

La internacionalización del personal investigador: un módulo formativo diseñado desde el proyecto HEIM

INTERNACIONALIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: ORIENTACIÓN PRÁCTICA

Este módulo está diseñado para el personal de las instituciones de educación superior - recursos humanos, igualdad y diversidad personal y directivos- que participan en la contratación, apoyo y desarrollo de académicos internacionales. El contenido está diseñado para ofrecer consejos concisos y prácticos, ayudando a los usuarios a identificar y desarrollar prácticas reflexivas para sus propios programas de formación.

Todas las personas involucradas en la contratación y el apoyo de investigadores internacionales deben ser conscientes de los obstáculos que encuentran. Al abordar el sesgo inconsciente dentro de las instituciones y comprender mejor las necesidades de una fuerza laboral diversa, podemos contribuir a una sociedad verdaderamente global.

“En el mundo académico fueron las personas quienes decidieron que realmente querían defender mi causa y ayudarme a conectarme con la gente adecuada y me explicaron cómo hacerlo” (Mujer de origen rumano-húngaro).

En este sitio web encontrará una serie de recursos que le ayudarán a reflexionar sobre la forma en que se apoya a los investigadores internacionales en su institución, incluidos el marco jurídico, consejos prácticos para evitar prejuicios, ideas para establecer un programa de orientación e iniciación eficaz y un estudio de caso sobre investigadores de comunidades romaníes.

Una vez que haya trabajado con el material, eche un vistazo a la siguiente lista de verificación para reflexionar sobre la internacionalización y establecer lo que su institución necesita hacer a continuación.

La internacionalización es...

- parte de la economía mundial del conocimiento
- un discurso político dominante en la educación superior actual
- impulsada por preocupaciones educativas y económicas
- sobre la movilidad de los estudiantes, el personal, los programas y las instituciones de enseñanza superior
- se considera una forma deseable de capital para los estudiantes, el personal, las instituciones y las asociaciones de investigación y publicación.

Y los beneficios de este enfoque son:

- una mayor presencia mundial de las universidades
- una mejora para retención de investigadores
- la mejora de las relaciones interpersonales en toda la institución
- el intercambio de buenas prácticas para mejorar el desarrollo de los investigadores
- la contribución a una sociedad global.

La Carta Europea del Investigador[<https://euraxess.ec.europa.eu/>] lo estipula:

“Los empleadores y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria, transdisciplinaria y virtual, así como la movilidad entre los sectores público y privado, como un medio importante para mejorar el conocimiento científico y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera del investigador. En consecuencia, deberían incorporar esas opciones en la estrategia específica de promoción de las perspectivas de carrera y valorar plenamente y reconocer cualquier experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión y evaluación de las perspectivas de carrera”.

La internacionalización y la movilidad son dos de los problemas más importantes a los que se enfrenta la educación superior, tanto en el Reino Unido como en el resto del mundo. Necesitamos tanto apoyar la diversificación de las comunidades académicas mediante prácticas equitativas como preparar a nuestros investigadores para vivir y trabajar en una sociedad global. En 2012, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) elaboró una estrategia con el objetivo de que *"para 2020, al menos el 20 % de todos los titulados del EEES deberían haber pasado un período de estudio o formación en el extranjero"*.

Aunque se han emprendido iniciativas de amplio alcance para apoyar la movilidad de los estudiantes, se ha prestado relativamente poca atención a los investigadores.

Mapeo de Movilidad.

Seis países de destino acogen a casi la mitad del total de estudiantes móviles:

Estados Unidos (alojamiento del 19% de los estudiantes internacionales con movilidad internacional):

Reino Unido (10%)

Australia (6%)

Francia (6%)

Alemania (5%)

Federación de Rusia (3%)

Los principales países de origen de los estudiantes móviles son:

China

India

Alemania

República de Corea

Francia

Se presta mucha menos atención política y de investigación a la internacionalización de las carreras académicas.

En aquellos países donde existen datos relevantes para el origen de los profesores universitarios, la proporción de personal internacional varía entre el 3 y el 22%. Noruega, Finlandia, Reino Unido y Estados Unidos tienen entre el 18 y el 22% del personal académico internacional. Japón, España y Francia tienen entre un 3 y un 9%.

ANTECEDENTES JURÍDICOS Y POLÍTICOS

El apoyo a los investigadores internacionales debe prestarse en el marco de la legislación nacional y europea en materia de igualdad y derechos humanos. Esta sección describe las responsabilidades legales en el Reino Unido, España y Suecia.

Además, la Carta Europea del investigador [<https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=the-european-charter-for-researchers.pdf&site=41>] exige:

- Que los Estados miembros se esfuercen por adoptar las medidas necesarias para garantizar que los empresarios o financiadores de investigadores desarrollen y mantengan un entorno de investigación y una cultura de trabajo propicios, en los que se valore, aliente y apoye a las personas y a los grupos de investigación y se les proporcione el apoyo material e inmaterial necesario para que puedan cumplir sus objetivos y tareas. En este contexto, debe concederse especial prioridad a la organización de las condiciones de trabajo y formación en la fase inicial de las carreras de los investigadores, ya que contribuye a las futuras opciones y al atractivo de una carrera en I+D.

- Que los Estados miembros se esfuercen por adoptar, siempre que sea necesario, las medidas cruciales para garantizar que los empresarios o financiadores de investigadores mejoren los métodos de contratación y los sistemas de evaluación y valoración de las carreras con el fin de crear un sistema de contratación y desarrollo profesional más transparente, abierto, equitativo e internacionalmente aceptado como requisito previo para un auténtico mercado de trabajo europeo para los investigadores.

Los Principios y requisitos generales de la Carta aplicables a los empleadores y financiadores incluyen:

- ✓ *No discriminación*: Que los Estados miembros se esfuercen por adoptar, siempre que sea necesario, las medidas cruciales para garantizar que los empresarios o financiadores de investigadores mejoren los métodos de contratación y los sistemas de evaluación y valoración de las carreras con el fin de crear un sistema de contratación y desarrollo profesional más transparente, abierto, equitativo e internacionalmente aceptado como requisito previo para un auténtico mercado de trabajo europeo para los investigadores.
- ✓ *Valor de la movilidad*: los empresarios y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y transdisciplinaria y virtual, así como la movilidad entre el sector público y el privado, como un medio importante para mejorar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera del investigador. En consecuencia, deberían incorporar esas opciones en la estrategia específica de promoción de las perspectivas de carrera y valorar plenamente y reconocer cualquier experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión y evaluación de las perspectivas de carrera.

Y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores así lo establece:

Toda experiencia de movilidad, por ejemplo, una estancia en otro país o región o en otro entorno de investigación (público o privado) o un cambio de una disciplina o sector a otro, ya sea como parte de la formación inicial para la investigación o en una fase posterior de la carrera investigadora, o como experiencia de movilidad virtual, debe considerarse una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.

Antecedentes jurídicos y políticos. Puesta en práctica¹

El personal universitario tiene la responsabilidad de facilitar el desarrollo de los investigadores dentro del marco legal descrito en esta sección. Nota importante: La protección por razón de la nacionalidad está sujeta al cumplimiento de las normas de inmigración.

Específicamente, esto podría significar:

- Prestar atención a las necesidades de los investigadores de diversos grupos dentro del diseño de su programa. Incluir un proceso de análisis de igualdad/evaluación de impacto en el desarrollo de su programa es una forma útil de asegurar que usted da la debida consideración a la inclusión y accesibilidad.
- Explicitar a los investigadores las normas de conducta que usted espera en la forma en que interactúan, y hacer frente rápida y correctamente a los comportamientos inapropiados.
- Identificar oportunidades dentro de su departamento para que los investigadores trabajen en colaboración en diversos grupos
- Idear formas creativas y respetuosas de utilizar las diversas experiencias de los investigadores para añadir valor al departamento.

Cabe señalar que ser equitativo no significa proporcionar lo mismo para todos los estudiantes, sino reconocer las diferentes necesidades dentro de un grupo diverso y tomar las medidas necesarias para garantizar que los servicios se presten de una manera que satisfaga estas necesidades en la medida de lo posible.

ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS DEL PROGRAMA

Introducción

La investigación realizada por la *Oficina para la Promoción de la Igualdad* encontró ejemplos en el Reino Unido que van desde actos y comportamientos sutiles de exclusión hasta el racismo manifiesto en el lugar de trabajo.

Estos ejemplos incluyen:

- Los comentarios negativos relacionados con la condición de ser de otro país.

¹Adaptado del material publicado por la *Oficina para la Promoción de la Igualdad*.

- La asignación de mayores cargas de trabajo que a los colegas británicos.
- La atribución de menos responsabilidades y deberes que los colegas británicos con la misma o menos experiencia, en particular en relación con las oportunidades de investigación y enseñanza.
- La colocación en puestos en un rango salarial inferior al de los colegas británicos de nivel equivalente.
- Un mayor escrutinio de la actuación laboral, las acciones y los desplazamientos.
- Menos apoyo en relación con la búsqueda o asignación de oportunidades de investigación y financiación.
- Un menor reconocimiento de la experiencia educativa y profesional previa.
- La exclusión del proceso de toma de decisiones o de los debates previos.
- La asignación de espacios de oficina inferiores(o separados del resto) al de los colegas del Reino Unido, en comparación con los colegas de nivel equivalente.
- Menores oportunidades de ascenso o progresión profesional.
- Experiencias de discriminación o prejuicio desestimadas por el superior jerárquico.

La discriminación consciente e inconsciente y los estereotipos nacionales impregnan la forma en que el personal es percibido por sus colegas y estudiantes. La *Oficina para la Promoción de la Igualdad*, ECU, recomienda que las instituciones de educación superior desarrollen una estrategia institucional para crear una cultura inclusiva, que podría estar relacionada con los objetivos y políticas de igualdad y diversidad existentes. Esto se puede apoyar a través de la capacitación en prejuicios inconscientes para ayudar a las instituciones a considerar cómo el acento, la nacionalidad y la etnia pueden afectar a los comportamientos y la toma de decisiones.

Como observa la ECU, el personal internacional se enfrentará a problemas específicos relacionados con sus propias identidades y antecedentes. Por ejemplo, es probable que el personal internacional femenino tenga una experiencia diferente a la del personal internacional masculino, y que el personal internacional que pertenece a un grupo étnico minoritario visible tenga una experiencia diferente a la del personal blanco.

Aquí encontrará algunos recursos prácticos que puede utilizar para mejorar el apoyo a investigadores internacionales dentro de su institución. Concretamente:

- Mejorar su programa de acogida para nuevos investigadores
- Desarrollo de un programa de tutoría

Áreas a incluir en la Formación.

- Consejos prácticos para apoyar a los investigadores internacionales

- Cómo evitar sesgos inconscientes e implícitos
- Algunas reflexiones sobre el sesgo de confirmación
- Estrategias activas de los participantes para hacer frente a los incidentes
- Lista de verificación para la internacionalización reflexiva.

Si su institución participa en el programa Erasmus, también puede solicitar financiación para la formación del personal. Esto está disponible para el personal docente y no docente y puede cubrir:

- Periodos lectivos - el personal imparte clases en otra institución de enseñanza superior en el extranjero
- Períodos de formación - el personal emprende un evento de formación o se somete a observación/observación/formación en una organización relevante en el extranjero.

Para más información, visite el sitio web de Erasmus: [<https://www.erasmusplus.org.uk/apply-for-higher-education-student-and-staff-mobility-funding>].

Herramientas del programa: Inducción

Es imprescindible que el personal internacional cuente con un plan de iniciación eficaz. Las personas necesitan sentirse preparadas para mudarse a un nuevo país, y una vez que están en el puesto necesitan poder concentrarse en su nuevo trabajo, en lugar de distraerse con la logística. Esto asegurará que se instalen bien y quieran quedarse.

“Por lo tanto, las cosas que puedo decir que lo hace más fácil... Sí, la institución tiene, en cierto modo, procedimientos establecidos en términos de..., sabemos que usted está entrando, sabemos que usted no es de aquí, por lo tanto, aquí está cómo abrir una cuenta bancaria, y vamos a ir con usted para ayudarle a hacer esto... Aquí está el papeleo que necesita, aquí tiene... Así que, mucho de esto está en el lado institucional pero también, también es que a la gente le gusta que le guste... Oh, eres nuevo aquí, déjame mostrarte cómo funciona... Aquí está el consultorio del médico, aquí están las instituciones que ofrecen cursos gratuitos de idiomas,... No todo el mundo lo hace, algunos ni siquiera piensan en ello”.

“Tengo que decir que la universidad en la que trabajaba en Turquía era muy buena[en la inducción]. Por lo tanto, a todos los profesores primer año se les proporcionó un

apartamento si querían... Tenían mapas del vecindario esperándolos, les habían indicado dónde estaban los supermercados... después de que la mayoría de nosotros habíamos llegado, cenamos con los que habían estado aquí durante años y los que acabábamos de llegar... ofrecían las clases nocturnas de idiomas" (Mujer de origen mixto angoleño y portugués).

Además del apoyo práctico, muchos investigadores jóvenes se benefician de la oportunidad de hablar con otros funcionarios internacionales, ya que tendrán una perspectiva similar y estarán en condiciones de compartir experiencias útiles.

La ECU propone el siguiente enfoque para la inducción²:

- Envíe al personal un paquete de inducción, o diríjalo a la información adecuada en su sitio web, cuando se les ofrezca el trabajo. Esto ayudará al personal internacional a planificar la mudanza tan pronto como sea posible, y les ayudará a sentirse preparados. También puede ser útil para el personal que se traslada desde otro lugar del mismo país.
- Asegurarse de que el paquete de inducción cubre las áreas clave de información que el personal requiere, sin bombardearlas con información. La información básica puede complementarse con enlaces a más información, por ejemplo, en línea. Para un buen ejemplo de recursos basados en la web, eche un vistazo a la Universidad de Nottingham <http://www.nottingham.ac.uk/jobs/applyingfromoverseas/index2.aspx>.
- Considere la posibilidad de proporcionar al personal un contacto para cualquier pregunta. Si este contacto es un asesor dedicado al personal internacional, será de gran utilidad.

El apoyo de inducción actual tiende a centrarse en el trabajo y la institución, con mucho menos énfasis en la cultura, el cuidado de los niños y la escolarización. Además de la información sobre el papel y la institución específica, las universidades deberían considerar la posibilidad de proporcionar material sobre:

- visados e inmigración
- finanzas e impuestos
- asistencia sanitaria

² Adaptado del material publicado por la Unidad para el Reto de la Igualdad [<https://www.ecu.ac.uk/>].

- seguridad personal y servicios de emergencia
- alojamiento
- cuidado y escolarización de los niños
- cultura y sociedad
- el área local
- el sector de la enseñanza superior en general.

Algunos de los problemas más difíciles a los que se enfrentan las investigadoras noveles internacionales son los visados y la vivienda. Las universidades pueden ayudar a asegurar que se disponga de apoyo específico en estas áreas, tanto para el personal como para los estudiantes. Aunque las normas sobre visados están fuera del control de la universidad, el apoyo a la gestión del proceso es muy beneficioso. Por ejemplo, dar tiempo libre o trabajo flexible para que el investigador pueda ocuparse del papeleo, asistir a las citas o hacer llamadas telefónicas.

Esta cita de las entrevistas de HEIM muestra la diferencia que un esquema de inducción eficaz puede suponer para un investigador internacional:

“El buen apoyo en el Reino Unido fue que el clima era muy acogedor y la gente estaba muy bien preparada. Así que recibí una introducción en la oficina y toda la infraestructura y tecnología, y también mucha información. Una introducción al departamento, me presentaron a varios miembros y sus funciones en el departamento, obtuve mucha información sobre la escuela y la universidad, incluyendo posibilidades de ocio como el deporte y, muy importante, la salud y la atención médica - aunque afortunadamente no lo necesité al final. Mi primer día en la universidad caminaba por el departamento con una compañera y me presentó a todo el mundo y me explicó dónde ir si tenía problemas tecnológicos y para el carnet de identidad universitario, etc., o cómo instalar la conexión a Internet, y todo. Y esto funcionó muy bien y fue importante para mí obtener toda la información. Y fue muy comprensiva, que pensara en personas que podrían ser interesantes para mí con respecto a temas de investigación, metodología y todo, y me presentó a esas personas. Y... Bueno, sí, eso me hizo sentir bastante cómoda y me beneficié mucho de esto. Por lo tanto, esto era muy importante y creo que para cada investigador venir a otra universidad, una cultura tan acogedora y también, no me sentía abandonada o... Esto fue realmente bueno” (Mujer, austriaca).

Herramientas del programa: Mentoría

Obtener el apoyo de un mentor puede ser extremadamente útil para los investigadores internacionales a medida que se adaptan a la vida en un nuevo país. Hay algunos tipos de tutoría que podría considerar ofrecer en su institución:

Mentoría personalizada

Los beneficios de una relación de tutoría personalizada son:

- Relación de apoyo para explorar y avanzar en los objetivos de desarrollo profesional.
- Oportunidad de aprender de un colega(s) más experimentado(s)
- Apoyo y orientación adaptados a la situación del investigador o su etapa de carrera.
- Debates confidenciales y objetivos.

Círculos de mentoría

Un Círculo de Mentores es un grupo formado por mentores de Círculo y un grupo de participantes (Mentores) que se reúnen para discutir experiencias profesionales y desafíos en un grupo de compañeros de apoyo, así como con colegas más experimentados.

El rol clave del Mentor del Círculo es escuchar y facilitar. Las reuniones circulares ofrecen a los participantes la oportunidad de hablar y compartir sus experiencias, problemas, esperanzas y miedos con otros investigadores internacionales en carreras similares.

Para obtener más orientación sobre cómo establecer un esquema de tutoría, consulte esta [guía delOxford LearningInstitute\[https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/supportresources/Guidance_on_setting_up_a_mentoring_scheme.pdf\]](https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/supportresources/Guidance_on_setting_up_a_mentoring_scheme.pdf).

Retroalimentación

Los participantes de las entrevistas HEIM hicieron las siguientes observaciones sobre los esquemas de mentoría:

“Y fue mi mentora, y ella hizo que todo fuera muy cómodo y amigable. Así que sentí que siempre podía preguntarle o venir con mis preguntas”. (Mujer, austriaca)

“La mentoría siempre es agradable porque se forma un vínculo con alguien a quien luego también se puede volver y cuestionar, y buscar consejo también” (Mujer de origen mixto angoleño y portugués).

“Cuando se habla de mentoría, creo que es importante conectar a la gente con gente local real, académicos locales reales, en lugar de... Sabes, podrías ser tutelado por otro académico internacional que es casi tanto extranjero como tú. Y aunque eso es bueno porque puedes decir ‘Dios, no entiendo lo que esta gente está haciendo localmente’, pero eso es algo alienante, ¿no? Creo que es mucho más importante que tengas a alguien que sea un local como tu mentor, un local de verdad. No necesariamente sobre la base de la raza, sino de alguien que realmente... que realmente se integró en esa sociedad. Y entonces es mucho más probable que entiendas dónde trabajas, creo” (Hombre, británico).

“Lo que ha sido muy, muy importante para mí ha sido una especie de tutoría y apoyo de otros eruditos romaníes, especialmente de aquellos a los que conoces, que son profesores y que han publicado extensamente” (Mujer, romaní polaca).

Herramientas del programa: Trucos prácticos

La Oficina para la Promoción de la Igualdad en el Reino Unido ha hecho algunas sugerencias sobre cómo podemos sensibilizarnos a las necesidades de los colegas internacionales. Las siguientes áreas podrían incluirse en la formación para la internacionalización³.

1. Desarrollar habilidades auditivas activas

Algunos investigadores pueden ser reacios a hablar sobre temas personales, a reconocer que tienen problemas o necesitan ayuda para enfocarse en cuál puede ser su problema. Usted necesitará usar sus habilidades para proporcionar un ambiente de apoyo en el que se sientan cómodos. Para ver algunos ejemplos concretos de escucha activa, visite el sitio web de la Universidad de Colorado [<https://www.colorado.edu/conflict/peace/treatment/activel.htm>], y eche un vistazo a

³Adaptado del material publicado por la Oficina para la Promoción de la Igualdad [<https://www.ecu.ac.uk/>].

PsychCentral para 13 Pasos para Mejorar las Habilidades Activas de Escucha[<https://psychcentral.com/lib/become-a-better-listener-active-listening/>].

2. Mejorar su comprensión de la diversidad

Cuanto más amplio sea su conocimiento de los temas que podrían afectar a sus investigadores, más posibilidades habrá de que se sientan cómodos hablando con usted y con la confianza de que entiende lo que están diciendo. Esto puede ser importante si se sienten aislados (más probablemente entre los investigadores internacionales), aquellos que se ocupan de problemas de salud mental, o aquellos que se sienten fuera de la cultura mayoritaria en la institución. Su habilidad para conectarse con ellos, en lugar de ser visto como alguien que no entiende, podría ser crítico para su habilidad de progresar.

3. Ser consciente de los estereotipos

Comprender los temas que afectan a grupos particulares de investigadores puede ser útil para ayudarle a proporcionar el apoyo apropiado, pero es importante no asumir que cada individuo en ese grupo tendrá la misma experiencia.

4. Cultivar el apego emocional

Si bien es importante establecer una buena relación con sus investigadores, también debe evitar involucrarse demasiado estrechamente con sus problemas hasta el punto de asumir la responsabilidad de resolver el problema. Esto puede ser particularmente difícil cuando la empatía entre ustedes es fuerte (quizás su experiencia es similar a la que usted tuvo); por el contrario, el problema podría estar completamente más allá de su experiencia y usted ha invertido mucho tiempo y energía en la empatía con ellos.

5. Considere ser un modelo a seguir

Si usted pertenece a un grupo minoritario en su institución y se siente cómodo compartiendo sus experiencias, puede considerar convertirse en un modelo a seguir. La presencia visible de personas pertenecientes a grupos minoritarios que han tenido éxito en el mundo académico puede animar y tranquilizar a los investigadores que se sienten marginados o aislados.

Herramientas del programa: Sesgo inconsciente y sesgo implícito

Procesamos la etnia, el género, la edad y la discapacidad de una persona antes de saber que lo hemos hecho. Al mismo tiempo, también vinculamos a esa persona con todo el supuesto "conocimiento" que tenemos de la categoría con la que la hemos etiquetado. Los

estereotipos y las suposiciones sociales y las experiencias personales que han enmarcado la categoría se vinculan al individuo.

El sesgo inconsciente es un término utilizado para describir las asociaciones que mantenemos que, a pesar de estar fuera de nuestra conciencia, pueden tener una influencia significativa en nuestras actitudes y comportamiento. A pesar de lo justos que creemos que somos, la mayoría de las personas tienen cierto grado de sesgo inconsciente. Esto significa que automáticamente respondemos a los demás (por ejemplo, personas de diferentes grupos raciales o étnicos) de manera positiva o negativa.

Estas asociaciones son difíciles de ignorar, independientemente de que las reconozcamos o no como equivocadas, porque están profundamente arraigadas en nuestro pensamiento y emociones. Reconocer y asumir la responsabilidad de los prejuicios inconscientes no es solo un imperativo moral, sino que también es importante desde el punto de vista financiero y de la reputación. Para las universidades, la toma de decisiones sesgadas afecta a la contratación y selección del personal y los estudiantes, así como a la capacidad de estos para alcanzar su pleno potencial.

Por otra parte, el sesgo implícito comprende aquellas opiniones de las que quizás no seamos conscientes. Son evaluaciones que se activan automáticamente cuando nos encontramos con personas o situaciones diferentes, y que por lo general funcionan sin que una persona tenga pleno conocimiento o control⁴.

Como las personas son incapaces de controlar y manejar sus actitudes y prejuicios implícitos y no pueden fácilmente ocultarlos de la misma manera que sus prejuicios explícitos, se les considera una medida más confiable de los prejuicios reales. Las medidas de las actitudes implícitas suelen ser más fiables a la hora de predecir el comportamiento⁵.

A pesar de que los niveles de prejuicio explícito han disminuido⁶, la discriminación real sigue siendo un problema constante para muchos sectores de la sociedad.

⁴Greenwald, AG & Banaji, MR (1995) 'Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes'. *Psychological Review*, 102(1): 4–27.

⁵Dovidio, JF, Kawakami, K, Johnson, C, Johnson, B & Howard, A (1997) 'On the nature of prejudice: automatic and controlled processes'. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33(5): 510–540.

⁶Abrams, D (2010) *Processes of prejudice: theory, evidence and intervention*. Equality and Human Rights Commission, London.

Comprender el sesgo implícito -qué lo causa, cómo impacta en la toma de decisiones y qué se puede hacer para moderarlo- es importante si se quiere reducir la brecha entre los ideales a los que aspiramos y la realidad.

Estas citas de las entrevistas de HEIM demuestran el impacto del sesgo inconsciente en los investigadores internacionales:

“Y luego la otra parte de esto es entrenar a los profesores actuales, cómo, no sé cómo, pero conseguir que trabajen sobre sus propios prejuicios y estereotipos y, ya sabes, todas las microagresiones raciales que tenemos que experimentar a diario por parte de nuestros colegas. Dicen cosas ridículas y estúpidas porque no saben nada mejor, y sin embargo después de unas cien veces, tú sabes, ... Sabes después de cientos de veces de gente pensando que yo, por ejemplo, soy el experto en todas las culturas solo porque soy la única persona de color, que la gente piensa que lo sé todo sobre los afroamericanos, sé todo sobre los latinos, sé todo sobre los asiáticos. Tengo una pequeña agenda de investigación, como tú” (Mujer, guatemalteca).

“Pienso que una cosa importante es la autoestima porque somos tan pocos y lo somos, quiero decir... Me pasó a mí personalmente muchas veces que sabes que el conocimiento que tú produces es cuestionado porque por alguna razón es percibido como no objetivo” (Mujer, romaní polaca).

¡Pruebe usted mismo!

Puedes poner a prueba tus propios sesgos implícitos a través del Proyecto Implícito [<https://implicit.harvard.edu/implicit/>], una organización sin ánimo de lucro y red internacional de colaboración de investigadores que estudian la cognición social implícita.

Herramientas del programa: Sesgo de confirmación

Preferimos la información que confirma lo que sabemos y creemos y es más probable que pasemos por alto la información que la desafía o contradice:

"A veces sabes que tus colegas o empleadores te perciben como un pueblo gitano, no como un profesional... Así que ponen demasiado énfasis en ese aspecto" (Mujer, de origen mixto angoleño y portugués).

Sesgo de confirmación en la forma en que vemos a las personas

- Conoces a alguien e inconscientemente lo categorizas.
- Los estereotipos y las normas sociales relacionadas con esas categorías están vinculados a ese individuo.
- Es más probable que te des cuenta y recuerdes su comportamiento, que está en consonancia con las categorías en las que los has colocado, reforzando así tu opinión sobre ellos en esa categoría. Estás demostrando que tienes razón.
- Es menos probable que notes y recuerdes el comportamiento que no encaja dentro de la categoría.

Impacto en la toma de decisiones y el comportamiento

Existe la posibilidad de que los sesgos inconscientes tengan un impacto en la forma en que percibimos la habilidad de los demás y cómo recordamos el trabajo que han realizado y lo que han logrado. Por ejemplo:

- cómo se notan y se recuerdan los aspectos buenos/malos del rendimiento de un estudiante
- cómo se consideran o no los errores perdonables
- qué anima a los estudiantes a continuar sus estudios

Hay dos cosas que podemos hacer para mitigar nuestros prejuicios:

1. Intentar romper los vínculos en la forma en que interpretamos y procesamos la información y reducir nuestros sesgos inconscientes.
2. Asegurarnos de que reconocemos que tenemos prejuicios inconscientes y hacer todo lo posible para manejarlos, impactando en nuestra toma de decisiones y comportamiento.

En resumen,

- Todos tenemos prejuicios inconscientes y todos estamos afectados por prejuicios.
- Podemos tomar medidas para controlar el impacto en nuestro comportamiento y toma de decisiones.
- Depende de los individuos decidir qué acción tomar.

Dedique unos minutos a pensar en lo que puede hacer para reconocer y reducir sus propios prejuicios y mitigar su impacto en su comportamiento y toma de decisiones. ¿Qué va a hacer?

Herramientas del programa: Estrategias para espectadores activos

Si usted es testigo de un comportamiento ofensivo, aquí encontrará consejos útiles sobre qué hacer:

Estrategias en el momento

- ✓ Nombrar o reconocer un delito
- ✓ No haga la vista gorda y coja al toro por los cuernos
- ✓ Interrumpir el comportamiento
- ✓ Apoyar públicamente a una persona agraviada
- ✓ Usar lenguaje corporal para mostrar desaprobación
- ✓ Usa el humor (con cuidado)
- ✓ Fomentar el diálogo
- ✓ Ayudar a calmar los sentimientos fuertes
- ✓ Pedir ayuda

Estrategias después de los hechos

- ✓ Apoyo privado a una persona alterada
- ✓ Hablar en privado con la persona responsable del comportamiento inapropiado
- ✓ Reporte el incidente, con o sin nombre

Herramientas del programa: Lista de verificación para una internacionalización reflexiva

1. ¿Tiene su institución una política de internacionalización? Encasoafirmativo, ¿se incluyen las cuestiones relativas al personal internacional?
2. ¿Recopila su institución estadísticas sobre el personal internacional? Encasoafirmativo, ¿qué información recopila, por ejemplo, país de origen, función, género, disciplina, etc.?

3. ¿Se tabulan los datos sobre el personal internacional con cualquier otra fuente de datos de su institución, por ejemplo, retención, promoción, igualdad y diversidad, retribución de evaluación del rendimiento, diferencias salariales entre hombres y mujeres, etc.?
4. ¿Proporciona su institución alguna de las siguientes opciones para el personal internacional?
 - Inducción
 - Programas de mentoría
 - Esquemas de compañerismo
 - Apoyo práctico, por ejemplo, ayuda con el alojamiento, familiarización con la vecindad, sistema de educación superior del Reino Unido, etc.
 - Apoyo financiero, por ejemplo, fondos asignados para la asistencia a conferencias de académicos internacionales?
 - Apoyolingüístico
 - Actividades Sociales
5. ¿Se evalúa alguno de los programas o acciones anteriores? Si es así, ¿cómo?
6. ¿Cómo obtienes información respecto a:
 - cómo el personal internacional está experimentando su institución?
 - qué tipo de apoyo necesita el personal internacional?
7. ¿Qué parte de su institución trabaja más estrechamente con el personal internacional de apoyo? ¿Intercambian/informan a otros servicios/departamentos?
8. ¿Ofrece su institución algún tipo de formación sobre internacionalización? ¿Incluye esto el trabajo con personal internacional? ¿Qué cubre el curso?
9. ¿Cuáles cree usted que son los principales problemas y desafíos que enfrenta el personal internacional en su institución?
10. ¿Qué intervenciones le gustaría desarrollar en su institución para el personal internacional?

ESTUDIO DE CASO SOBRE GITANOS/ROMANÍES

¿Quiénes son los romaníes?

El término "romaní" se utiliza a menudo para referirse a una serie de grupos diferentes, como los romaníes, sinti, kale, gitanos, romaniches, boyash, ashkalíes, egipcios, yenish, dom, lom, y también incluye a los nómadas⁷.

Según la UE, se estima que la población romaní en Europa la constituyen entre 10 y 12 millones de personas. Los romaníes suelen estar desfavorecidos en muchos ámbitos de la vida y son especialmente vulnerables a la exclusión social, la pobreza y la discriminación. Además, las actitudes negativas generalizadas hacia los romaníes presentan importantes obstáculos para mejorar la inclusión⁸. De hecho, muchos informes sociológicos en nuestro país, así como en otros países europeos, sugieren que los estereotipos más negativos y el discurso de odio más común deriva en insultos contra la comunidad gitana.

¿Qué se está haciendo para apoyarlos?

En 2011, la Comisión Europea adoptó un marco comunitario para las estrategias nacionales de integración de los romaníes[https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en] hasta 2020, en el que se pide a los Estados miembros que aborden con mayor eficacia el reto de la integración de los romaníes para finales del decenio. Reconociendo que la legislación por sí sola no es suficiente, la UE busca un enfoque integrado y sostenible en diferentes áreas, incluyendo educación, empleo, salud y vivienda.

Esta iniciativa se basa en otras iniciativas, como el Día Internacional de los Romaníes, un acto anual celebrado el 8 de abril para celebrar la cultura romaní y concienciar sobre los problemas a los que se enfrenta la población romaní. En 2009, Hillary Clinton, entonces secretaria de Estado estadounidense, habló del compromiso de su país por proteger y promover los derechos humanos de los romaníes en toda Europa.

⁷ Estrategias nacionales de integración de los romaníes[https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en]

⁸ Estrategias nacionales de integración de los romaníes[https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en]

La Fundación para la Educación de Romaníes

La Fundación para la Educación de Romaníes, REF [<http://www.romaeducationfund.org/>], fue creada en el marco de la Década para la Inclusión Romaní en 2005. Su misión y objetivo último es reducir la brecha en los resultados educativos entre los romaníes y los no romaníes. Para lograr este objetivo, la organización apoya políticas y programas que garanticen una educación de calidad para los romaníes, incluyendo becas [<http://www.romaeducationfund.hu/scholarship-program-tertiary-education>].

¿Y qué está pasando en España?

La tasa de educación superior para los romaníes no llega al 3%, a pesar de la presencia de planes de participación cada vez más amplios en todo el país. Si bien las universidades han logrado incluir a otros grupos étnicos minoritarios, los romaníes siguen estando infrarrepresentados. Esto se debe a factores que incluyen barreras en las primeras etapas de la educación, expectativas familiares y estereotipos persistentemente negativos en los medios de comunicación.

Los medios de comunicación están llenos de terribles estereotipos sobre los romaníes. A menudo son retratados como viviendo en la miseria, como ladrones y tramposos. Casi no hay cobertura sobre todos los romaníes que viven y trabajan tranquilamente, a menudo en empleos profesionales.

¿Cómo puede apoyar a los investigadores romaníes?

Cuando asesore a investigadores jóvenes o emprenda un proyecto internacional, tenga en cuenta los consejos prácticos que hemos dado para apoyar a los investigadores. También examine si hay evidencia de sesgo inconsciente, implícito o de confirmación operando en su institución. También debe conocer el marco jurídico y las políticas que se aplican en su país.

Aquí insertamos un ejemplo de la diferencia que un buen apoyo puede hacer:

“Sin embargo, el Programa de acceso para los romaníes es estupendo. Está tan bien diseñado y es así... Sientes que entienden todas sus opiniones y tus necesidades y, por ejemplo, cuando llegamos a Budapest, no podíamos hablar... Quiero decir, la mayoría de nosotros no podíamos hablar bien... Podríamos decir algo en inglés, pero eso sería completamente malo y... Se preocupan por nuestro seguro de salud, por las necesidades residenciales. Ella literalmente va a ir contigo. Como si fueras un niño o... No es sólo

académico, académicamente y no es un programa enteramente académico. Está realmente bien centrado. Es lo que puedo llamar, quizás, humano. La respuesta a tus necesidades está ahí. Es un trasfondo muy solidario. Todos los romaníes tienen los mismos antecedentes, pero es... Sí, le importa cuando tienes problemas. Realmente puedes hablar con ellos" (Mujer, serbia).

Los cuatro participantes romaníes en las entrevistas de HEIM ofrecieron múltiples perspectivas sobre cómo su identidad como grupo étnico socialmente marginado interactuaba con la internacionalización. Una de las ventajas de la movilidad era que esto los conectó con una comunidad romaní internacional. También les permitió refundir lo que creían que eran sus identidades internacionales negativas en la de la ciudadanía global. Apreciaron la estructura de las oportunidades de educación superior que habían ofrecido las organizaciones romaníes en Europa central y oriental, incluidas las becas, la tutoría y los programas de acceso. Sin embargo, a menudo enfrentaron prejuicios una vez que salieron de sus comunidades académicas romaníes.

Una académica romaní que trabajaba en EE. UU., hizo grandes esfuerzos por internacionalizarse, pero sintió que sus colegas se resentirían por su orientación hacia el exterior. Su movilidad interactuó con estereotipos sobre el nomadismo gitano, el desarraigo y la marginalidad: "He tenido un decano que dijo algo como, oh, ¿aún sigues haciendo lo gitano?". Para algunos participantes romaníes, las identidades sociales negativas los perseguían internacionalmente. Un académico serbio relató cómo, cuando estudiaba en el Reino Unido, una estudiante húngara comentó: "Oh, pero no pareces romaní". Se sentía como si se supusiera que ese comentario debía hacerle sentir mejor.

El elitismo fue mencionado como un ejemplo de cómo la internacionalización se cruzó con el capital social y cultural, como observó un académico rumano-húngaro que trabaja en el Reino Unido: "Creo que el racismo es tan vicioso que uno debe ser una élite muy especial de romaníes para poder acceder a todas estas oportunidades. Realmente puedo ver que si uno es romaní y de la clase obrera, todo está cerrado para ti".

RECURSOS

Enlaces

CHEER[<http://www.sussex.ac.uk/education/cheer/>]

Oficina para la Promoción de la Igualdad[<https://www.ecu.ac.uk/>]

Erasmus[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals_en#tab-1-3]

EURAXESS[<https://euraxess.ec.europa.eu/>]

Asociación Europea de Educación Internacional[<https://www.eaie.org/>]

Comisión Europea[https://ec.europa.eu/commission/index_en]

HEIM[<http://www.sussex.ac.uk/education/cheer/researchprojects/rise>]

Academia de Educación Superior[<https://www.heacademy.ac.uk/>]

Asociación Internacional de Universidades[<https://iau-aiu.net/>]

Fundación para la Educación de Romaníes[<http://www.romaeducationfund.org/>]

Bibliografía

Hemos compilado una bibliografía detallada de fuentes sobre la internacionalización de la comunidad investigadora.

- ✓ Ackers, L. (2010). Internationalisation and equality. The contribution of short stay mobility to progression in science careers. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 41:1, 83-103.
- ✓ Alexiadou, N., Findlow, S. (2014). Developing the educated citizen: Changing frameworks for the roles of universities in Europe and England. *Annales, Series Historia et Sociologia*, 24:3, 371-382.
- ✓ Altbach, P. (2013). *The International Imperative in Higher Education*. Rotterdam: Sense Publishers.
- ✓ Altbach, P. G. (2013). The “Subprime” market and international Higher Education. In P. G. Altbach (Ed) *The International Imperative in Higher Education. Global Perspectives on Higher Education Series*. Rotterdam: Sense Publishers. Pp. 37-40.

- ✓ Arnot, M., Schneider, C. & Welply, O. (2013) Education, mobilities and migration: people, ideas and resources, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 43:5, 567-579, DOI: 10.1080/03057925.2013.822194.
- ✓ Bedenlier, S. & Zawacki-Richter, O. (2015). Internationalization of higher education and the impacts on academic faculty members. *Research in Comparative and International Education* 10 (2): 185-201.
- ✓ Bönisch-Brednich, B. (2016). Rituals of encounter: Campus life, liminality and being the familiar stranger. In A. Komisarof & Z. Hua (Eds.), *Crossing Boundaries and Weaving Intercultural Work, Life, and Scholarship in Globalizing Universities*. London: Routledge. (pp. 118-130).
- ✓ Bottery, M. (2006). Education and globalization: redefining the role of the educational professional. *Educational Review*, 58:1, 95-113.
- ✓ British Council and Oxford Economics (2012), *The shape of things to come: Higher education global trends and emerging opportunities to 2020*. https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/the_shape_of_things_to_come_-_higher_education_global_trends_and_emerging_opportunities_to_2020.pdf
- ✓ Bunt-Kokhuis, S., van de. (2001). Going places, social, legal and fiscal aspects of international faculty mobility. In K. Watson (Ed.), *Doing Comparative Education Research, Issues and problems*. Symposium Books, pp.177-194.
- ✓ Cai, L & Hall, C. (2015) Motivations, Expectations, and Experiences of Expatriate Academic Staff on an International Branch Campus in China. *Journal of Studies in International Education* 20 (3): 207-222.
- ✓ Chou, H-M. & Gornitzka, Å. (eds) (2014). *Building the Knowledge Economy in Europe: New Constellations in European Research and HE Governance*. Cheltenham: Edward Elgar.
- ✓ Clifford, V. & Montgomery C. (2014). Challenging Conceptions of Western Higher Education and Promoting Graduates as Global Citizens. *Higher Education Quarterly*, 68 (1): 28-45.
- ✓ Council of the European Union. (2009). Council Conclusions of 12th May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training. [2009/C 119/02]. Brussels: The Council of the European Union.
- ✓ De Wit, H. Hunter, F. Howard, L., & Eggen-Polak, E. (2015) *Internationalisation of Higher Education*. Brussels: European Parliament.
- ✓ EHEA (2012). *Mobility strategy 2020 for the European Higher Education Area*. EHEA Ministerial Conference, Bucharest, 2012.
- ✓ Equality Challenge Unit (ECU) (2009). *Internationalising Equality, Equalising Internationalisation: The Intersection between internationalisation and equality and diversity in higher education: scoping report*. London: Equality Challenge Unit.

- ✓ Equality Challenge Unit (ECU) (2010). Internationalisation and equality and diversity in higher education: merging identities. London: Equality Challenge Unit.
- ✓ Equality Challenge Unit (ECU) (2011). Joining up agendas: internationalisation and equality and diversity in higher education. London: Equality Challenge Unit.
- ✓ Equality Challenge Unit (ECU) (2013). Improving the experiences of international staff in UK higher education. London: Equality Challenge Unit.
- ✓ Egron-Polak, E. and Hudson, R (2015) Internationalization of Higher Education: Growing expectations, fundamental values. IAU 4th Global Survey
- ✓ European Commission (2013). Why European universities need to think global. Speech by Androulla Vassiliou to the European Higher Education in the World conference, Vilnius.
- ✓ The European Higher Education Area (2015) Bologna Process Implementation Report.
- ✓ Fahey, J. & Kenway, J. (2010). Thinking in a 'worldly' way: mobility, knowledge, power and geography, *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31 (5), 627-640.
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/182EN.pdf
- ✓ Fahey, J., Kenway, J. (2010). International academic mobility: Problematic and possible paradigms. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31:5, 563-575.
- ✓ Gomes, A., Robertson, S., Dale, R. (2011). The social condition of higher education: globalisation and (beyond) regionalisation in Latin America. *Globalisation, Societies and Education*. 10:2, 221-245.
- ✓ González-Monteaudo, J. (2016). Transitions et transformations des étudiants internationaux en contextes de mobilité académique. *Pensée plurielle*, 41:1, 111-122.
- ✓ Hoffman, D. (2009). Changing Academic Mobility Patterns and International Migration: What Will Academic Mobility Mean in the 21st Century *Journal of Studies in International Higher Education* 13 (3), 347-364.
- ✓ Hoffman, D., Habi, D., Pöyhönen, S., Cools, C., Siekkinen, T., Stikhin, A., Tarnanen, M., Sama, T., & Rynkänen, T. (2014). Aspiration, Achievement and Abandonment in 'The World's Best Country': Merit and Equity or Smoke and Mirrors? Paper presented at the Finnish Higher Education Research Conference, University of Jyväskylä, Finland, August, 2014.
- ✓ IAU 4th Global Survey 2014, 15
<https://iau-aiu.net/>
- ✓ Jessop, B. (2016). Putting higher education in its place in (East Asian) political economy. *Comparative Education*, 52:1, 8-25.
- ✓ Jöns, H. (2011). Transnational academic mobility and gender. *Globalisation, Societies and Education*. 9:2, 183-209.

- ✓ Kim, T. (2009). Transnational academic mobility, internationalisation and interculturality. *Intercultural Education*, 20, 395-405.
- ✓ Kim, T. (2010). Transnational Academic Mobility, Knowledge and Identity Capital. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31 (5), 577-591.
- ✓ Kim, T. (2016). Internationalisation and development in East Asian higher education: an introduction. *Comparative Education*, 52:1, 1-7.
- ✓ Kosmützky, A. & Putty, P. (2016). Transcending borders and traversing boundaries: A systematic review of the literature on transnational, offshore, cross-border, and borderless Higher Education. *Journal of Studies in International Education*, 20: 8-33.
- ✓ Le Breton, E. (2008). *Domicile–Travail, les salariés à bout de souffle*. Paris: Les carnets de l'info.
- ✓ Leemann, R. J. (2010). Gender inequalities in transnational academic mobility and the ideal type of academic entrepreneur. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31:5, Pp: 605-625.
- ✓ Krzaklewska, E. (2008). Why study abroad? An analysis of Erasmus students' motivations. In: Byram, M. and Dervin, F. (eds.) *Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education* Cambridge, Cambridge Scholars Publishing, 82-98.
- ✓ Mignot, D., Rosales-Montano, S. (2006). *Vers un droit à la mobilité pour tous: Inégalités, territoires et vie quotidienne*. Paris: La documentation française.
- ✓ OECD (2004). *Internationalisation and Trade in Higher Education: Opportunities and Challenges*, OECD Publishing, Paris.
- ✓ OECD (2015). *Education at a Glance 2015*. OECD Indicators. Paris: OECD.
- ✓ Pavlin, S., Dezelan, T. & Svetlik, I. (2013). Challenges of Citizenship in Higher Education: Shifting visions, roles and outcomes. Vol.2 of the Series *Sozialwissenschaftliche Beobachtungen*. Wien: Edition Echoraum.
- ✓ Pherali TJ (2012) Academic mobility, language, and cultural capital. The experience of transnational academics in British higher education institutions. *Journal of Studies in International Education* 16(4): 313–333.
- ✓ Potočnik, J. (2007). The EU's Fifth Freedom: creating free movement of knowledge. Informal Competitiveness Council. Wuerzburg (Germany), 26 April 2007. SPEECH/07/257.
- ✓ Ravinet, P. (2008). From voluntary participation to monitored coordination: Why European countries feel increasingly bound by their commitment to the Bologna process. *European Journal of Education*, 43:3, 353-367.
- ✓ Richardson, J. & Zikic, J. (2007) The darker side of an international academic career. *Career Development International* 12(2): 164–186.
- ✓ Robertson, S. (2010). Critical response to Special Section: international academic mobility. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 31 (5), 641-647.

- ✓ Robertson, S.L. & Kedzierski, M. (2016). On the move: globalising higher education in Europe and beyond. *The Language Learning Journal*, 44:3, 276-291.
- ✓ Streitwieser, B. (Ed) (2014). *Internationalisation of Higher Education and Global Mobility*. Oxford: Symposium Books.
- ✓ Said, E.W. (1994). Intellectual exile: Expatriates and marginals. In E.W. Said, *Representations of the intellectual: The 1993 Reith Lectures*. London: Vintage, 35-47
- ✓ Scott, P. (2005). The other side of mobility: Future visions. Keynote address. Academic Cooperation Conference: The Other Side of Mobility, Stockholm.
- ✓ Shaikh, S.A. (2009) A survey of migration of academics in higher education and their impact on host institutions. *Reflecting Education* 5(1): 16–30.
- ✓ Sheller, M. (2014) The new mobilities paradigm for a live sociology. *Current Sociology Review* Vol. 62(6) 789–811
- ✓ Stier, J. (2004). Taking a critical stance toward internationalization ideologies in higher education: idealism, instrumentalism and educationalism. *Globalisation, Societies and Education*, 2 (1), 83-97.
- ✓ Stier, J. & Börjesson, M. (2010). The internationalised university as discourse: institutional self-presentations, rhetoric and benchmarking in a global market. *International Studies in Sociology of Education*, 20:4, 335-353.
- ✓ Streitwieser, B. (ed) (2014). *Internationalisation of Higher Education and Global Mobility*. Oxford: Symposium Books.
- ✓ Stier, J. & Börjesson, M. (2010). The internationalised university as discourse: institutional self-presentations, rhetoric and benchmarking in a global market. *International Studies in Sociology of Education*, 20:4, 335-353.
- ✓ Urry, J. (2007) *Mobilities*. London: Polity Press.
- ✓ Visvanathan, S (1997). "A Carnival for Science: Essays on science, technology and development". London: Oxford University Press
- ✓ Yonezawa, A., Horta, H. & Osawa, A. (2016). Mobility, formation and development of the academic profession in science, technology, engineering and mathematics in East and South East Asia. *Comparative Education*, 52:1, 44-61.
- ✓ Zgaga, P.(2009). Higher Education and citizenship: 'the full range of purposes'. *European Educational Research Journal*, 8:2, 175-188.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN QUE HEMOS REALIZADO

Acerca de la investigación

El proyecto HEIM llevó a cabo 14 entrevistas con académicos migrantes que trabajaban en ese momento, o recientemente, en universidades de Hong Kong, Hungría, Kazajstán, Japón, Polonia, Qatar, España, Reino Unido, Turquía y Estados Unidos.

Sus países de origen eran Austria, Colombia, Ghana, Guatemala, México, Polonia, Rumania, Serbia, Portugal, Reino Unido y Estados Unidos. Había nueve mujeres y cinco hombres y representaban diferentes etapas de la carrera profesional de la movilidad, entre ellos estudiantes de doctorado, conferenciantes y profesores adjuntos y catedráticos. Cuatro de los 14 participantes eran de origen étnico romaní, cuatro eran latinoamericanos, uno de África subsahariana y uno de raza mestiza, afroamericana y europea. Los cuatro restantes eran blancos de los EE. UU. y Europa y dos de ellos se identificaron a sí mismos como originarios de la clase obrera.

Esta cita de las entrevistas de HEIM destaca la importancia de entender los temas relacionados con la internacionalización:

“Es una mala suposición asumir que los administradores en educación superior son muy conscientes de estas distinciones y de las experiencias de... grupos marginados e infrarrepresentados en educación superior. Pero no sé hasta qué punto son conscientes, y si lo son, hasta qué punto valoran o se preocupan, y cómo eso afecta a sus prácticas y políticas reales. Porque creo que ahí es donde ocurre el cambio" (Mujer estadounidense, de origen mexicano).

Y otra cita indica los beneficios de reclutar académicos internacionales:

“Pienso que el hecho de que yo provenga de una comunidad vulnerable y que somos tan pocos, se convierte en un valor añadido porque es uno que sabe, en términos de diversidad, en términos de aportar una perspectiva diferente" (Mujer, romaní polaca).

Entre los resultados positivos de la internacionalización figuran los siguientes:

- Aprendizaje transcultural
- Adquisición del idioma
- Cosmopolitismo teórico
- Desarrollo Profesional

Empleabilidad
Ampliación del alcance
Refundición de Identidad
Justicia cognitiva/ epistémica
Internacionalización del conocimiento
Sensibilización a la diversidad y la diferencia

Los aspectos menos agradables de la movilidad son:

Precariedad / Inestabilidad
Dislocación y Desplazamiento
Carga afectiva, p. ej., aislamiento
Diferenciales de poder del racismo, la discriminación y los prejuicios
Fricción y turbulencia
Pérdida de la libertad académica
Falta de apoyo práctico
Otros

PARA SABER MÁS SOBRE EL PROYECTO HEIM

Antecedentes

Este módulo formativo es uno de los resultados del proyecto Educación Superior, Internacionalización y Movilidad: Inclusión, Igualdad e Innovación (HEIM). Se origina a partir del Paquete de Trabajo 2, titulado “Debatir y diseñar un módulo para fomentar cuentas reflexivas de internacionalización”.

¿Qué es el Proyecto HEIM?

El proyecto HEIM tiene su sede en el Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER) de la Universidad de Sussex.

CHEER ha sido encargado por Horizon 2020, Marie Skłodowska-Curie Actions, para emprender un proyecto de investigación de tres años (2014-2017) centrado en la comunidad romaní en Europa y en cómo los principios de igualdad e inclusión pueden aplicarse a las estrategias y programas de internacionalización en la educación superior.

¿Quién está involucrado?

CHEER está trabajando con:

Universidad de Sevilla, España

Universidad de Umeå, Suecia

Fundación para la Educación de Romaníes (Roma EducationFund), Hungría

Preguntas clave

¿Cuáles son las políticas, estrategias e innovaciones para la internacionalización en las instituciones y países socios?

¿Quién participa o no en oportunidades de internacionalización, como, por ejemplo, las comunidades marginadas en Europa como los gitanos?

¿A dónde van los diferentes grupos de personas y por qué?

¿Cómo se comparan las experiencias vividas de internacionalización con las aspiraciones políticas y la aplicación?

¿Cuáles son las diferentes redes y sus prácticas que sancionan los pasos fronterizos emergentes o sustantivos? ¿Quién es el socio preferido/móvil?

¿Qué valores conforman los pasos fronterizos, por ejemplo, económico, social, pragmático?

¿Cuáles son los dilemas significativos de la internacionalización, por ejemplo, las cuestiones afectivas/sostenibilidad implicadas en la movilidad?

¿Qué metodologías se han utilizado para investigar y evaluar los programas de internacionalización?

¿Qué innovaciones existen para promover y apoyar la internacionalización inclusiva?

¿Cómo Funciona el Proyecto?

El trabajo del proyecto se ha dividido en seis paquetes de trabajo:

- ✓ Internacionalización con equidad y diversidad
- ✓ Debatir y diseñar un módulo para favorecer la reflexión sobre la internacionalización.
- ✓ Red de investigadores de la fase inicial de la comunidad romaní
- ✓ Apoyo a los estudiantes romaníes en la enseñanza superior
- ✓ Investigación sobre las minorías marginadas en las instituciones de educación superior: políticas y prácticas
- ✓ Metodologías de investigación formación en igualdad y diversidad

Los paquetes de trabajo incluyen la movilidad de investigadores experimentados y en fase inicial entre las tres universidades asociadas y la Fundación para la Educación de los Romaníes, con oportunidades de publicaciones y resultados en colaboración.

Contacto

Para más información sobre este proyecto,
por favor contacte a:

Directora de CHEER:

Professor Louise Morley

 L.Morley@sussex.ac.uk

Responsable en la Universidad de Sevilla:

Dra. M. Teresa Padilla Carmona

 tpadilla@us.es