

# MANUALE DI AUTODIFESA ANTI-MANEL

**Una guida collaborativa contro le scuse che cancellano la parità nei dibattiti pubblici**

## Indice

Introduzione .....	1
Risposte alle principali argomentazioni .....	3
Consigli tascabili per il pubblico anti-manel .....	15
Come costruire insieme questo manuale .....	27

**SEMIA**  
Fondo delle donne

**EquALL**

**FONDA  
MENTA**

**#NONSITORNAINDIETRO**

# INTRODUZIONE

In Italia le voci delle **soggettività diverse** dagli uomini - donne, persone non binarie e altre identità di genere - restano troppo spesso marginali nei dibattiti pubblici. Anche dove la presenza complessiva sembra vicina alla parità, quando si passa alla competenza (economia, scienza, esteri, tecnologia) la rappresentazione si restringe e i panel esclusivamente o prevalentemente maschili restano maggioritari. La situazione non fa che aggravarsi ulteriormente quando si guarda ad altre caratteristiche **oltre il genere**: non solo uomini, ma uomini bianchi eterosessuali cisgender abili e appartenenti a una classe sociale medio-alta. Non è un dettaglio: quando a parlare sono quasi solo uomini, l'agenda si assottiglia e la qualità del

confronto ne risente. Non è una questione “ideologica”, ma di pluralità dei punti di vista, accuratezza dell’informazione e servizio alle persone che ascoltano.

Le scuse ricorrenti - “non ci sono esperte / esperte”, “è un tema troppo tecnico”, “abbiamo invitato ma hanno rifiutato” - non reggono: esistono banche dati e reti qualificate in ogni settore, formati flessibili, criteri trasparenti di selezione e impegni pubblici anti-manel che migliorano davvero i risultati.

Questo manuale nasce dall’esperienza di **Associazione Fondamenta** nel costruire manuali di autodifesa nel quadro del **progetto Menomanles di Equall** come integrazione alle linee guida e per spostare la norma dalla **scusa** alla **soluzione**: offrendo risposte pronte a chi organizza e a chi partecipa, allargando il perimetro della competenza e del dibattito pubblico.

Pubblicato come **versione 1.0 aperta**, il manuale è pensato come strumento in continua evoluzione attraverso l’esperienza di chi lo usa, e, soprattutto, di chi si trova quotidianamente a contrastare chi giustifica il fenomeno dei manels. **Contribuisci** segnalando nuove obiezioni, risposte efficaci, fonti e azioni possibili


**Se hai idee di pratiche e argomentazioni utili a contrastare i Manels scrivici compilando il form dedicato Segnalazioni Menomannels (puoi trovarlo nell’ultima pagina del manuale).**

# **RISPOSTE ALLE PRINCIPALI ARGOMENTAZIONI**


“ Non ci sono abbastanza donne esperte sull'argomento ”

“ Nel settore X ci sono solo esperti uomini nel percorso di formazione, carriera o leadership. Quindi, le figure senior disponibile per i panel sono uomini ”

 **Falso!** Ci sono, eccome. Il problema non è l'assenza di competenze ma la scarsa abitudine a cercarle fuori dalla solita rubrica.

 La competenza tecnica non ha genere (e nemmeno razza, abilità, classe o orientamento sessuale..). Il percorso di formazione migliora proprio quando si **danno visibilità e ruolo** alle competenze esistenti. La rappresentanza è un **acceleratore**, non una conseguenza automatica.

### Cosa puoi fare:

 Consigli di tenere un elenco aggiornato di esperte per tema e livello (accademia, professioni, società civile) e di programmare inviti con anticipo usando database pubblici. Esistono oggi banche dati e reti che rendono la scusa impraticabile. Una risorsa rapida è il progetto dell'Osservatorio di Pavia [100esperte](#). Consigli poi di definire criteri di selezione trasparenti, che includano non solo uomini nelle **commissioni organizzatrici** e di fissare una soglia minima per il genere sottorappresentato.

“

C'è già una donna: fa la moderatrice

”



**Non è la stessa cosa!**

La moderazione femminile non bilancia un parterre di relatori uomini.



**È tokenismo di ruolo. Non per reale inclusione**, ma per dare l'impressione di essere inclusivi. La rappresentanza conta **tra chi possiede potere** di parola e potere argomentativo.



**Cosa puoi fare:**

Consiglia di distribuire i ruoli **relatori/intervento di aperture o chiusura** in modo equilibrato, non solo moderazione o saluti istituzionali.

“

Abbiamo già migliorato: il tema ‘donne e... verrà affidato a una donna

”



### Non è questo il punto!

La parità non è confinare le donne ai temi “di genere”. In Italia la rappresentazione resta sbilanciata.



Serve riequilibrio nei contenuti e nelle voci e quindi anche la **presenza sostanziale** anche su economia, scienza, esteri, sicurezza, cultura, tecnologia resta fondamentale.



### Cosa puoi fare:

Consiglia di verificare la **distribuzione per temi**: in ogni area “core” dev’esserci almeno 1/3 del genere meno rappresentato. Quando si inviano inviti generici a una organizzazione chiedere di privilegiare la proposta di determinate soggettività.

“

Su temi riguardanti aborto, diritti riproduttivi e all'identità sessuale e di genere, può capitare di avere solo uomini, perché sono temi politico/tecnici e comunque solo parte dei tanti argomenti trattati

”



### Non è questo il punto!

La salute sessuale, la salute riproduttiva e i percorsi di identità di genere riguardano direttamente i corpi e i diritti di **soggettività diverse dagli uomini**.



Escluderle produce **ingiustizia epistemica**: da un lato mancano voci legittimate, dall'altro il dibattito non sviluppa i concetti necessari a comprenderli pienamente. Il risultato è un confronto più povero e distorto. Lo confermano prassi editoriali e standard internazionali: *“nothing about us without us”* - niente su di noi senza di noi.



### Cosa puoi fare:

È indispensabile coinvolgere direttamente persone esperte che vivono o operano in questi ambiti (mediche, legali, attiviste, ricercatrici). Prevedere **liste di riserva** e margini di riprogrammazione: il “non potevano venire” non può giustificare un panel sbilanciato. Assicurare che le soggettività interessate abbiano ruoli centrali, non solo posizioni marginali.

“ Abbiamo scelto solo in base al merito ”

“ Non usiamo quote: contano merito e ascolti ”

“ Non vogliamo forzare una quota, ma puntare sulla qualità ”



### Non è questo il punto!

Parità non è quota cieca: è **qualità** del dibattito e aderenza alla realtà.



Grandi broadcaster come la BBC hanno introdotto **obiettivi 50:50** migliorando rappresentazione e contenuti. In Italia, le autorità come l'AGCOM richiamano a un'immagine equilibrata e non stereotipata. Semplicemente, accanto al merito, si devono affiancare criteri di equità e rappresentanza.



### Cosa puoi fare:

Consiglia di misurare e pubblicare i **dati di presenza** per ogni evento; inserisci target minimi ex-ante e rendicontazione ex-post. Se possibile chiedi che i dati non riguardino solo il genere ma anche le altre categorie: orientamento sessuale, razza, classe, persone con disabilità..creiamo una rete di solidarietà per ottenere spazi di parola più inclusivi possibile.

“

Il nostro pubblico è soprattutto maschile

”

**Non è questo il punto!**

Proprio per la maggiore presenza maschile servono voci diverse: l'omogeneità impoverisce il confronto.



Panel plurali ampliano prospettive, innovazione e impatto. Le ricerche\* mostrano che la diversità migliora la **qualità dell'analisi** e stimola l'**innovazione**, perché obbliga a uscire dagli schemi abituali. Inoltre, aumenta l'**impatto sul pubblico**, che si riconosce meglio in chi parla e percepisce l'evento come più credibile e inclusivo.

**Cosa puoi fare:**

Consiglia di inserire già nel progetto dell'evento perché è importante la diversità e come verrà garantita, e poi di controllare in diretta che sia rispettata davvero: chi modera e chi gestisce l'evento deve dare spazio equo e reale a tutte le voci.

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, <https://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>

“ Evento deciso all’ultimo: impossibile cambiare ”

**Falso!**

L’urgenza non è una licenza per l’esclusione.



Esistono elenchi e reti che permettono inviti **rapidi** e pertinenti anche last-minute.

**Cosa puoi fare:**

Consiglia di mantenere un **roster d'emergenza** per area, con recapiti e disponibilità per collegamenti da remoto. E a volte basta chiedere: chiedi sempre a chi interviene o all’organizzazione di appartenenza se possono segnalare una alternativa a un uomo.

“

Le abbiamo invitate, ma hanno rifiutato

”

**Non è questo il punto!**

Un rifiuto non giustifica un manel.



Potreste prevedere inviti multipli, tempi adeguati, alternative e condizioni di partecipazione eque (compensi, orari, format, partecipazione in collegamento). E di chiedere alla componente maschile di sostenere l'equilibrio.

**Cosa puoi fare:**

Consiglia di adottare il **No-Manel pledge** per speaker e moderazione: si partecipa solo se c'è una presenza significativa di donne.

“ Non abbiamo budget per altre/i ospiti ”



**Falso!**

La parità non costa più dell'esclusione.



Molte esperte partecipano **da remoto** e i database sono gratuiti. Il punto è **volarle** cercare e mettere in condizione di intervenire.



**Cosa puoi fare:**

Consiglia di prevedere **collegamenti online** e **parità di compensi** tra relatori e relatrici.

“ Se rifiutiamo un invito maschile, rischiamo la reazione negativa degli uomini, accuse di estremismo o esclusione da altri contesti ”



### Non è questo il punto!

Oggi molti leader e istituzioni **non partecipano** a manel per principio.



È uno standard etico riconosciuto, non un tabù ideologico. Sarebbe necessario adottare degli standard e impegni pubblici in modo da non ridurre il discorso a un singolo evento o invitato.



### Cosa puoi fare:

Consiglia di inserire nel **codice etico** dell'organizzazione il rifiuto dei manel, con procedure per bilanciare i panel prima dell'evento facendo riferimento a diversi documenti ufficiali dell'ONU, come questo [UN Women](#). **Visto che intervieni sul Codice Etico suggerisci di inserire tutte quelle soggettività solitamente escluse: persone razzializzate, persone con disabilità...**

“ Nei talk serali non riusciamo a garantire equilibrio ”



**Falso!**

Proprio nelle fasce di punta la rappresentanza conta di più...



In Italia si sperimentano monitoraggi e impegni pubblici trasparenti su questo: **i numeri si misurano e si migliorano.**



**Cosa puoi fare:**

Consiglia di pubblicare mensilmente le percentuali di genere per fascia oraria e formato, definendo obiettivi progressivi.

# **CONSIGLI TASCABILI PER IL PUBBLICO ANTI-MANEL**

## Regole d'oro (prima di tutto)

- 1 Fatti, non attacchi personali**  
Contesta il *processo* (selezione panel), non la singola relatrice/relatore.
- 2 Brevità e chiarezza.**  
Se intervieni di persona concentra il tuo intervento in 15-30 secondi, una domanda/osservazione precisa.  
O inserisci un inciso in una domanda più ampia nel merito del tema oggetto dell'incontro.
- 3 Proposta concreta**  
Sempre: "Ecco un database/una soluzione."
- 4 Tono fermo, non aggressivo**  
Mira all'efficacia, non allo scontro.
- 5 Sicurezza prima**  
Se l'ambiente è ostile, preferisci canali scritti come i commenti social e i follow-up.
- 6 Non fare tokenismo**  
Non stai chiedendo "una donna qualsiasi": stai chiedendo *equilibrio di voci competenti* (perché solo per gli uomini la competenza non va mai dimostrata?).

## Prima dell'evento (se lo scopri in anticipo)

### Scrivi a chi organizza

(email/DM) chiedendo il riequilibrio o un impegno pubblico per i prossimi panel.

### Suggerisci nomi e fonti

includendo nel tuo messaggio risorse come **100esperte** per Italia (vedi sotto per altre risorse).

### Coinvolgi sponsor/partner

chiedendo la loro policy anti-manel.

### Prepara uno script breve

da usare nella parte domande del pubblico o in chat live.

### E-mail modello (breve)

*Oggetto: Composizione del panel del [evento]*

*Salve, ho notato che il panel del [data] è privo/sbilanciato di voci femminili.*

*Per qualità e rappresentatività, vi invito a riequilibrarlo o a dichiarare un impegno per i prossimi eventi. In allegato alcuni riferimenti utili a trovare esperte.*

*Grazie.*

*Firma*

**Durante l'evento (in presenza o online)** Intervento al microfono – 5 script (15–30 secondi)

## **1**    **Constatazione + soluzione**

“ Segnalo che questo panel è privo/sbilanciato di voci non maschili. Per migliorare il confronto, vi chiedo se potete impegnarvi a riequilibrarlo nei prossimi appuntamenti. Esistono banche dati di esperte pronte: posso condividerle ora ”

## **2**    **Qualità del dibattito**

“ L'omogeneità di genere limita le prospettive su [tema]. Potete spiegare come avete selezionato gli ospiti e se prevedete criteri di equilibrio per i prossimi panel? ”

## **3**    **Domanda-ponte**

“ Questa analisi su [tema] cambierebbe con l'apporto di economiste/ricercatrici/attiviste? Avete contattato esperte e, se no, come mai? ”

## **4**    **Impegno pubblico**

“ Sarebbe importante assumere un impegno pubblico anti-manel (almeno 30–40% del genere sottorappresentato) per gli eventi futuri. ”

## 5 Se ti danno la parola come uomo

“ Prima della mia domanda cedo volentieri il microfono a una donna in sala. Se non ci sono interventi, chiederei come mai questo panel è quasi solo maschile e se lo ribilancerete in futuro. ”

### Se NON non c'è lo spazio per le domande del pubblico (oppure è “blindato”)

#### Intervieni in chat/social live

Con una formula cortese e ferma:  
“ Nota sulla composizione: panel privo/sbilanciato di voci femminili. È prevista correzione o un impegno pubblico per i prossimi eventi? Indicando le fonti per esperte disponibili. ”

#### parla con lo staff

nell'intervallo: chiedi chi decide gli inviti e proponi risorse concrete.

#### annota i dati

(titolo evento, organizzatore, tema, relatori) per un follow-up pubblico e per statistiche.

## Domande strategiche da porre (checklist)

**Chi ha definito gli inviti? Con quali criteri?**

**Avete consultato banche dati di esperte?**

**Avete chiesto ai partecipanti se potevano segnalare colleghe donne?**

**Adottate un impegno 50:50 o una soglia minima (es. 30-40%) per il genere sottorappresentato?**

**Come evitate il tokenismo (donne solo come moderatrici/saluti)?**

## Dopo l'evento (follow-up efficace)

### post pubblico (breve, costruttivo)

“ Grazie per [evento]. Segnalo il panel sbilanciato: X uomini / Y donne. Per qualità e rappresentatività, chiediamo un impegno anti-manel e l'uso di database di esperte ”

### Scrivi agli sponsor/partner

chiedi policy anti-manel e condizionalità del supporto.

### Invia risorse

a chi organizza (link a banche dati; linee guida).

### Raccogli dati e condividili

(foglio condiviso: data, tema, composizione, risposta ricevuta). La memoria collettiva fa la differenza.

## Azioni specifiche per contesti diversi

### TV/radio con pubblico)

- Intervieni nello spazio delle domande del pubblico o in foyer con staff/autore.
- Segnala la composizione; chiedi impegno on-air per le prossime puntate.
- Usa i canali social della trasmissione con messaggi sintetici e civili. Tagga **@meno.manels** (IG) e usa l'**hashtag menomanels** e tagga altre organizzazioni o persone che sai che sono coinvolte sul tema. Non sei solo!

### Webinar/Zoom/Live social

- Usa lo spazio per le domande e la chat con messaggi brevi e ripetibili (se la domanda salta, re-inseriscila più avanti).
- Se possibile, **alza virtualmente la mano** e leggi uno degli script.
- Salva la chat o fai screenshot per il follow-up.

### Conferenze accademiche o convegni tecnici

- Cita standard di settore (soglie 40–60 o min. 30% per il genere sottorappresentato).
- Proponi **nomi specifici** pertinenti al panel successivo (meglio 3–5 alternative subito).
- Se sei relatore/trice: chiedi riequilibrio o leggi una **dichiarazione anti-manel** all'inizio.

## Ruoli e alleanze

### Se sei un uomo nel pubblico

**Cedi il microfono** a una donna se ci sono più mani alzate.

Se intervieni, **nomina il problema** e **sponsorizza risorse**.

Rendi pubblico il tuo **impegno personale anti-manel** (non partecipare a panel sbilanciati).

### se sei parte di un gruppo/associazione

Vai **in coppia**: una persona interviene, l'altra documenta e si occupa del seguito, raccogliendo materiali e mantenendo i contatti dopo l'evento.

Prepara delle **note sul telefono** da incollare in chat/e-mail.

## se svolgi un ruolo di mediazione/moderazione

Chiedi **prima** la composizione del panel.

In diretta, se emerge il tema, **riconosci** la criticità e impegna l'organizzazione a migliorare.

Quando si apre il **Q&A** o la parte delle domande del pubblico dai sempre per prima la parola a una donna, piuttosto aspetta qualche minuto o chiedi esplicitamente se c'è prima una donna che vuole intervenire. Se a parlare per prima è una donna poi anche le persone di altri gruppi che di solito intervengono meno sentono maggiore coraggio a intervenire.

## Kit espresso di link utili (da citare quando proponi soluzioni)

### Linee guida anti-manel

criteri, niente tokenismo, parità nei ruoli e nei compensi

- linee guida di [Menomannels](#)
- [\(ONU/altre\)](#).

### Banche dati

[100esperte](#)  
[\(Osservatorio di Pavia\)](#)

banca dati online di esperte in campi con forte disparità di genere (STEM, economia, politica internazionale, storia e filosofia).

[The Brussels Binder \(Europa\)](#)

database e toolkit pratici per migliorare la parità di genere nei panel e contrastare le obiezioni (es. “non trovano esperte”).

[Panel Pledge / No-Manels](#)

impegni pubblici per speaker e organizzatori.

## Mini-scheda stampabile

“ Segnalo che il panel è privo/sbilanciato di voci femminili. Per migliorare qualità e rappresentatività, potete impegnarvi a riequilibrarlo nei prossimi eventi? Esistono database di esperte subito disponibili: posso condividerli ora. ”

domande chiave:

**Con quali criteri avete selezionato gli inviti?**

**Pubblicate i dati di composizione dei panel?**

**Avete una soglia minima per il genere meno rappresentato?**

soluzioni rapide:

**100esperte**

**Brussels Binder**

**Panel Pledge**

# COME COSTRUIRE INSIEME QUESTO MANUALE

Questa guida nasce come strumento collettivo: non può essere completa se resta ferma alle esperienze e alle parole di chi l'ha scritta. Le dinamiche dei *manel* e dell'esclusione cambiano da contesto a contesto, e solo le **esperienze soggettive diverse** possono arricchirla davvero - nelle parole usate, nelle espressioni più efficaci, nelle argomentazioni che ciascuna ha subito, nelle azioni già sperimentate sul campo e che si sono dimostrate efficaci.

Per questo la guida è **aperta e partecipativa**: vogliamo che cresca nel tempo, diventando sempre più utile a chi la usa e più incisiva nel produrre cambiamento.

Se vuoi contribuire, raccontaci la tua esperienza, segnala nuove obiezioni, proponi risposte, aggiungi fonti o azioni possibili. Basta compilare il **form delle segnalazioni**. Aggiungeremo periodicamente l'osservatorio!

[click qui per compilare il form](#)

## Segnalazioni *Menomannels*

**Contribuisci** all'osservatorio [Menomannels](#) 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



**Per citare questo documento:**

Associazione EquALL, Associazione Fondamenta e #nonsitornaindietro (2025). *Linee Guida Menomannels: Manuale di Autodifesa Anti-manel* [www.equall.eu/progetti/menomannels/manifesto-linee-guida/](http://www.equall.eu/progetti/menomannels/manifesto-linee-guida/)

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