



Manuale di Equal Arts

23 luglio 2026

Redatto da Rachel Playfair, Associazione InDance International Bando:

2024, 1° ciclo, KA2, KA210-VET

Partenariati su piccola scala nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (KA210-VET) ID del progetto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043

INFORMAZIONI GENERALI

Identificativo: Bando 2024, 1° ciclo, KA2, KA210-VET – Associazioni su piccola scala nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (KA210-VET)
Riferimento del progetto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043
Data di inizio del progetto: 01/10/2024
Data di conclusione del progetto: 30/09/2026
Pacchetto di lavoro: WP2 - A-2.1
Tipo di documento: Consegna
Numero: 1
Versione: 1.4
Data di presentazione: 13/02/2026
Organizzazione responsabile: InDance International
Autrici: Harriet Macauley, Lori Cavark e Rachel Playfair
Livello di diffusione: Pubblico

TIPO DI DOCUMENTO		
PRO	Relazione sullo stato di avanzamento tecnico/economico (relazioni interne sui pacchetti di lavoro che indicano lo stato di avanzamento dei lavori)	
DEL	Relazioni tecniche identificate come risultati attesi	X
Verbale	Verballi della riunione	
MAN	Procedure e manuali d'uso	
WOR	Documento di lavoro, pubblicato come documento preparatorio di una relazione tecnica	
INF	Informazioni e note	

PU	Pubblico	X
PP	Riservato agli altri partecipanti al programma (compresi i servizi della Commissione)	
RE	Riservato a un gruppo specificato dal consorzio (compresi i servizi della Commissione)	
CO	Riservato, solo per i membri del consorzio (compresi i servizi della Commissione)	
CON	Riservato, solo per i membri del consorzio	

CRONOLOGIA DELLE VERSIONI

Versione	Data	Autore/i	Organizzazione associata	Descrizione
V1.1	15/06/26	Rachel Playfair	InDance International	Versione preliminare
V1.2	20/06/26	Rachel Playfair	InDance International	Versione preliminare
V1.3	24/06/26	Rachel Playfair	InDance International	Versione preliminare
V1.3	28/06/26	Harriet Macauley	InDance International	Versione preliminare
V1.4	20/07/2026	Lori Cavark	InDance International	Versione definitiva

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Revisore/i	Organizzazione associata
V1.3	13/06/2026	Harriet Macauley	InDance International
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International

AVVISO LEGALE – EQUAL ARTS

Progetto Equal Arts n. 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043, finanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni espresse sono esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea né quelle dell'Agenzia spagnola per la protezione dei dati e dell'informazione (SEPIE). Né l'Unione Europea né la SEPIE se ne assumono la responsabilità.

INFORMAZIONI SU QUESTO MANUALE

COMPONENTI FONDAMENTALI DI UN MANUALE PER UN CORSO DI MICROAPPRENDIMENTO

1. DESCRIZIONE GENERALE E OBIETTIVO DEL CORSO

- Obiettivi di apprendimento
- Destinatari
- Perché questo argomento, perché proprio ora?

2. QUADRO DI PROGETTAZIONE DIDATTICA

- Struttura del corso (moduli, durata delle lezioni, logica di sequenzialità)
- Modello di apprendimento utilizzato (ad es. brevi video + riflessione + questionario)
- Approccio pedagogico (narrazione di storie, basato su scenari, al proprio ritmo, in gruppo)

3. LINEE GUIDA PER I CONTENUTI E MODELLI

- Modello del modulo (introduzione, contenuto, attività, riflessione, questionario —formato coerente—)
- Linee guida relative al tono e alla voce
- Linee guida relative al marchio (stile visivo, caratteri tipografici, colori)
- Standard di accessibilità (sottotitoli, testo alternativo, livello di leggibilità)

4. FLUSSO DI LAVORO DI PRODUZIONE

- Ruoli e responsabilità (chi redige i copioni, registra i video, progetta le diapositive e crea i contenuti sulla piattaforma)
- Processo di produzione passo dopo passo (copione → revisione → registrazione/progettazione → sviluppo → controllo qualità → pubblicazione)
- Strumenti e piattaforme utilizzati (ad es. Articulate Rise, Canva, piattaforma LMS)
- Modello di calendario/piano di produzione

5. PIANO DI CONSEGNA E DISTRIBUZIONE

- Piattaforma o LMS su cui è ospitato il corso
- Procedura di iscrizione
- Piano di comunicazione e marketing per promuovere il corso
- Programma (al proprio ritmo o in gruppo, contenuti a puntate o tutti in una volta)

6. STRATEGIA DI PARTECIPAZIONE E VALUTAZIONE

- Tipi di interazioni (questionari, riflessioni, argomenti di discussione)
- Come si misura il completamento o la padronanza
- Certificati o badge (se del caso)

7. VALUTAZIONE E CICLO DI FEEDBACK

- Indicatori di successo (tasso di completamento, tasso di partecipazione, punteggio di soddisfazione, ritenzione delle conoscenze)

- Modello di sondaggio post-corso
- Processo di iterazione e miglioramento basato sui feedback ricevuti

8. NOTE SULLA RIUTILIZZABILITÀ E SULLA SCALABILITÀ

- Come adattare questa guida a futuri argomenti o moduli
- Modelli riutilizzabili (copioni, presentazioni con diapositive, banche dati di domande)
- Registro delle lezioni apprese e delle buone pratiche

UNITÀ 1.1: MANUALE

Chi è alla guida? Le donne, la voce e la leadership nelle arti dello spettacolo: vi presentiamo Jenny

SINTESI DELL'UNITÀ

Questa unità segue Jenny, produttrice creativa, lighting designer e fondatrice di una compagnia indipendente di arti dello spettacolo, mentre riflette sui suoi oltre 25 anni di leadership in Europa e a livello internazionale. Man mano che procedi nell'unità, presta attenzione a queste tre idee correlate tra loro: la prima è la voce: Jenny descrive il momento in cui ha deciso di uscire da un'associazione in cui predominava un'altra persona e ha iniziato a fidarsi del proprio istinto invece di sottomettersi al giudizio di qualcun altro. La seconda è la struttura: sottolinea un modello persistente nel settore, in cui le funzioni decisionali e le responsabilità finanziarie ricadono principalmente nelle mani degli uomini. La sua esperienza di vita dimostra che l'idea di una meritocrazia (talento e duro lavoro) non basta a garantire il successo. La terza è la sostenibilità: Jenny parla di porre dei limiti a chi la circonda, ma, cosa ancora più importante, di ciò che accade quando non ci si pone limiti e di come questo porti all'esaurimento. Scoprirai anche cosa continua a rendere il lavoro degno di essere fatto, in particolare l'impatto visibile che ha sul pubblico e sui giovani.

ALTRE PROSPETTIVE

Vediamo come l'esperienza di Jenny si colleghi a temi quali la leadership, la struttura e la sostenibilità nel settore creativo. Infine, troverai una sezione di letture consigliate per chi fosse interessato a questi argomenti.

TROVA LA TUA VOCE

Il racconto di Jenny su come è uscita da un rapporto di collaborazione dominato e ha imparato a fidarsi del proprio istinto riflette un modello spesso descritto nella leadership in senso più ampio: l'autorità basata sul modello di un'altra persona non si traduce automaticamente in fiducia nel proprio giudizio. Per molte persone che accedono a posizioni di responsabilità nelle arti dello spettacolo, il passaggio dal seguire al guidare non consiste tanto nell'acquisire nuove competenze quanto nel concedersi di agire sulla base di ciò che già sanno. La sezione 1 di questa unità tratta di come la voce della leadership si costruisca in modo cumulativo, attraverso la somma di piccole decisioni prese e assunte nel tempo, piuttosto che emergere già pienamente formata in un unico momento di svolta.

CHI ARRIVA A DIVENTARE LEADER? LA STRUTTURA E IL MITO DELLA MERITOCRAZIA

L'osservazione di Jenny secondo cui i ruoli decisionali e finanziari nel settore sono occupati principalmente da uomini, mentre alle donne vengono solitamente assegnati incarichi amministrativi o di produzione, trova conferma in recenti ricerche accademiche sulla leadership nelle industrie creative. Carr e Van Raalte (2025) sostengono che, nonostante decenni di iniziative a favore della parità, persistono barriere strutturali alla leadership femminile nei settori creativi e che le pratiche di assunzione informali e basate sulle relazioni nel settore tendono a riprodurre i modelli esistenti anziché romperli. Ciò è direttamente collegato a ciò che Jenny definisce il mito della meritocrazia: l'idea che il talento e il duro lavoro da soli determinino chi ha successo. Il commento di *Arts Professional* sul mito della meritocrazia e il saggio di Suematsu sullo stesso tema pubblicato su *NOEMA* descrivono come le narrazioni meritocratiche nel mondo delle arti possano nascondere il ruolo svolto dalle reti di contatti non retribuite, dal sostegno economico familiare e dall'accesso preesistente a figure chiave nel determinare chi ottiene una promozione. Una prospettiva in spagnolo su questo stesso modello strutturale proviene dalla guida di NUS Cooperativa sull'integrazione di una prospettiva di genere nel settore teatrale, che esamina come i modelli gerarchici e piramidali di leadership artistica in Spagna abbiano storicamente concentrato il potere decisionale in un ristretto numero di figure maschili, emarginando modelli di direzione più collaborativi o condivisi.

MANTENERSI ALLA GUIDA

La franchezza di Jenny nel parlare di stabilire dei limiti per tutti tranne che per se stessa, e dell'esaurimento che ha subito dopo il suo ritorno in Spagna, riflette un'esperienza ampiamente documentata tra gli artisti autonomi e liberi professionisti. In un racconto personale su come gestire l'esaurimento creativo, l'artista Julia Bausenhardt descrive come l'istinto di continuare a dire «sì» a tutti tranne che a se stessa tenda a svilupparsi gradualmente, anziché manifestarsi come una crisi puntuale, e come il recupero dipenda dal considerare il riposo come una necessità professionale e non come un capriccio. Ciò riflette ciò che Jenny identifica come una negoziazione continua: mantenere la leadership nel corso di decenni richiede di applicare a se stessa agli stessi limiti che offre agli altri.

GLOSSARIO DEI TERMINI CHIAVE

Istinto	Quell'intuizione interiore di cui Jenny ha imparato a fidarsi come leader, agendo in base a ciò che sa anche senza riuscire a spiegarne appieno il motivo.
Il mito della meritocrazia	L'ipotesi secondo cui il talento e l'impegno da soli bastino per avere successo; Jenny afferma apertamente che ciò non è vero nel suo settore.
Posizioni decisionali	Le posizioni dirigenziali e finanziarie che, come osserva Jenny, sono occupate prevalentemente da uomini, mentre alle donne vengono assegnati più spesso ruoli amministrativi o legati alla produzione.
Limiti	Limiti di tempo, energia o disponibilità; Jenny li stabilisce per gli altri, ma ammette di avere difficoltà a fissarli per se stessa.
Esaurimento	Uno stato di esaurimento che Jenny associa al fatto di lavorare di più e guadagnare meno dal suo ritorno in Spagna.

Impatto	L'effetto visibile del lavoro sul pubblico e sui giovani, che Jenny identifica come ciò che le dà la forza di andare avanti.
PUNTI CHIAVE DA RICORDARE	
La leadership spesso inizia con l'imparare a fidarsi della propria voce, soprattutto dopo aver lavorato all'ombra di qualcun altro.	
L'idea che il duro lavoro e il talento siano sufficienti per avere successo non corrisponde alla realtà che Jenny descrive nel settore delle arti dello spettacolo.	
Alle donne vengono spesso assegnati ruoli amministrativi o di produzione, anziché posizioni decisionali o finanziarie.	
Stabilire dei limiti per se stessi è importante tanto quanto stabilirli per gli altri, e spesso risulta più difficile da fare.	
Mantenere una posizione di leadership nel tempo dipende dal rimanere in contatto con l'impatto del proprio lavoro.	

RIFLESSIONE PERSONALE

Utilizza lo spazio qui sotto per riflettere sulla tua reazione all'esperienza di Jenny. Non ci sono risposte giuste o sbagliate.

In quali momenti del tuo lavoro hai ceduto al giudizio di qualcun altro invece di fidarti del tuo istinto?

Con quale versione del mito della meritocrazia ti sei imbattuto nel tuo contesto e a chi tende a favorire?

In quali situazioni ti rendi conto di porre dei limiti agli altri, ma non a te stesso?

APPLICAZIONE

Pensando al tuo attuale ruolo o progetto, quale piccolo passo potresti compiere per iniziare a mettere in pratica ciò che hai osservato in precedenza?

PROSSIMI PASSI

- Scegli un limite che attualmente imponi agli altri e prova ad applicarlo a te stesso per una settimana.
- Indica una convinzione radicata sul successo o sulla leadership che vorresti mettere in discussione più a fondo.
- Individua un momento di questa settimana in cui agisci d'istinto invece di aspettare di avere certezza o permesso.
- Porta queste riflessioni nell'Unità 1.2, dove vengono poi approfonditi i temi del tutoraggio, della fiducia e dell'identità culturale.

RIFERIMENTI	
1.	Carr, M. e Van Raalte, C. (2025). «Le donne e la leadership nelle industrie creative: un commento». *Gender, Work & Organization*. Centaur.reading.ac.uk
2.	Dancey, S. Il mito della meritocrazia. Arts Professional. Artsprofessional.co.uk/magazine/article/myth-meritocracy
3.	Suematsu, D. Il mito della meritocrazia nelle belle arti. NOEMA. Noemalab.eu/ideas/essay/the-myth-of-meritocracy-in-fine-arts/
4.	Bausenhardt, J. Come affronto il burnout come artista. https://juliabausenhardt.com/how-i-deal-with-burnout-as-an-artist/
5.	Cooperativa NUS (Permanyer de Swert, M., Manzano, R. e Rius García, E.). (2024). Verso un teatro femminista: Guida per integrare la prospettiva di genere nel settore teatrale. Artekale / Governo Basco. (Spagnolo) Artekale.org/es/descarga/hacia-un-teatro-feminista-guia-para-incorporar-la-perspectiva-de-genero-en-el-sector-teatral/guia-cas-comprimido-2/
A cura di Rachel Playfair, di InDance International	