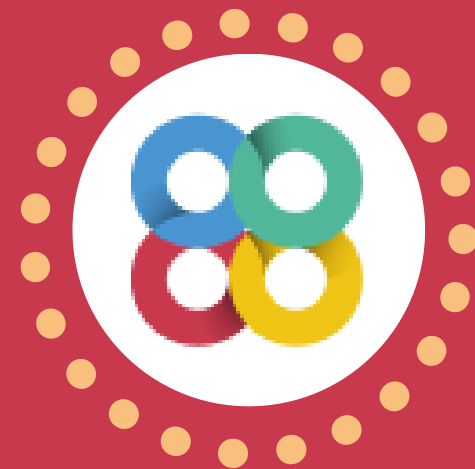


**VADEMECUM**  
**UNIVERSITÀ**  
**HATE**  
**FREE**

PER UNA UNIVERSITÀ PIÙ  
INCLUSIVA E RISPETTOSA  
DELLA DIVERSITÀ





Quali sono le pratiche e gli strumenti che le università italiane adottano, o potrebbero adottare, per contrastare i rischi di discriminazione legati all'odio e rendere gli **atenei più inclusivi**?

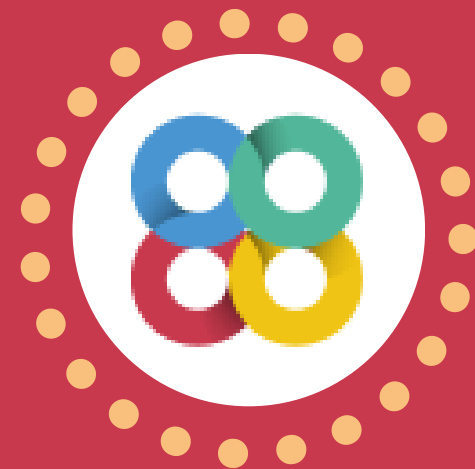
È la domanda che si è posta una ricerca condotta dall'Università di Bologna[1], in collaborazione con la Rete Nazionale contro i discorsi e i fenomeni di odio, che ha preso in esame la situazione in tredici atenei, esaminando diverse categorie – non esclusive, né esaustive – ritenute meritevoli di attenzione. Incoraggianti i risultati. Dalla ricerca emerge infatti che la maggior parte delle università italiane sono impegnate a istituire e promuovere pratiche, organi ed iniziative volte a includere e garantire il diritto allo studio di tutte le persone.

Ma molto c'è ancora da fare, soprattutto per **promuovere politiche realmente inclusive per tutte le persone**, e per **mettere a fattor comune le pratiche adottate dai diversi atenei**.

Anche per questo, nasce il **Vademecum Università hate free: per una università più inclusiva e rispettosa della diversità**, volto a promuovere una cultura antidiscriminatoria – che dovrebbe essere patrimonio di tutta la popolazione, come indicato dalla Costituzione – e riportare al centro del dibattito pubblico e dei programmi formativi la convivenza e i diritti delle persone, in linea con la terza missione dell'università.

Pertanto, la Rete Nazionale contro i discorsi e i fenomeni d'odio chiede ai Rettorati e alle Amministrazioni di tutti gli atenei italiani **l'impegno a firmare il Vademecum**.

[1] Tesi di laurea di Elena Grassi, relatore Pierluigi Musarò (Università di Bologna), correlatrice Sara De Vido (Università Cà Foscari, Venezia).

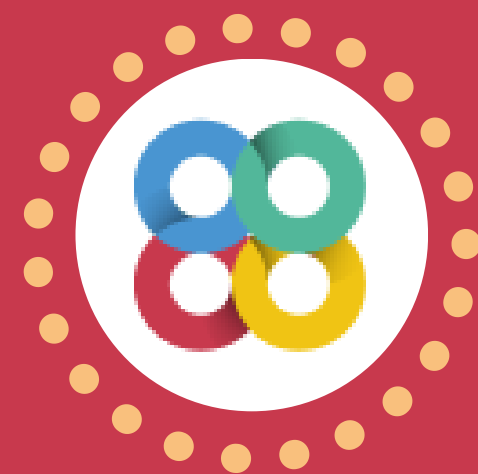


Sono tante **le prassi che gli atenei italiani (e non solo) mettono in atto** per rendere l'università un luogo più inclusivo e rispettoso delle differenze della propria comunità e dell'ambiente in cui si situa. Alcune di queste sono previste per legge, altre sono state istituite su base volontaria.

Tra i diversi documenti che contribuiscono alla Terza Missione dell'università, citiamo a titolo esemplificativo il **Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan (GEP)** – volto a favorire la riduzione delle asimmetrie di genere, e valorizzare le diversità legate a età, cultura, abilità fisica, orientamento sessuale, plurilinguismo; l'Agenda 2030 e le diverse azioni promosse dalla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS) sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale; il Manifesto dell'università inclusiva – volto a favorire l'accesso dei rifugiati all'istruzione universitaria e alla ricerca, e promuovere l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita accademica.

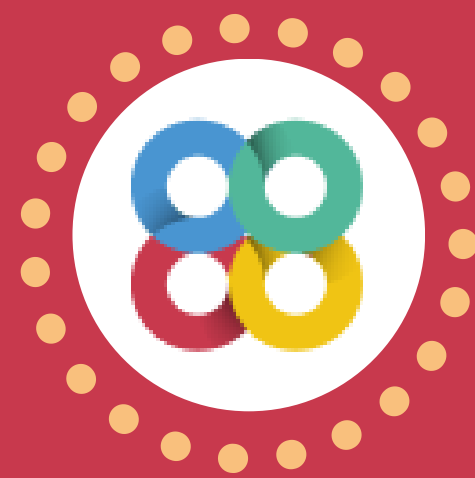
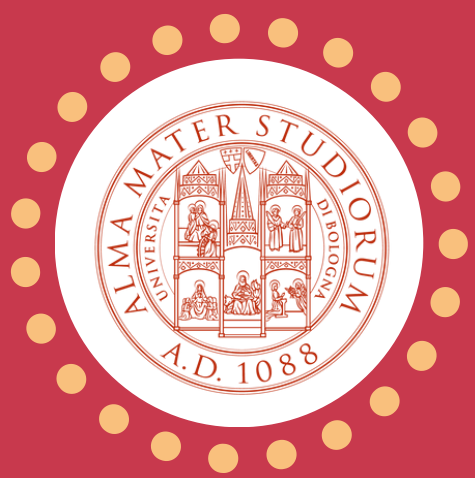
Consapevole della necessità di diffondere il rispetto per tutti gli individui e le specie che abitano il pianeta, della rilevanza di adottare pratiche e strumenti per promuovere una cultura antidiscriminatoria e contrastare i rischi di discriminazione legati all'odio, e in continuità con i suddetti documenti, questo Vademecum invita tutti gli atenei ad adottare piani strategici di ateneo, con adeguate risorse umane ed economiche, che mirino in maniera sistemica a rendere ogni università più inclusiva e rispettosa della diversità. All'interno di questi piani strategici, si segnala l'importanza di adottare le seguenti prassi[2].

[2] Segnaliamo in rosso le azioni che sono già obbligatorie.



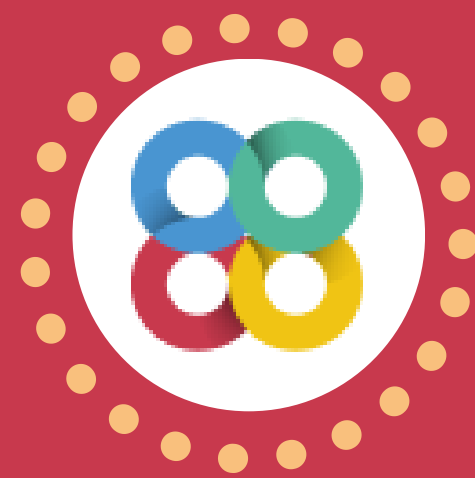
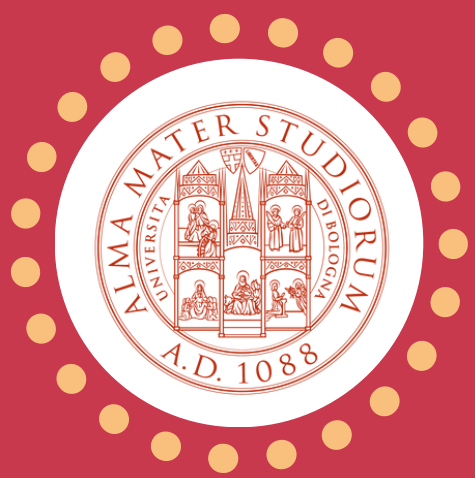
## In merito agli **organismi e strategie per la tutela degli studenti e delle studentesse:**

- Assicurare una adeguata consulenza psicologica e di orientamento.
- Identificare e creare ruoli di riferimento, delegati alla tutela delle diversità, come il/la Delegata del/della Rettore/Rettrice, la/il Consigliera/e di Fiducia e il/la Garante degli studenti e delle studentesse.
- Diffondere nelle opportune sedi, sia istituzionali che informative, le buone prassi adottate dall'ateneo e le ricerche che ivi si svolgono in materia di pratiche antidiscriminatorie.
- Collaborare con centri di ricerca e organizzazioni della società civile che si occupano di inclusione.
- Adottare linee guida chiare sull'inclusione.



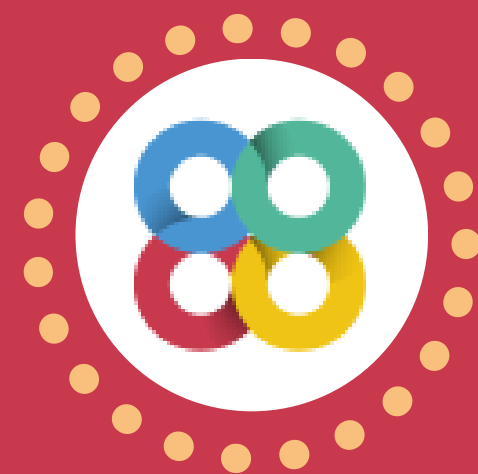
In merito agli studenti e alle studentesse **con disabilità**:

- Predisporre strutture e pratiche idonee per lo svolgimento e l'accesso alle lezioni al fine di garantire loro il diritto allo studio, impegnandosi ad abolire ogni tipo di barriere e ostacoli.
- Fornire un'adeguata consulenza psicologica e di orientamento.
- Favorire una comunicazione realmente inclusiva e di facile decodifica per le persone non vedenti e che trattino in modo opportuno DSA e persone con disabilità.
- Evitare l'utilizzo di parole non rispettose nei confronti delle persone con disabilità, con particolare attenzione a termini che riproducono visioni pietistiche e paternalistiche, o enfatizzano la differenza come condizione eccezionale.
- Evitare i fenomeni di infantilizzazione, generalizzazione e inspiration porn.



In merito a studenti e studentesse **con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA)**:

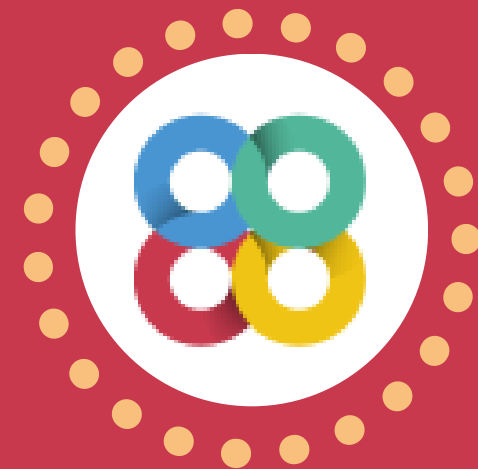
- Predisporre servizi idonei per agevolare lo studio, ad esempio fornendo materiale didattico digitale appositamente creato.
- Predisporre un'adeguata consulenza psicologica e di orientamento.
- Promuovere un linguaggio rispettoso di ogni diversità, scevro dall'uso di stereotipi e pregiudizi.
- Evitare l'utilizzo di parole non rispettose nei confronti delle persone con disabilità, con particolare attenzione a termini che riproducono visioni pietistiche e paternalistiche, o enfatizzano la differenza come condizione eccezionale.
- Promuovere il dialogo e il confronto, senza censure e offrendo a ciascuno l'opportunità di discutere apertamente del proprio disagio, accompagnato da strumenti opportuni e da figure competenti.



In merito alla **parità di genere**:

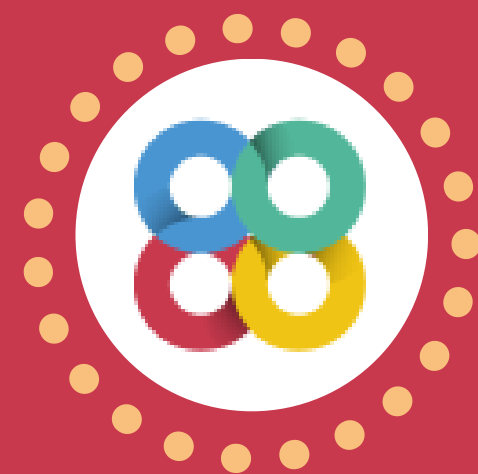
- Istituire sportelli/organi e codici/regolamenti contro le molestie morali e sessuali, al fine di agevolare il contrasto della violenza di genere.
- Predisporre il Bilancio di *Genere* e il *Gender Equality Plan (GEP)*.
- Predisporre spazi child friendly, asili nidi, spazi fasciatoio e/o stipulare convenzioni con asili nidi esterni al contesto accademico al fine di agevolare la conciliazione tra la vita privata e il lavoro/studio di studenti e studentesse e dipendenti dell'università.
- Collaborare con centri e sportelli anti-violenza del territorio per fornire informazioni e crescere la consapevolezza sulle misure di prevenzione, repressione e protezione della violenza di genere, che colpisce in modo sproporzionato le donne.
- Prevedere la creazione di distributori automatici dei prodotti mestruali a prezzi controllati.





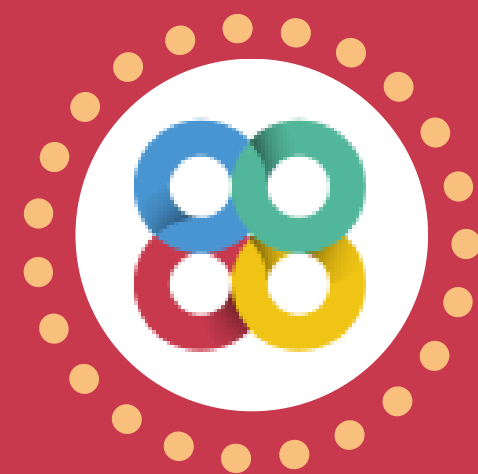
- Incentivare l'utilizzo di entrambi i generi al posto del maschile sovraesteso quando ci si riferisce alla generalità dei consociati, come opportunamente indicato nelle linee guida proposte da diverse università, ad esempio le "linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale" dell'Università di Bologna o il glossario (vademecum) dei termini corretti proposto dall'Università di Milano e le linee guida dell'Università Ca' Foscari di Venezia.
- Creare, dove non già previsto, corsi interdisciplinari, specificatamente dedicati alla parità di genere.
- Sensibilizzare i ricercatori e le ricercatrici sull'integrazione di un approccio di genere alla ricerca.



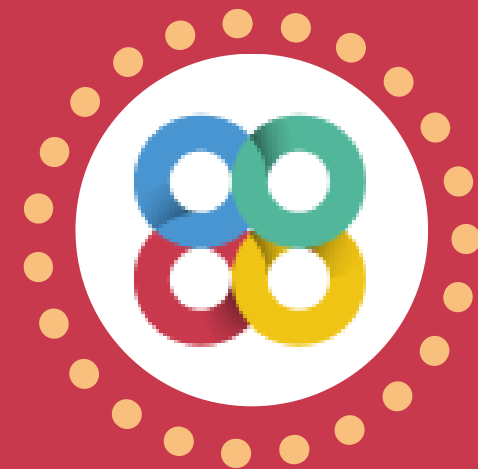


In merito a **migranti e rifugiati**:

- Aderire a progetti inter ateneo o internazionali volti ad includere migranti e rifugiati, quali Unicore o Scholars at Risk.
- Promuovere studi, ricerche, borse di studio mirati a trattare problematiche particolari correlate con il tema migranti/necessità di integrazione.
- Promuovere ricerche e studi legati al tema della de-colonizzazione e del rispetto delle diverse culture.
- Sensibilizzare i ricercatori e le ricercatrici sull'integrazione di un approccio post-coloniale alla ricerca.
- Promuovere progetti per l'integrazione di migranti e rifugiati.

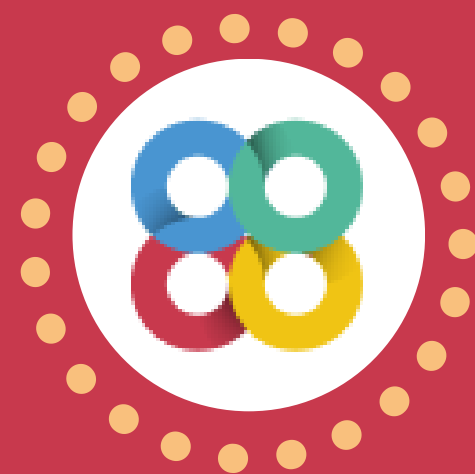


- Adottare linee guida per l'integrazione linguistica di tali persone, in linea con quelle proposte dal Consiglio d'Europa "L'integrazione linguistica dei migranti adulti. Guida per l'elaborazione di strategie e la loro attuazione".
- Promuovere pratiche di multilinguismo, partendo dai bisogni e dalle risorse linguistiche delle persone.
- Nelle pagine web o in tutti i metodi di comunicazione al pubblico (es. email), non ricorrere a toni allarmistici, emergenziali, di vittimizzazione, ma utilizzare un linguaggio che mira all'integrazione e all'inclusione di tali persone.



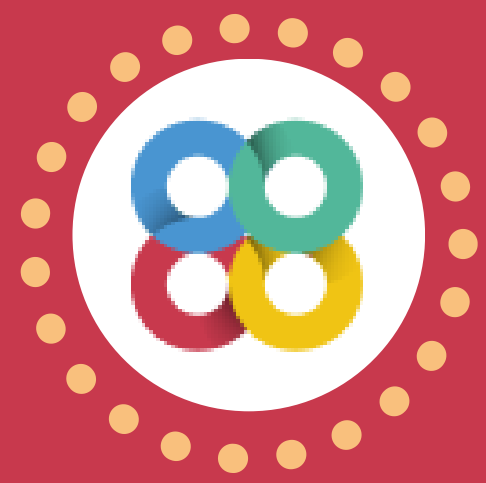
In merito alle **persone LGBTQIA+**:

- Attivare la carriera Alias e gli sportelli di ascolto e di supporto psicologico specifico.
- Prevedere la creazione di bagni a-gender in tutte le strutture di ateneo.
- Utilizzare i termini idonei e corretti in grado di tenere conto di tutti i sessi, identità di genere, e orientamenti sessuali. In questo senso, si indica come una buona pratica il glossario creato dall'Università di Napoli.
- Sostenere l'autoidentificazione di genere di ogni persona.
- Predisporre sportelli di supporto, occasioni di confronto, di informazione e di approfondimento al fine di aumentare la consapevolezza e la conoscenza di tutti i sessi, le identità di genere, e gli orientamenti sessuali.



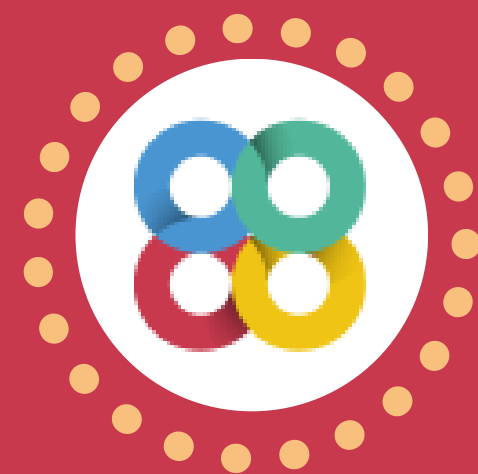
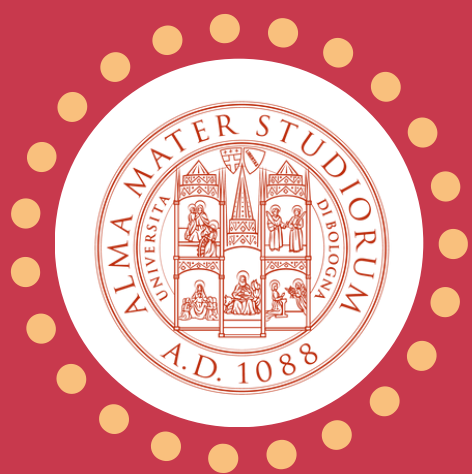
In merito alle persone iscritte all'università che si trovano **in stato di privazione della libertà**:

- Istituire il Polo Universitario Penitenziario e/o collaborazioni con carceri adiacenti all'ateneo.
- Istituire una figura istituzionale in ateneo (prorettore/trice o delegato/a) che preveda interlocuzioni tra ateneo e garante comunale/regionale.
- Predisporre il servizio di tutoraggio anche per tali persone.
- Mettere in atto iniziative volte a rendere il carcere un posto più umano e dignitoso - come ad esempio la messa a disposizione delle lezioni online, biblioteche dedicate, laboratori, spettacoli teatrali - anche incentivando la partecipazione attiva del personale di ateneo.



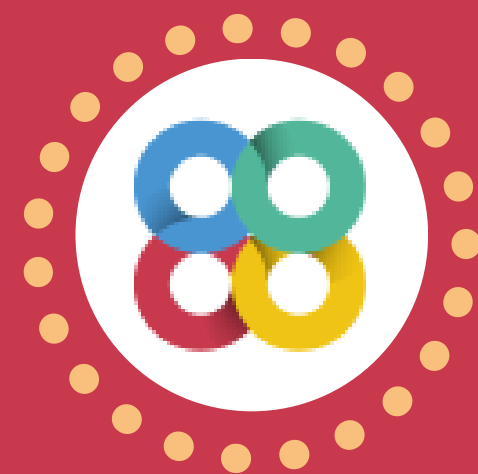
In merito al **diritto allo studio**:

- Agevolare il diritto allo studio attraverso borse di studio, esonero tasse, studentati, convenzioni o agevolazioni per gli affitti degli appartamenti privati.
- Predisporre adeguati spazi e risorse per monitorare il benessere di chi lavora o studia all'università, anche per prevenire casi di burn out, disagio, marginalizzazione.

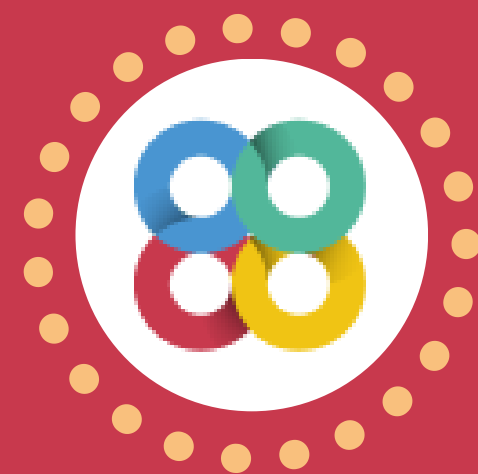
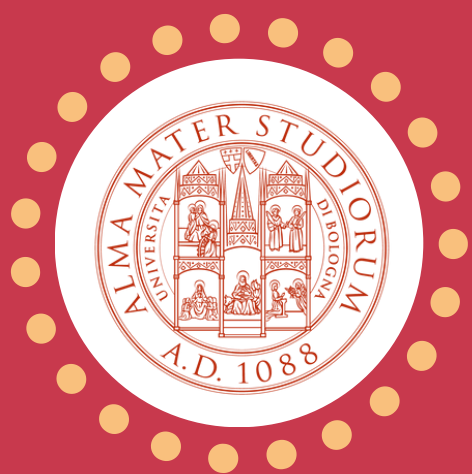


## In merito a **sostenibilità ed ambiente**:

- Predisporre un piano strategico/agenda di sostenibilità secondo le indicazioni dell'Agenda 2030 e le diverse azioni promosse dalla *Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS)*.
- Partecipare alle reti nazionali e internazionali che si impegnano sul tema.
- Creare nelle pagine web di ateneo una sezione specifica in merito a tale tema.
- Promuovere la distribuzione di borracce e la creazione di distributori d'acqua gratuiti al fine di disincentivare l'utilizzo della plastica.
- Promuovere progetti che coinvolgano in maniera attiva tutta la popolazione universitaria per tutelare l'ambiente.



In modo trasversale, prevenire e contrastare i discorsi e crimini d'odio (sulla base del genere / sulla base di etnia e nazionalità / sulla base dell'appartenenza politica o dell'attivismo) in ateneo, attraverso campagne di sensibilizzazione, rimozione di materiale odioso nei social media di ateneo e seminari specificatamente dedicati a questo tema.



## CREDITS:

Questo vademecum è stato ideato da Pierluigi Musarò (Università di Bologna e Rete Nazionale contro l'Odio), realizzato in collaborazione con Elena Grassi (Università di Bologna), discusso con e validato da, tra gli altri: Sara De Vido (Università Ca' Foscari, Venezia), Federico Faloppa (Rete Nazionale contro l'Odio), Silvia Brena (Rete Nazionale contro l'Odio), Monica Gazzola (Rete Nazionale contro l'Odio), Paola Rizzi (Rete Nazionale contro l'Odio), Cristina De Maria (Università di Bologna), Marinella Belluati (Università di Torino), Anna Maria Cherubini (Università del Salento), Marilisa D'Amico (Università di Milano), Fabio Lucidi (Università di Roma La Sapienza), Marco Catarci (Università degli Studi Roma Tre), Maria Paola Monaco (Università di Firenze), Raffaella Sette (Università di Bologna), Fiorella Giusberti (Università di Bologna).

## GRAFICA:

Fabiola Balestrieri (Università di Bologna e Rete Nazionale contro l'Odio)

