusione dei migranti?
- In che misura l'attuale budget e le risorse umane destinate allo sviluppo di azioni di inclusione dei migranti hanno un impatto sull'implementazione e sui risultati delle azioni rivolte all'inclusione dei migranti?

L'analisi delle risposte dovrebbe facilitare la compilazione del seguente modello:

	Interni	Esterni
Challenges	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Opportunità	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Buone pratiche	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Provvedimenti da adottare	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Canvas per le politiche

POLICY CANVAS

Introduzione

Il policy canvas vuole supportare lo sviluppo di un piano strategico fornendo uno schema pratico in cui gli aspetti principali vengono organizzati visivamente per facilitare i processi decisionali.

Per questi motivi, Unidiversikit ha sviluppato un modello rapido e facile da compilare con i seguenti concetti:

- Diversità e inclusione di migranti/rifugiati:



- Analisi della situazione:

- Pubblico/i destinatario/i:
Obiettivo: identificare chi saranno i "beneficiari" della strategia.
Domande guida: Chi sono i beneficiari? Quali sono le loro caratteristiche principali? Come raggiungerli? Che tipo di partecipazione avrà il pubblico target durante il processo?
- Stakeholder interni ed esterni.
Obiettivo: identificare gli stakeholder principali e rilevanti.
Domande guida: Quali sono i principali stakeholder interni ed esterni da prendere in considerazione per portare la politica a termine in modo efficace? Quali aspetti degli stakeholder sono rilevanti per la politica? (Per identificare gli stakeholder, si prega di consultare la sezione Guide per interviste e focus group)
- Gestione del cambiamento: resistenza. Obiettivo: identificare le resistenze potenziali o reali ai cambiamenti che la politica può attuare e introdurre strategie per superare queste resistenze.
Domande guida: Chi potrebbe opporre resistenza alla politica? Perché? In che modo potrebbe manifestarsi questa resistenza? Come gestirla positivamente?

- **Impatto e benefici.**
 Obiettivo: identificare gli impatti potenziali/previsti (negativi e positivi) della politica per i beneficiari e gli stakeholder.
 Risposte della guida: Quali sono le implicazioni e i risultati previsti (positivi e negativi) della politica per i beneficiari? E per gli stakeholder? Per l'organizzazione?
- **Problemi e opportunità.**
 Obiettivo: identificare gli scenari.
 Domande guida: Quali sono gli ostacoli che la politica deve affrontare? E quali sono le opportunità che la politica offre ai beneficiari e all'organizzazione?
 Intervento: azioni.
 Obiettivi: in base alle informazioni raccolte su stakeholders, eventuali resistenze, effetti, problemi/opportunità. Identificare le principali azioni per sviluppare la politica.
 Domande guida: Esistono esperienze precedenti o buone pratiche da cui l'organizzazione può imparare? Cosa deve fare l'organizzazione? Chi deve fare cosa? Come può l'organizzazione monitorare e valutare lo sviluppo della politica e il suo impatto? Come sono coinvolti i beneficiari e gli stakeholder?
- **Costi.**
 Obiettivo: identificare i costi della politica.
 Domande guida: Quali sono i costi individuati? Sono inclusi tutti i costi?
- **Risorse finanziarie e umane.**
 Obiettivo: identificare il budget necessario e le risorse umane necessarie per la progettazione, l'attuazione e la valutazione della politica.
 Domande guida: È disponibile un budget? Esistono risorse umane adeguate (formate, con esperienza, desiderose di lavorare allo sviluppo della politica)? Il budget e le risorse umane identificate sarebbero sostenibili nel tempo?

Il policy canvas è un esercizio che consente all'organizzazione di comprendere l'obiettivo della politica e i principali aspetti che impattano sulla progettazione, l'implementazione, il monitoraggio e la valutazione.

È possibile utilizzare il modello o adattare le domande della guida e compilarlo. Il documento è un work in progress, il che significa che potete tornarci sopra come parte del processo di monitoraggio con l'obiettivo di perfezionare e ripensare/riflettere sul processo di progettazione, sviluppo e valutazione della politica.

Passaggi consigliati:

- Preparazione
 - È necessario essere consapevoli del tipo di informazioni di cui il processo ha bisogno: identificazione degli obiettivi della politica, del target di gruppo e delle sue caratteristiche, degli stakeholder, dei principali effetti.
 - In base alle esigenze in termini di informazioni, è possibile progettare un pre-processo. Alcuni degli strumenti presenti nel Toolkit possono essere utili: ad esempio, lo strumento di diagnostica della governance e le guide per le interviste e i focus group possono servire a identificare stakeholder, anche potenziali gruppi target e idee per agire.
 - Definizione dei profili dei partecipanti e del loro impegno durante il processo. Il processo accetta un primo turno di personale tecnico e un secondo turno di personale politico e tecnico. Si raccomanda di creare un gruppo di 6-7 persone al massimo, affiancati da un facilitatore.

- Implementazione

Promemoria: il policy canvas è uno strumento che facilita l'identificazione degli obiettivi e il processo decisionale. Non è necessario prendere le decisioni finali nel momento dell'elaborazione del documento. Il canvas può essere rivisto ogni volta che è necessario.

- Un facilitatore condurrà le sessioni del policy canvas, moderando la discussione e supportando il processo decisionale.
- Il numero di sessioni può variare a seconda della complessità della politica, ma dovrebbe essere compreso tra 2 e 5. Ogni sessione dovrebbe avere una durata di 70 minuti al massimo.
- Tutte le informazioni raccolte nella fase di preparazione vengono inseriti nel canvas.
- Le domande guida possono supportare il tipo di informazioni necessarie e possono anche supportare il dibattito e la riflessione sugli argomenti correlati.

- Il gruppo è concorde sul disegno finale.
- Il risultato viene presentato alle autorità competenti.



RISORSE

RISORSE

- Atlante della Migrazione <https://bluehub.jrc.ec.europa.eu/migration/app/atlas.html?>
- Atlante dell'inclusione, University project <https://www.university.eu/outputs/atlas/>
- Migranti e loro discendenti: Social Inclusion and Participation in Society <https://fra.europa.eu/en/project/2015/social-inclusion-and-migrant-participation-society>
- Integrazione dei richiedenti asilo e dei rifugiati: Istruzione e formazione Rapporto Eurydice <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1bfa322-38cd-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en>
- ECRE <https://asylumineurope.org/>
- Erasmus + Educazione inclusiva in Europa: Imparare da Erasmus+ <https://education.ec.europa.eu/news/inclusive-education-in-europe-learning-from-erasmus>
- Erasmus+ risultati del progetto <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects>
- Studio sui bisogni della popolazione immigrata in Spagna: tendenze e sfide per l'inclusione sociale ACCEM <https://www.accem.es/estudio-las-necesidades-la-poblacion-inmigrante-espana-tendencias-retos-la-inclusion-social/>
- Commissione europea, Istruzione superiore per migranti e rifugiati <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/higher-education-for-migrants-and-refugees>
- Moon Johnson, Ed.D., Joshua (2014) "Back to the Basic: soddisfare le esigenze di una parte dell'amministrazione dell'istruzione superiore" <https://scholarworks.uvm.edu/tvc/vol35/iss1/18/>
- Hugh Bushera, Nalita Jamesb, Anna Pielab & Anna-Marie Palmerb, School of Education, University of Leicester, Leicester, UK Trasformare la visione di sé degli studenti adulti emarginati: L'accesso ai corsi di istruzione superiore in Inghilterra https://www.researchgate.net/publication/265341531_Transforming_marginalised_adult_learners%27_views_of_themselves_Access_to_Higher_Education_courses_in_England
- Catalogo delle Buone Pratiche inHERE <https://www.inhereproject.eu/outputs/good-practice-catalogue>
- inHERE Living Lab webinars: <https://www.inhereproject.eu/outputs/living-lab>
- Linee guida per il personale universitario inHERE: <https://www.inhereproject.eu/outputs/guidelines-for-university-staff-members>
- Raccomandazioni inHERE : <https://www.inhereproject.eu/outputs/recommendations>

- OIM Organizzazione Internazionale per le Migrazioni <https://www.iom.int/>
- Iniziative per l'educazione dei rifugiati <https://www.refugeeeducationinitiatives.org/>
- Smile, [Diversity audit](#)
- Rete delle Nazioni Unite sulle migrazioni <https://migrationnetwork.un.org/>
- Passaporto europeo delle qualifiche per i rifugiati: <https://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>

CONCLUSIONI

CONCLUSIONI

L'insieme degli strumenti contenuti in questo Toolkit fornisce un punto di partenza per le università e i suoi membri ai fini di discutere e riflettere sugli "immaginari" culturali e istituzionali, l'interazione con altri stakeholders e realtà ma, soprattutto, cerca di aumentare l'impegno istituzionale nei processi di inclusione e diversità.

I diversi strumenti presentati in questo toolkit possono essere consultati se un'organizzazione complessa come un'Università intende progettare, ripensare, monitorare o valutare iniziative e strategie legate all'inclusione, in particolare di gruppi emarginati come studenti rifugiati e immigrati.

Questo kit di strumenti vuole fornire un supporto in questo processo e per questo motivo, incoraggiamo l'utente a esplorare questi strumenti, a rivisitarli e ad adattarli alle esigenze e alle circostanze di ciascuna organizzazione.

Complessivamente, il progetto UNI(di)VERSITY vuole contribuire a rendere le università più inclusive e cerca di affrontare attraverso il dibattito temi delicati come questo, sostenendo il processo decisionale servendosi di strumenti flessibili, dinamici e specifici, in cui un approccio olistico e la partecipazione risultano fondamentali.

KIT DI STRUMENTI INTEGRALI

PER VALUTARE E SUPPORTARE L'INTEGRAZIONE
E LO SVILUPPO DI STRATEGIE E

AZIONI RELATIVE ALLA MIGRAZIONE E ALLA DIVERSITÀ PRESSO GLI IIS