SCHEDA DEL MODULO

Parità tra donne e uomini: agire su ciò che non si vede

Modulo adattivo | ~20 min

Circa il 12% di divario retributivo nell'Unione europea secondo Eurostat: un dato che nessuno ha deciso. È la somma di migliaia di momenti minuscoli, in riunione come nelle decisioni ordinarie. È a questi automatismi che il modulo si rivolge. Dà a ciascuno, manager o no, gesti precisi: attribuire ad alta voce l'idea di una collega, proteggere chi viene interrotta, mettere in gioco il proprio nome per far avanzare alcune di loro.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Riconoscere il meccanismo invisibile: interruzioni, giudizi messi in dubbio, idee riattribuite – irrilevanti presi singolarmente, enormi una volta sommati.

02 Praticare l'amplificazione in riunione: attribuire l'idea alla sua autrice, proteggere chi viene interrotta, equilibrare i tempi di parola.

03 Fare da sponsor anziché da consigliere, e basarsi su criteri comuni anziché sull'impressione del momento.

04 Restare vigili sugli angoli ciechi: la genitorialità che pesa ancora sulle donne, il vertice della piramide, l'IA che riproduce i bias del passato.

DESTINATARI

Donne e uomini che vogliono che la parità progredisca concretamente nel loro team, in riunione come nelle decisioni.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Daouda, giurista, ha annotato tre commenti rivolti a Imène quando esprimeva un disaccordo in riunione: «Calmati», «Te la prendi a male», «Non c'è bisogno di innervosirti». Disaccordi simili, espressi da altri, sono passati senza commenti. Imène non ne ha mai parlato con Daouda. Che cosa deve fare Daouda?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Iris Bohnet – What Works: Gender Equality by Design (2016).
- «Two in the pool»: almeno due donne tra i finalisti – Johnson & Hekman (Harvard Business Review, 2016).
- Mentor e sponsor – Sylvia Ann Hewlett (Center for Talent Innovation).
- «Amplificazione»: citare l'autrice dell'idea quando la si riprende – pratica nata alla Casa Bianca sotto Obama (2016).

FONTI & RIFERIMENTI

- McKinsey, Diversity Wins: oltre il 30% di donne nella direzione aziendale, una quota associata a una redditività superiore a quella del settore
- Eurostat: divario retributivo non corretto di circa il 12% nell'Unione europea (11,1% nel 2024)
- Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale (IA; AI Act, regolamento UE 2024/1689, allegato III): l'IA per la selezione del personale classificata nella categoria normativa «ad alto rischio»
- Johnson, Hekman & Chan, Harvard Business Review: un'unica donna tra i finalisti non viene quasi mai scelta

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 31 ottobre 2026