



Manuale di Equal Arts

03/08/2026

Redatto da Lori Cavrak, Associazione InDance International Bando: 2024, 1° ciclo,

KA2, KA210, FP

Partenariati su piccola scala nel campo dell'istruzione e della formazione professionale (KA210, FP) ID del progetto: 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043

INFORMAZIONI GENERALI

Identificativo: Bando 2024, 1° ciclo, KA2, KA210-VET – Associazioni su piccola scala nel campo 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
Autori: Harriet Macauley, Lori Cavrak
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 deliverable	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 Cavrak	InDance International	Versione preliminare

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Revisore/i	Organizzazione affiliata
V1.3	13/06/2026	Harriet Macauley	InDance International
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International
V1.5	08/06/2026	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 sull'immagine del marchio (stile visivo, caratteri tipografici, colori)
- Linee guida sull'accessibilità (sottotitoli, tutto il testo, 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 parti 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 3.1: MANUALE

La fiducia digitale nella pratica: strumenti, visione del futuro e uguaglianza nella vita quotidiana. Vi presentiamo Antonia

SINTESI DELL'UNITÀ

Questa unità segue Antonia Castellani, direttrice di Tecnologia, Affari e Operazioni di Skill Up Italy, mentre riflette su come la fiducia digitale si manifesti realmente nella vita quotidiana, al di là di essere una competenza astratta da insegnare partendo da zero. Man mano che procedi nell'unità, presta attenzione a queste tre idee interconnesse: la prima è il riconoscimento: l'argomento centrale di Antonia è che la maggior parte delle persone possiede già le competenze digitali di cui ha bisogno, ma semplicemente non ha imparato a fidarsi di esse, e mostra come alcuni strumenti specifici — da Canva e Kahoot alla trascrizione basata sull'IA — trasformino la fiducia esistente in una pratica visibile. La seconda è la lungimiranza: descrive come la sua organizzazione anticipi la regolamentazione dell'IA e dei dati prima che diventi ufficialmente obbligatoria, considerando la governance precoce e informale come un vantaggio a lungo termine piuttosto che un onere di conformità normativa. La terza è la pratica: Antonia conclude parlando della cultura organizzativa, mostrando come l'uguaglianza e la cura dei figli siano realmente vissute nella quotidianità, anche prima di disporre di una politica scritta.

ALTRE PROSPETTIVE

Vediamo come l'esperienza di Antonia si colleghi a temi quali la fiducia digitale, la lungimiranza normativa e l'uguaglianza nella quotidianità nel settore creativo. Infine, troverai una sezione di letture consigliate per chi fosse interessato a questi argomenti.

LA FIDUCIA DIGITALE NON È UNA NUOVA COMPETENZA

La tesi centrale di Antonia — secondo cui la maggior parte delle persone possiede già le competenze digitali di cui ha bisogno, ma semplicemente non ha imparato a fidarsi di esse — è supportata da ricerche sulla competenza digitale professionale. Una revisione sistematica condotta da [Sánchez-Canut et al.](#) (2023) ha rivelato che le donne tendono a sottovalutare la propria competenza digitale rispetto al loro reale livello di abilità, e che questo divario si manifesta come un problema di fiducia e di autopercezione piuttosto che come un reale deficit di competenze, specialmente per quanto riguarda l'applicazione degli strumenti esistenti in contesti professionali e creativi. Recenti ricerche di settore lo confermano: nel 2025, [uno studio di Capgemini](#) ha rivelato che, sebbene la fiducia delle donne nell'ambito lavorativo stia aumentando in generale, persistono i pregiudizi di genere, specialmente riguardo alla percezione delle competenze tecniche come l'IA, il che significa che la capacità reale e quella percepita continuano a divergere in base al genere. Ciò ridefinisce la formazione digitale: invece di insegnare competenze partendo da zero, l'approccio di Antonia — che introduce strumenti accessibili come Canva, Kahoot e Mentimeter, e

In seguito, la trascrizione basata sull'IA consiste in realtà nel fornire alle capacità esistenti un punto d'appoggio concreto, trasformando la competenza tacita in una pratica visibile e sicura.

ANTICIPARE LA NORMATIVA

La convinzione di Antonia secondo cui le organizzazioni che stabiliscono le proprie regole ora, prima che esistano requisiti formali, avranno maggiori opportunità di continuare a funzionare bene, trova eco nel pensiero attuale sulla governance dell'IA per le piccole e medie imprese. Le linee guida pubblicate su [*Harvard Business Review*](#) sulla preparazione [delle PMI alla normativa UE in materia di IA](#) sostengono che una governance tempestiva e deliberata, con liste di controllo interne, una chiara attribuzione delle responsabilità e una documentazione trasparente, rappresenti un vero e proprio vantaggio competitivo e di fiducia nei confronti di partner e finanziatori, e non semplicemente un costo difensivo legato alla conformità normativa. Le ricerche sullo stress derivante dalla trasformazione digitale sul posto di lavoro hanno rivelato, analogamente, che la mancanza di linee guida interne chiare o la loro assenza in merito alle nuove tecnologie incide in modo sproporzionato sullo stress e sulla fiducia delle donne, il che suggerisce che l'approccio proattivo di Antonia, basato su liste di controllo e autodichiarazioni, tuteli sia il benessere che la conformità normativa. Ciò è in linea con la pratica stessa di Antonia: creare una lista di controllo e un sistema di autodichiarazione su come la sua organizzazione e i suoi partner utilizzano l'intelligenza artificiale, molto prima che qualsiasi normativa formale lo richiedesse, in modo che l'uso responsabile diventi un'abitudine consolidata anziché una corsa contro il tempo.

UGUAGLIANZA NELLA PRATICA, PRIMA DELLA POLITICA

Il racconto di Antonia su un'organizzazione la cui proprietà e direzione sono prevalentemente nelle mani delle donne, che mantiene deliberatamente l'equilibrio di genere invece di limitarsi a creare opportunità per le donne, e che si sta preparando a formalizzare gli accordi di assistenza genitoriale che già pratica in modo informale, illustra un modello che vale la pena sottolineare: la pratica vissuta può precedere la politica scritta. Ricerche più ampie su come ridurre il divario digitale e quello delle competenze professionali delle donne hanno rivelato che i modelli di riferimento visibili — persone che si vedono avere successo in ruoli e strutture che non godono ancora di un sostegno formale — sono spesso ciò che infonde alle altre la fiducia necessaria per seguire percorsi simili, ed è proprio questa la funzione che svolge l'organizzazione di Antonia con il suo esempio. Antonia riconosce con franchezza che la sua organizzazione non dispone ancora di un piano di parità formale, non perché i principi non siano già applicati, ma perché non si è ancora ritenuto necessario metterli per iscritto, fino a quando, come sottolinea, i requisiti dei progetti europei renderanno opportuno formalizzare tale pratica. La sezione 3 di questa unità tratta di come colmare tale divario: considerare una politica scritta non come l'origine delle buone pratiche, ma come la documentazione di una pratica che, spesso, esiste già.

GLOSSARIO DEI TERMINI CHIAVE

Fiducia digitale	Il divario tra la competenza digitale effettiva e quella auto-percepita; Antonia sostiene che la maggior parte delle persone possiede già le competenze, ma semplicemente non ha imparato a fidarsi di esse.
Strumenti mirati	Termine coniato da Antonia per riferirsi alle piattaforme specifiche (Canva, Kahoot, Mentimeter, trascrizione tramite IA) che utilizza per trasformare la competenza digitale esistente in una pratica attraente e visibile.

Previsione normativa	Anticipare la regolamentazione formale in materia di IA e dati attraverso liste di controllo interne e sistemi di autodichiarazione, prima che la conformità diventi obbligatoria per legge.
Governance informale	La lista di controllo e il sistema di autodichiarazione di Antonia, che attribuiscono ai soci la responsabilità di come utilizzano l'IA nei propri risultati, prima che esista una politica formale.
Uguaglianza nella pratica	Termine coniato da Antonia per riferirsi all'equilibrio di genere e agli accordi sulla cura dei figli che vengono già messi in pratica quotidianamente all'interno di un'organizzazione, anche prima che siano formalmente sanciti in una politica.
Modelli di riferimento visibili	Persone che si vedono avere successo in ruoli o strutture che non godono ancora di un sostegno formale, cosa di cui la stessa organizzazione di Antonia è un esempio.
PUNTI CHIAVE DA RICORDARE	
La fiducia nel digitale è spesso un divario di percezione, non un divario di competenze; la maggior parte delle persone possiede già più capacità di quante ne attribuisca a se stessa.	
Anticipare la normativa rappresenta un vantaggio a lungo termine, non solo un costo di conformità.	
Gli strumenti scelti con cura e utilizzati in modo mirato trasformano la parità di trattamento esistente in una pratica visibile e sicura.	
La pratica concreta può anticipare la politica scritta; l'uguaglianza può essere messa in atto prima ancora che venga formalizzata.	
Il contatto diretto rimane importante per la coesione del team, anche quando il processo decisionale si sposta nell'ambito digitale.	

RIFLESSIONE PERSONALE Utilizza lo spazio sottostante per riflettere sulla tua reazione all'esperienza di Antonia. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. In quali aspetti del tuo lavoro potresti già possedere più competenze digitali di quanto credi?

Come sarebbe «anticipare» un cambiamento imminente nel tuo ambito, proprio come lo descrive Antonia?

Quale **semplice strumento** — una lista di controllo, una guida o un'autovalutazione — potresti mettere in pratica fin da subito, anche in assenza di un requisito formale?

APPLICAZIONE

Pensando al tuo attuale ruolo o progetto, quale strumento o struttura concreta potresti introdurre questo mese per trasformare la fiducia che già possiedi in una pratica visibile?

PROSSIMI PASSI

- Scegli uno strumento digitale che sai già utilizzare in parte e impegnati a utilizzarlo correttamente almeno una volta questo mese.
- Crea una semplice lista di controllo o un'autodichiarazione per un processo del tuo lavoro che ancora non ne abbia una.
- Individua un momento di questa settimana in cui una pratica che già metti in atto potrebbe meritare di essere annotata formalmente.
- Porta queste riflessioni nell'Unità 3.2, dove viene poi analizzata l'esperienza di Rachel.

RIFERIMENTI

- | | |
|-----------|--|
| 1. | Sánchez-Canut, M. et al. (2023). Competenza digitale professionale: definizione, quadri di riferimento, misurazione e differenze di genere: una revisione sistematica della letteratura. Human Behavior and Emerging Technologies. Onlinelibrary.wiley.com |
| 2. | Harvard Business Review. (2025). Come le PMI possono prepararsi alla normativa UE sull'IA. Hbr.org |
| 3. | Capgemini Research Institute. (2025). Genere e leadership: come affrontare i pregiudizi, le opportunità e il cambiamento. Capgemini.com |
| 4. | Le donne hanno più difficoltà: un divario di genere nello stress causato dalla trasformazione digitale nel settore IT. Arxiv.org |
| 5. | FDM Group. Le donne sono la chiave per colmare il divario di competenze digitali? Fdmgroup.com |

A cura di Lori Cavrak, dell'Associazione InDance International