

SEMIA
Fondo delle donne

EQUALL

 #NONSITORNAINDIETRO

FONDA
MENTA

**RAPPRESENTANZA**
MANELS

STRUMENTI E LINEE GUIDA
PER NON SBAGLIARE PANEL



Il progetto *Menomannels* è ideato e realizzato da **Associazione EquALL**.

Contributors

Manifesto, Linee guida e Manuale redatti da EquALL in collaborazione con **#Nonsitornaindietro** e **Associazione Fondamenta**.



Special contributor

Ringraziamo il Festival **Eredità Delle Donne** per aver accolto e promosso l'iniziativa all'interno della sua rassegna 2025, offrendo un'importante piattaforma di visibilità e confronto.

Funding partner

Ringraziamo **Semia - Fondo delle donne** che ha reso possibile la prospettiva longitudinale del progetto EquALL *Menomannels* e la realizzazione di queste linee guida.



Ricerca, redazione e curatela

Luciana De Laurentiis
Anna Doro
Ludovica Fionda
Virginia Fiume
Lucrezia Fortuna
Laura Morelli
Marina Rallo
Simone Sapienza

INDICE

Manifesto

● Background	5
● Manels: le cause	7
● Perché è importante	10
● Perché i manels sono un problema	11
● Cosa vogliamo	14
● I nostri obiettivi	16
● Come fare: sottoscrivi il manifesto e ottieni il bollino "Fair Panel"	17

Menomanels - il progetto	19
---------------------------------------	----

Linee Guida per contrastare i manel

Evitare i Manel: Riconoscere, costruire e condividere	22
● Per chi organizza e sponsor.....	23
● Per chi interviene	26
● Per il pubblico	28
Prospettive future	29
Come Partecipare	30

MANIFESTO

MANIFESTO

BACKGROUND

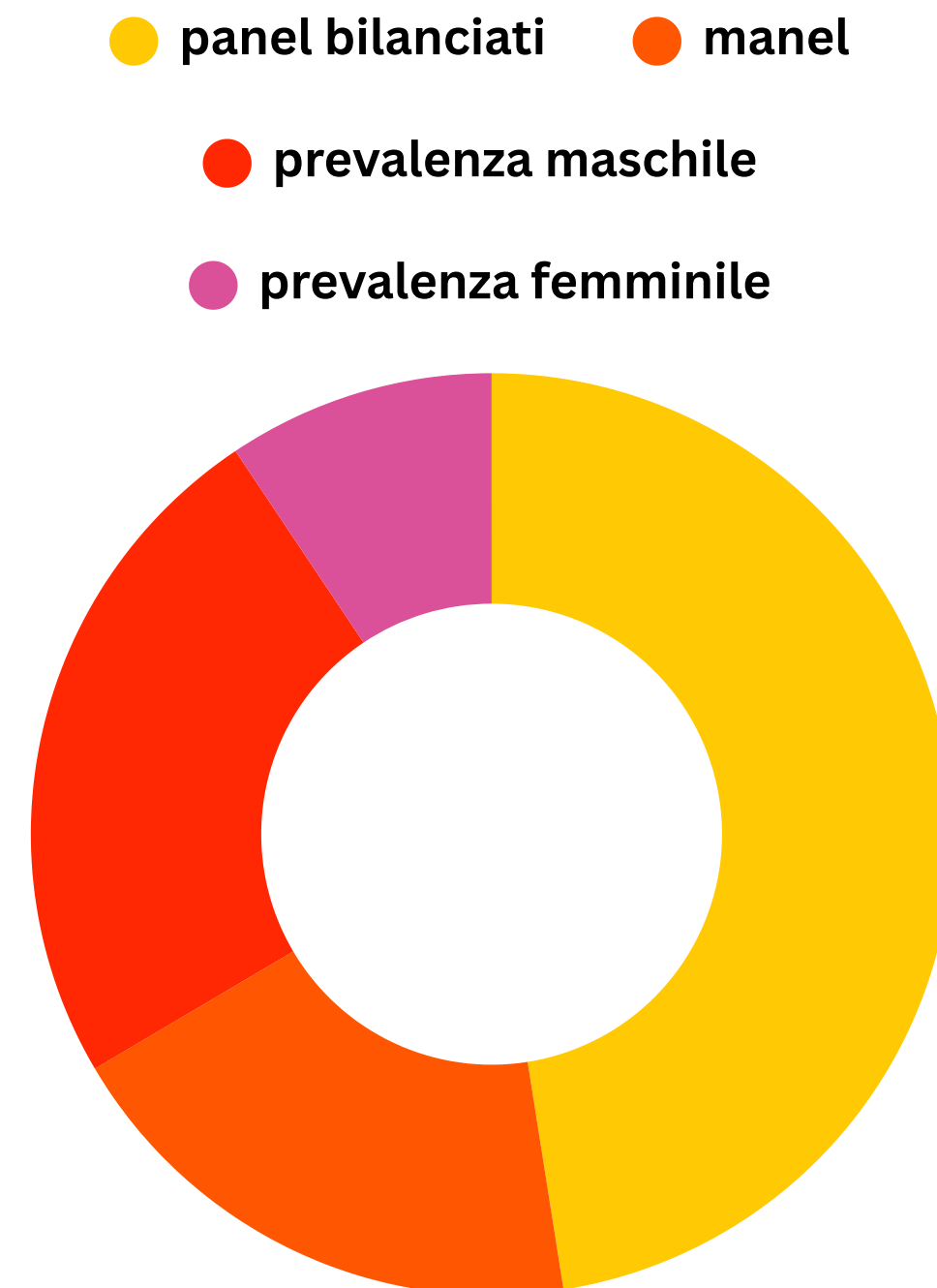
Un dibattito sull'aborto portato avanti da soli uomini in una trasmissione della TV pubblica; conferenze, eventi, dibattiti pubblici sui temi più variegati a cui partecipano solo, o quasi, esclusivamente uomini... sempre che si escluda l'unica "quota" rappresentativa delle donne, la moderatrice.

Possibile che in Italia, nonostante formazione e istruzione non siano appannaggio esclusivamente maschile, e nonostante le donne rappresentino una quota significativa nel mondo del lavoro, siano sempre solo esperti uomini - per lo più etero, cis, bianchi, abili e adulti - gli invitati a parlare nei dibattiti?

Il fenomeno dei "**manels**" ovvero panel di soli uomini, è ancora particolarmente diffuso e in modo preminente in ambito economico, politico e accademico. Lo scorso anno, su oltre 5.000 eventi analizzati da 53 organizzazioni, è emerso: **un forte sbilanciamento di genere nei panel.**

Stando a una ricerca del 2025*:

- Solo il **40%** degli eventi ha infatti avuto panel bilanciati tra uomini e donne.
- Il **16%** degli eventi ha visto panel totalmente omogenei (esclusivamente uomini o, più raramente, esclusivamente donne)
- I panel a prevalenza maschile (**20,3%**) sono stati circa tre volte quelli a prevalenza femminile (**7,9%**).



*Fonte "La parità non è un'opinione. No Women No Panel: i dati, l'analisi, le policy", 2025, a cura di Arianna Voto.

Per fare un altro esempio, nei programmi della Tv pubblica italiana, la RAI, **le esperte hanno rappresentato solo il 27,5% delle presenze totali**; nei temi di economia e politica, oltre la metà degli eventi è stata a prevalenza maschile o composta da soli uomini; solo in quelli riguardanti di cultura, educazione e società si osserva una maggiore presenza femminile (oltre il 30%).

Le **principali ragioni** di questo divario trovano radice in ostacoli di ordine strutturale, culturale e sociale:

LE CAUSE

1 **Le strutture di potere asimmetriche** fanno sì che la composizione dei panel rifletta la **distribuzione del potere in Italia**: le posizioni apicali in politica, economia e media sono ancora occupate in prevalenza da uomini, che godono così di maggiore visibilità e legittimità pubblica.

Secondo lo studio internazionale condotto da Sda Bocconi ed Eric Salmon su 5.376 ruoli apicali, le **donne executive** nelle quote in Italia sono solo il **17%** e salgono al **18%** considerando quote e non, contro il 32% della Francia, il 24% del Belgio e il 23% della Germania.

- 2 **La segregazione occupazionale e il soffitto di cristallo** confinano le donne in alcuni settori e rendono difficile l'accesso ai vertici, riducendo la loro presenza nei ruoli decisionali e quindi la loro visibilità e percezione come esperte.
- 3 **Gli stereotipi e i pregiudizi di genere** restano ugualmente forti: si tende ad associare naturalmente autorevolezza, competenza e leadership agli uomini, specialmente in campi come economia, finanza e tecnologia.
- 4 **La "pigrizia" organizzativa e un network limitato:** gli organizzatori attingono spesso a reti di contatti ristrette e univoche, senza cercare attivamente nuove voci o esperte. Questo porta a ripetere sempre gli stessi nomi, spesso maschili, o a cercare donne "bandiera" solo per aggiungere una quota.
- 5 **Lo squilibrio nei carichi di cura** incide ancora: oltre il 60% del lavoro domestico e familiare grava sulle donne, limitando la loro possibilità di partecipare a eventi pubblici, soprattutto se lontani o fuori orario lavorativo.
- 6 **La mancanza di role model** crea un "dream gap": la scarsa visibilità di esperte in certi settori scoraggia le giovani donne dal vedersi in quei ruoli, mentre le professioniste già affermate tendono a esporsi meno, innescando un circolo vizioso di esclusione.

Questo squilibrio riflette l'ineguale distribuzione del potere nel nostro Paese:

In politica

Le donne rappresentano circa il **32%** (131 donne su 400 deputati) in Parlamento. Solo il **15%** dei sindaci è donna; due donne su venti presiedono una Regione; le elette nei consigli comunali e regionali sono il **35%** a fronte del 65% di uomini.

In economia

Tra le 50 aziende a maggiore capitalizzazione di Borsa, solo due sono guidate da una CEO donna (**4%**), e le donne manager sono il **27%** — sotto la media UE del 33,9%. Nei media, solo il **6%** dei ruoli dirigenziali di vertice in testate giornalistiche è ricoperto da donne; tutti i dieci TG nazionali hanno direttori uomini.

In università

Solo il **20%** degli atenei è guidato da una rettrice e tra i 14 enti di ricerca pubblici, solo tre hanno direttrici: le donne sono il **27%** dei professori ordinari.

PERCHÉ È IMPORTANTE

PERCHÉ È IMPORTANTE

I **'manels'** evidenziano un problema di rappresentanza di genere che va oltre la semplice presenza: è una questione di accesso, opportunità e visibilità.

Non si tratta solo di "aggiungere" donne ai panel ma di riconoscere e valorizzare le competenze femminili, così come degli altri gruppi sotto-rappresentati.

Non è solo una questione di giustizia sociale, ma è sintomo di un sistema che penalizza la diversità di pensiero e di esperienza e che porta al pubblico una rappresentazione parziale e distorta dell'effettiva composizione del mercato del lavoro e della capacità produttiva del nostro Paese, dove esistono donne che lavorano e portano avanti il business esattamente come fanno i colleghi uomini.

Realizzarlo consente anche di estendere questo bias anche ad altre categorie: quante persone di diverse etnie o con disabilità, con diversi orientamenti sessuali o anche di età vediamo nei panel? **La diversità amplia le prospettive, crea spazi di confronto autentici e favorisce l'innovazione.**

PERCHÉ I MANELS SONO UN PROBLEMA



Esclusione delle categorie sottorappresentate

I manels sono alimentati da una mancanza di impegno nella ricerca di voci diverse.

I panel omogenei e monolitici escludono e di conseguenza **impoveriscono il dialogo**, limitando la capacità collettiva di interpretare la **complessità del mondo contemporaneo**. La mancanza di rappresentanza della diversità, in spazi dove la narrazione è univoca e chiusa, rende difficile per le persone storicamente marginalizzate di essere ascoltate e considerate e di prendere parte alle decisioni.

Non solo dunque si corre il rischio che le esigenze delle categorie escluse non siano adeguatamente prese in considerazione nelle scelte collettive, ma che vengano assunte decisioni che incidono su quelle stesse persone senza coinvolgerle (si vedano ad esempio quelle riguardanti l'aborto).

PERCHÉ I MANELS SONO UN PROBLEMA



Narrazioni limitate

I manels limitano la diversità. Di conseguenza, i *manels* propongono un dibattito che sarà per forza parziale, limitato, sostanzialmente di scarsa qualità. Riducendo la varietà delle esperienze, delle soluzioni e delle prospettive – promuovendo la polarizzazione.

PERCHÉ I MANELS SONO UN PROBLEMA



Modelli parziali e discriminazione nei ruoli di leadership

I *manels* contribuiscono a rafforzare un modello di leadership che vede gli uomini, e specifiche categorie di uomini, come principali detentori di conoscenza e competenza.

I *manels*, inoltre, per le **aziende** che vi prendono parte, rappresentano una chiara violazione degli obblighi di sostenibilità (CSRD), oltre che un potenziale danno in termini di **reputazione**.

COSA VOGLIAMO

In quanto associazioni impegnate nella promozione della parità di genere, EquALL, #Nonsitornaindietro e Fondamenta ricevono segnalazioni continue di eventi che ignorano completamente la rappresentanza femminile. È una tendenza diffusa eppure non riconosciuta da chi organizza convegni e incontri formativi.

Questo manifesto è rivolto a:

- **chi organizza gli eventi** poiché, in quanto soggetto promotore, ha sia potere operativo sia potere decisionale;
- **speaker**, in qualità di soggetti protagonisti del dibattito e come tali possono fare la differenza;
- **auditori/pubblico**, quali fruitori finali del dibattito affinché sia formativo e arricchente.

A loro chiediamo di **prendere coscienza del problema** e di assumersi la responsabilità di contrastarlo.

Affinché chi organizza eventi introduca a monte **criteri chiari e strutturali** di equilibrio di genere.

Affinché chi venga invitato a parlare scelga di non partecipare a panel esclusivamente maschili e, pertanto, limitati. E affinché chi vi assiste possa essere parte del cambiamento.

Chiediamo **pratiche nuove**, oltre la logica della “quota simbolica” cioè il **token**, che promuovano una rappresentanza autentica e qualitativa.

I NOSTRI OBIETTIVI



I NOSTRI OBIETTIVI

Con questo Manifesto vogliamo:

1. Rendere i convegni, i corsi e le occasioni di confronto realmente rappresentativi della società in cui viviamo e del mercato;
2. Inserire la parità di genere come criterio di base nella progettazione di ogni evento pubblico o formativo;
3. Diffondere cultura, strumenti e buone pratiche per evitare i panel omogenei;
4. Valorizzare la presenza di esperte competenti, anche al di fuori dei circuiti tradizionali;
5. Promuovere trasparenza e monitoraggio nella composizione dei panel;
6. Riconoscere l'impegno di chi sposa il nostro Manifesto e promuove l'equità nei panel.

COME FARE

Per farlo chiediamo a chi organizza, speaker e fruitori di eventi di divulgazione, di **sottoscrivere il presente Manifesto** e **adottare le Linee Guida da noi elaborate** con la finalità di abbassare e possibilmente eliminare il forte squilibrio ad oggi ancora presente nella rappresentanza e nella partecipazione.

[click qui per compilare il form e sottoscrivere](#)

Sottoscrivere il manifesto e ottenere il Bollino 'Fair Panel'

Sottoscrivendo il Manifesto *Menomanel*, ci si impegna ad applicare le **linee guida** (nelle prossime pagine) per panel equi.

Aziende, organizzazioni, enti e realtà aderenti possono richiedere il **bollino "Fair Panel"**.

Sottoscrizione: Manifesto *Menomanel*

Redatto con il movimento [#Nonsitornaindietro](#), il Manifesto è un impegno pubblico. Chi sottoscrive si impegna a seguire le linee guida per spazi di confronto equi e rappresentativi. **Sottoscrivi il manifesto** compilando il form:

[Sign in to Google](#) to save your progress. [Learn more](#)

* Indicates required question

?

Email *

BOLLINO 'FAIR PANEL'

Un riconoscimento per chi organizza o sponsorizza eventi e sottoscrive il Manifesto, impegnandosi ad aderire formalmente alle Linee Guida Menomannels.

Il bollino "**Fair Panel**" può essere richiesto* ed esposto sul materiale di comunicazione degli eventi organizzati per comunicare al pubblico:

- Che si ha aderito a Manifesto e Linee Guida Menomannels.
- Che l'evento è stato organizzato applicando i principi delle Linee Guida.

*Il bollino può essere richiesto compilando il form apposito su: www.equall.eu



MENOMANELS—

IL PROGETTO

MENOMANELS

Ideato da EquALL e nato inizialmente come pagina IG di denuncia **@meno.manels**, il progetto oggi continua a segnalare, riportare e commentare i panel di persone esperte dove le voci delle donne sono marginali o addirittura assenti. Come da Manifesto, Menomanels vuole diffondere strumenti e buone pratiche per evitare i panel omogenei.

Sotto questo impulso nascono le nostre **linee guida**, con l'obiettivo di informare e responsabilizzare riguardo alle conseguenze negative dei manel, offrendo altresì strumenti pratici di azione. Queste si inseriscono nello sforzo collettivo avviato con realtà affini quali il movimento **#Nonsitornaindietro** e **Associazione Fondamenta**, in continuità con le azioni progettuali intraprese in precedenza da **EquALL**. - quest'anno supportate da **Semia - Fondo delle Donne**.

 @meno.manels

clicca e visita la pagina



clicca e visita l'osservatorio



manel Associazione professionale

"Professionisti insieme"

10 Giu 2025

organizzato da Consiglio nazionale forense durante gli Stati Generali dei Commercialisti



quota zero

meno.manels che facciamo rete! Sostanz

1 lug · Quota Zero - Il podcast Menomanels

Salva su Spotify

43:44

clicca e ascolta Quota Zero

LINEE GUIDA

EVITARE I MANEL: RICONOSCERE, COSTRUIRE E CONDIVIDERE

Le seguenti linee guida, rivolte a **chi organizza e chi sponsorizza** eventi, **chi interviene** e **pubblico**, si articolano in diversi ambiti chiave:

- **Riconoscere** il problema già nella fase di pianificazione, garantendo una rappresentanza autentica e diversificata;
- **Costruire** un sistema di supporto per la visibilità, utilizzando strumenti e risorse per selezionare interventi equi e consapevoli, e tracciare la composizione dei panel;
- **Creare ambienti equi e partecipativi**, promuovendo ascolto, condivisione delle responsabilità e valorizzazione delle diverse esperienze attraverso mentoring e leadership distribuita.

LINEE GUIDA PER CONTRASTARE I MANEL: PER CHI ORGANIZZA E SPONSOR



in 6 semplici step

1. Impiegare un sistema di quote durante l'organizzazione degli eventi

introducendo una clausola di equa rappresentanza nei termini di riferimento dell'evento, individuando una persona responsabile che garantisca una considerazione adeguata dell'identità di genere, background e abilità di chi interviene, facilitando una partecipazione diversificata.

2. Rivalutare i criteri di selezione

non concentrandosi solo su figure in posizioni apicali che, come illustrato nel Manifesto, tendono a essere prevalentemente uomini, per evitare un effetto eco delle disuguaglianze, ma cercando professioniste del settore. Ad esempio, sfruttando le numerose risorse e banche dati di esperte come: **100Esperte** (Osservatorio di Pavia), **Equaly**, **SheTech**, **Le Contemporanee**, **The Brussels Binder**, **Lights on Women**.

LINEE GUIDA PER CONTRASTARE I MANEL: PER CHI ORGANIZZA E SPONSOR



in 6 semplici step

3. Evitare l'effetto token

evitando di inserire una donna in un panel solo perché donna, chiedendole ad esempio di parlare di temi rilevanti solo in relazione alla sua esperienza di donna (lo stesso vale per gli altri gruppi sotto-rappresentati). Notare bene: chi modera non svolge la stessa funzione di una persona partecipante a un panel - il cui ruolo è di offrire opinioni in ragione della propria esperienza. Avere una donna come **moderatrice** e il resto del panel esclusivamente al maschile è tokenismo.

4. Impegnarsi nel contrastare il gender pay-gap

se l'evento prevede un compenso per le persone partecipanti, fare in modo che non vengano fatte differenze retributive in base al genere.

LINEE GUIDA PER CONTRASTARE I MANEL: PER CHI ORGANIZZA E SPONSOR



in 6 semplici step

5. Stabilire un meccanismo di responsabilità

monitorando e tracciando i progressi e le sfide nell'evitare i manel.

6. Rendere pubblico il proprio impegno contro i manel

attraverso il proprio sito web, le proprie iniziative e piattaforme in modo esplicito. Utilizzando il bollino **Fair Panel**, una volta sottoscritto il **Manifesto Menomanels**, quando gli eventi sono organizzati in linea con i principi delle Linee Guida. Ma anche informando il proprio team, che dovrebbe conoscere e condividere l'impegno adottato per evitare i manel.

LINEE GUIDA PER CONTRASTARE I MANEL: PER CHI INTERVIENE

in 6 semplici step

1. Informarsi

chiedere chi sono le altre persone partecipanti/speaker e come verrà raggiunto l'equilibrio di genere, generazione, provenienza, background e abilità.

2. Porre una composizione equa come condizione per la propria partecipazione

chiedendo esplicitamente che le donne e gli altri gruppi sotto-rappresentati vengano inclusi in modo critico e significativo per la discussione e non come token.

3. Suggestire altre esperte del settore

per raggiungere una massa critica o, nel caso di impossibilità a partecipare, per una sostituzione. Lo stesso vale per le altre soggettività eventualmente escluse.

LINEE GUIDA PER CONTRASTARE I MANEL: PER CHI INTERVIENE

 in 6 semplici step

4. Assicurarsi di invitare un gruppo diversificato ed equo (es. per delegazioni) di rappresentanti

quando chi interviene è un'organizzazione che deve formare un gruppo di intervento all'interno dell'organizzazione, assicurandosi che venga composto un gruppo eterogeneo e diversificato.

5. Avvalersi del diritto di ritirare la propria partecipazione

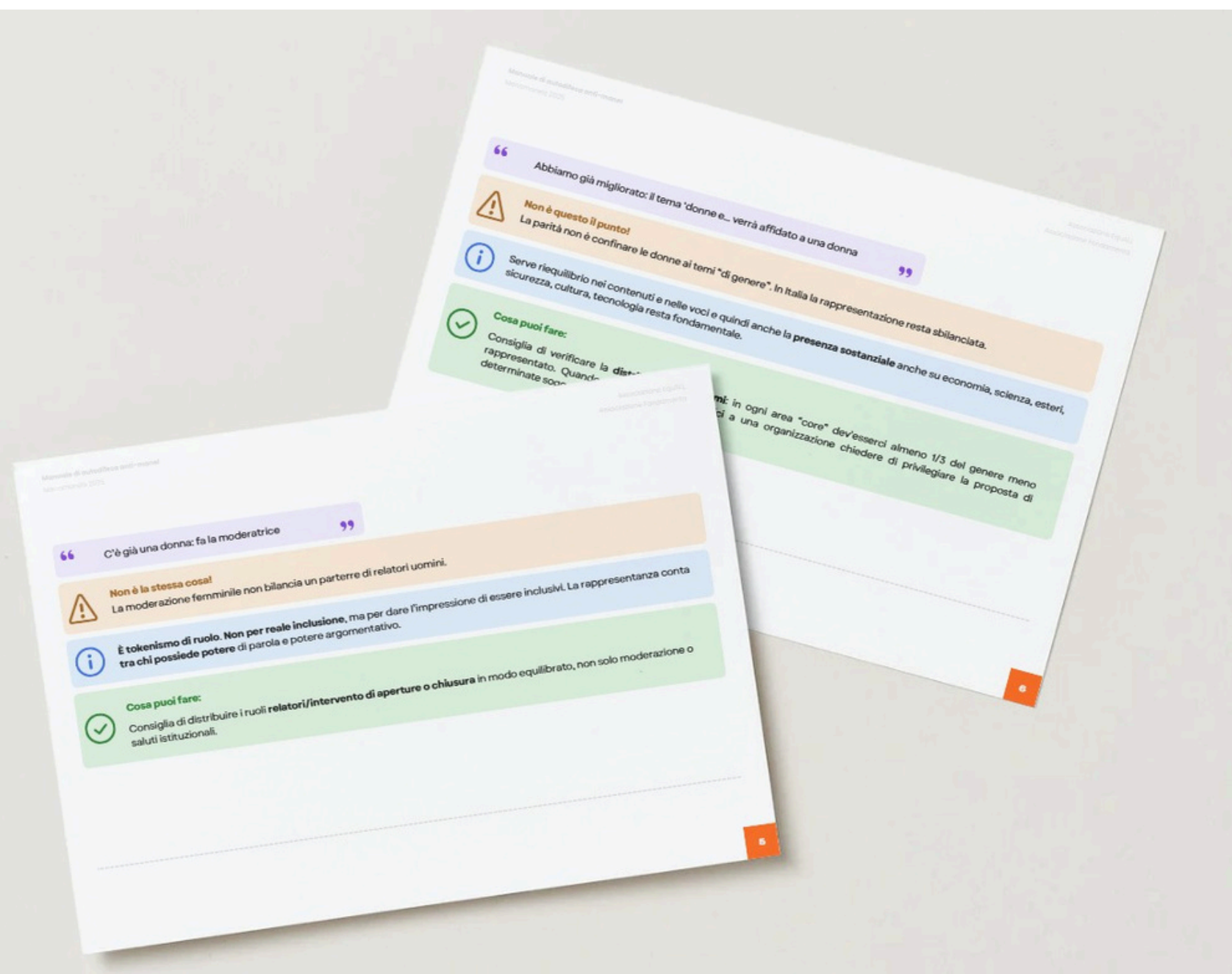
nel caso in cui il panel sia non sia equo, nominando un'altra persona esperta al proprio posto.

6. Impegnarsi nel contrastare il gender pay-gap

discutendo il proprio compenso assicurandosi che non subisca discriminazioni di genere e venga garantito in base alle competenze.

LINEE GUIDA PER CONTRASTARE I MANEL: PER IL PUBBLICO

in 1 solo click



OTTIENI IL MANUALE DI AUTODIFESA ANTI-MANEL

una guida collaborativa realizzata da **EquALL** e **Fondamenta** contro i pretesti che cancellano le voci non maschili dai dibattiti pubblici.

vai al download

PROSPETTIVE FUTURE

In Italia, come dimostra il **rapporto** del **Consiglio Nazionale delle Ricerche**, un passo significativo verso la promozione della parità di genere nei dibattiti pubblici è stato compiuto grazie all'iniziativa di **Rai per il Sociale** con il **Memorandum d'Intesa "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla"**, su impulso della Commissione Europea. La speranza adesso è che questo tipo di sforzi si moltiplichino e si estendano ad ogni settore.

In questa cornice si inserisce il percorso intrapreso dal progetto **Menomannels**, che offre strumenti pratici per agire e reagire. Inoltre, il progetto intende sempre più integrare una prospettiva intersezionale capace di considerare altre dimensioni cruciali della discriminazione. Come l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale e le identità di genere. Ciò richiede il coinvolgimento di persone esperte

provenienti da contesti diversificati, l'introduzione di **meccanismi di responsabilità** attraverso clausole di equa rappresentanza e un processo continuo di **monitoraggio** e **feedback** – come discusso anche nel podcast Quota Zero dedicato al progetto. Un altro passo importante è la creazione di nuovi legami, attraverso la collaborazione con chi da tempo si impegna sui temi della parità e la visibilità delle persone marginalizzate.

Una rete di alleanze solide permetterà di amplificare il messaggio e dare voce a chi è spesso escluso dai circuiti tradizionali di potere e visibilità. Questo consentirà anche un radicamento del progetto in una dimensione comunitaria: la collaborazione con realtà come **#Nonsitornaindietro** e **Fondamenta** ne è un esempio concreto. L'osservatorio Menomannels continuerà a raccogliere segnalazioni e a documentare i progressi, con l'intento di mettere in luce anche le best practices emergenti.

COME PARTECIPARE?

inviaci le tue segnalazioni!

Per denunciare un manel e aggiungerlo al nostro osservatorio.

Entra a far parte del comitato inter-associativo

Se fai parte di un'associazione affine (ai temi dell'equità, pari opportunità, diritti ...) e desideri partecipare attivamente.

scrivici
equallassociazione@gmail.com

[click qui per compilare il form](#)

Segnalazioni *Menomanel*s

Contribuisci all'osservatorio [Menomanel](#) segnalando panel o eventi non paritari. **Condividi** con noi obiezioni, risposte efficaci, argomentazioni utili a contrastare i manel, fonti e azioni possibili.

[Sign in to Google](#) to save your progress. [Learn more](#)

* Indicates required question

vuoi segnalarci un **manel** oppure un esempio virtuoso di **panel paritario**? *

- manel
- panel paritario

Titolo dell'evento che vuoi segnalarci *

Your answer

organizzatore *

Your answer

link all'evento o link a pdf locandina (per condividere un pdf: caricalo su google drive e scrivi qui il link per la visualizzazione) *

Your answer

PER CHI ADERISCE

Associazione EquAll, movimento #nonsitornaindietro e Associazione Fondamenta si impegnano a riconoscere e sostenere chi sposa il nostro Manifesto e promuove concretamente l'equità nei panel.

The logo for EquAll, featuring the word "EquAll" in a stylized font. The "E" is a light brown color, and the "uAll" is a dark brown color.The logo for the #NONSITORNAINDIETRO movement, featuring a pink and purple geometric icon of a person's head and shoulders, followed by the text "#NONSITORNAINDIETRO" in pink.The logo for Fondamenta, featuring the word "FONDA" in pink and "MENTA" in black, stacked vertically.

BIBLIOGRAFIA

A.Voto, (2025). *La parità non è un'opinione: i dati, l'analisi, le policy*. Editrice Bibliografica.

Consiglio Nazionale delle Ricerche, L. Pisacane e A. Voto, (2024). *No Women No Panel: Le cifre della parità - Monitoraggio di genere nella comunicazione pubblica*. [9788880806332_20240430_NWNP_bookDigi.pdf](#)

XIX Legislatura, Camera dei deputati (2025). *Statistiche parlamentari: Composizione della Camera - Distinzione dei deputati per fasce di età e per sesso*. [www.camera.it/leg19/1422?idStat=10001](#)

Inter-Parliamentary Union, (2025). *Women in parliament 1995-2025*. [www.ipu.org/resources/publications/reports/2025-03/women-in-parliament-1995-2025](#)

K. W. Phillips, (2014). *Studio Scientific American: "How Diversity Makes Us Smarter"* [https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter](#)

G. Karadzhov, A. Vlachos e T. Stafford, (2024). *The effect of diversity on group decision-making* [Dati su deliberazioni complesse. Cognitive diversity e decision-making collettivo]. ArXiv, [www.arxiv.org/html/2402.01427v1](#)

Y. Dong, H. Ma, J. Tang e K. Wang, (2018). *Collaboration Diversity and Scientific Impact* [Diversità collaborativa nella ricerca scientifica]. ArXiv, [https://arxiv.org/abs/1806.03694](#)

Manifesto e Linee guida Menomanel 2025

Associazione EquALL
#nonsitornaindietro
Associazione Fondamenta

Per citare questo documento:

Associazione EquALL, #nonsitornaindietro e Associazione Fondamenta, (2025). Più *Rappresentanza Menoanel*: Strumenti e linee guida per non sbagliare panel www.equall.eu/progetti/menomanel/manifesto-linee-guida/

Linee guida realizzate con il supporto di Semia – Fondo delle Donne, all'interno del progetto *Menomanel*: ideato e realizzato da Associazione EquALL.