

# GAP&CIAK 2

SECONDO RAPPORTO DEA  
DONNE NELL'INDUSTRIA  
DELL'AUDIOVISIVO  
2019 ]

UN PROGETTO DI:

SPONSORIZZATO DA:

Il progetto DEA è realizzato dall' IRPPS – CNR, sostenuto da SIAE, con la collaborazione di Doc/it - Associazione Documentaristi Italiani, l' Università degli Studi Roma Tre il MIBACT - Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo cOOKies adv. Ha il patrocinio di UNESCO - Roma città creativa per il Cinema

#### Autrici e autori

**Elisabetta Badolisani** è laureata in Economia dei Mercati e Intermediari Finanziari (Università di Roma Tor Vergata) e diplomata in Produzione al Centro Sperimentale di Cinematografia di Roma. Elisabetta Badolisani ha lavorato nell'organizzazione di set cinematografici, televisivi e di film pubblicitari. Dal 2017 collabora con l'Ufficio Pianificazione Strategica dell'ANICA.

**Ilaria A. De Pascalis** è ricercatrice a tempo determinato di tipo B presso il Dipartimento di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo dell'Università degli Studi Roma Tre. Ha pubblicato saggi in riviste e libri collettanei e ha partecipato a numerosi convegni internazionali, concentrandosi sul cinema europeo in una prospettiva transnazionale, la Feminist Film Theory e i Gender Studies, i generi narrativi nel cinema e nella serialità televisiva, le narrazioni contemporanee e la globalizzazione. È autrice di Commedia nell'Italia contemporanea (Il Castoro, 2012) e Il cinema europeo contemporaneo: scenari transnazionali, immaginari globali (Bulzoni, 2015).

**Pietro Demurtas** è dottore di ricerca in Metodologia e scienze sociali, svolge attività di ricerca presso l'IRPPS-CNR sulle differenze di genere nella sfera pubblica e nella vita privata, con l'obiettivo di analizzare i fattori e i meccanismi che influenzano la riproduzione e il superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne. A partire dal 2017 studia inoltre le politiche e le pratiche di supporto alle donne vittime di violenza.

**Maura Misiti** è una demografa sociale, ricercatrice senior dell'Istituto per le Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del CNR. I suoi principali interessi di ricerca sono le tematiche demografiche connesse all'approccio di genere: violenza contro le donne, politiche di pari opportunità, atteggiamenti della popolazione sulla la violenza di genere e più in generale sui cambiamenti demografici e sociali. Attualmente coordina il progetto DEA e un progetto triennale sulla valutazione e il monitoraggio del Piano Nazionale Antiviolenza del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

#### GAP&CIAK

è il secondo rapporto di DeA, progetto sostenuto da SIAE e coordinato da Maura Misiti.

Il Comitato scientifico del progetto è composto da Mariangela Barbanente, DOC/IT

Stefania Casini, DOC/IT

Ilaria A. De Pascalis, Università Roma 3

Jole Giannattanasio, Direzione generale Cinema- MIBACT

Massimo Guastini, cOOKies Comunicazione

Andrea Marzulli, SIAE

Veronica Pravadelli, Università Roma 3

Maura Misiti, IRPPS -CNR

Adele Menniti, IRPPS -CNR

#### Hanno scritto il rapporto :

Pietro Demurtas, Ilaria A. De Pascalis,

Adele Menniti, Maura Misiti

#### DICEMBRE 2018

art director Cristina Canestrelli



#### Indice

#### Gap&Ciak2

#### SECONDO RAPPORTO DEA DONNE NELL'INDUSTRIA DELL'AUDIOVISIVO

#### Executive summary

1. Possiamo aspettare 217 anni per la parità di genere?	3
2. Il gender gap nelle professioni dell'audiovisivo: integrazioni alla rassegna della letteratura	7
2.1 Gender Bias Without Borders. Alcuni dati globali	7
2.2 No Sexism Please, We're Swedish. Il caso della Svezia	8
2.3 Nuovi dati sul cinema delle donne dall' European Journal of Women's Studies	9
2.4 Le professioniste nei film statunitensi di maggiore successo	12
2.5 Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers. Le professioniste nel cinema indipendente statunitense	13
2.6 Buone pratiche proposte nei rapporti esaminati	14
3. Donne e uomini nell'industria dell'audiovisivo: riflessioni sui dati degli archivi Siae	17
3.1 La valorizzazione degli archivi amministrativi	18
3.2 Gli archivi delle associazioni	18
3.3 Il database SIAE: la selezione delle informazioni di interesse	19
3.4 I dati su Donne e Audiovisivo. Osservazioni conclusive.	31
4. Donne e uomini nel mondo della produzione cinematografica. Uno sguardo globale.	33
4.1 Glossario della produzione: c'è produttore e produttore...	33
4.2 Un settore poco indagato	34
4.2 Focus sull'Italia	36
5. Bibliografia	40

## 1. POSSIAMO ASPETTARE 217 ANNI PER LA PARITÀ DI GENERE?

Maura Misiti- IRPPS-CNR

Questo momento storico si configura come un'occasione fondamentale nel processo di acquisizione di consapevolezza e dell'individuazione di approcci di policy per affrontare le disuguaglianze di genere nell'industria dell'audiovisivo. Le problematiche di questo settore vanno iscritte nel contesto complessivo della persistenza dei gap di genere in vari settori della vita culturale, economica e sociale, segnalati dagli indicatori rilevati dalle Agenzie dell'Onu, dalla Commissione Europea (per quanto di natura diversa e spesso non convergenti tra loro) così come da due recenti pubblicazioni autorevoli, diffuse alla fine del 2017 dal World Economic Forum (WEF) e dall'Istituto Europeo per il Genere (EIGE), che unanimemente segnalano l'impellenza di attuare azioni finalizzate al riequilibrio di genere. Quest'ultimo istituto misura la parità tra donne e uomini in maniera dinamica attraverso il "Gender Equality Index", un indicatore composito che tiene conto di diverse dimensioni di analisi. I nuovi risultati dell'indice (2017) segnalano che la disuguaglianza è presente in tutti gli ambiti di vita. A livello dei paesi Ue l'indice è aumentato in dieci anni di soli 4,2 punti, partendo da un valore di 62 nel 2005 per arrivare all'attuale 66,2. Il progresso complessivo delle pari opportunità appare dunque molto lento. In cima alla classifica dell'EIGE troviamo la Svezia con 82,6 punti su 100 dell'indice, mentre la Grecia è all'ultimo posto con appena 50 punti. Con un balzo in avanti, l'Italia si è attestata al 14° posto nella graduatoria dei paesi, appena sotto la media Ue, che 10 anni fa sembrava molto lontana. In particolare, sono l'istruzione delle donne italiane e la loro capacità decisionale ad aumentare negli ultimi dieci anni, così da determinare un incremento di 7,3 punti nell'indice relativo al dominio della conoscenza e da portare l'attuale indice relativo al potere ad un valore triplo (da 16,1 a 45,3) rispetto a quello 10 anni fa.

Secondo il WEF il divario di genere in tutto il mondo si è ampliato per la prima volta in un decennio nel 2017, con il peggioramento della situazione per le donne in 60 paesi del mondo. Al ritmo attuale, le donne non raggiungeranno probabilmente la parità economica con gli uomini fino al 2234. In questo rapporto l'Italia crolla in classifica di ben 32 posizioni passando all'82° posto su 144 Paesi<sup>2</sup>. La salute e la situazione economica (per quest'ultimo settore l'Italia è al 118° posto) determinano la mediocre performance del nostro paese. In particolare, contribuiscono a delineare questo quadro negativo sia la partecipazione bassa al lavoro delle

donne che i livelli salariali percepiti, molto più bassi di quelli maschili.

Il tema degli squilibri nella condizione economica ci riporta a una delle tematiche che attraversano anche il settore del cinema e dell'audiovisivo, dove assistiamo a una nuova recente attenzione, sia specifica di questo mondo sia dell'opinione pubblica in generale, verso le tematiche di genere. Questo dibattito si è sviluppato non solo sull'onda dell'attivismo delle donne sul tema delle molestie sul lavoro o del crescente impegno delle professioniste dello spettacolo (attrici, registe, autrici), ma anche a partire da un consolidamento della ricerca nelle accademie e nelle agenzie internazionali e da una nuova attenzione alle politiche positive. Il range delle tematiche affrontate è molto ampio e spazia da quello delle discriminazioni a quello delle rappresentazioni, da quello della presenza quantitativa nelle posizioni di leadership al gender pay gap, ma tutte mettono in evidenza come il cinema e l'intera industria audiovisiva continuino ad essere un mondo maschile, davanti e dietro la macchina da presa.

Appare dunque cruciale fare attenzione agli strumenti europei che strutturano lo spazio delle legislazioni nazionali e incentivano la formulazione di policy. All'interno di questa cornice si situa anche il secondo rapporto Gap&Ciak, soprattutto nella prospettiva finale di definire raccomandazioni di politiche pubbliche mirate al riequilibrio. A questo proposito pare opportuno ricordare che per quanto riguarda l'Italia, si registrano alcuni importanti recenti segnali in questa direzione, presenti nei decreti attuativi della c.d. legge Franceschini sul cinema (legge n. 220/2016): le disposizioni applicative in materia di contributi automatici (artt. 24-25-26) e il nuovo Bando per la concessione di contributi selettivi (art 26) presentano infatti alcuni cambiamenti innovativi e incoraggianti per le donne che lavorano nell'industria cinematografica italiana. Per la prima volta la promozione dell'uguaglianza di genere entra nel processo decisionale per quanto riguarda l'erogazione di contributi selettivi ed è un parametro anche per quanto riguarda i contributi automatici<sup>3</sup>. Da sottolineare il fatto che anche i contributi automatici includono, tra i parametri culturali che generano punteggio, l'aver prodotto film diretti da donne o film dove la maggioranza degli autori è di sesso femminile. In questo caso l'impatto è più sfumato, perché è uno dei tanti parametri che generano punteggio, ma è comunque una coerente conferma dell'approccio e dell'o-

rientamento politico del nuovo sistema.

Nella Relazione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015 (2016/2249 [INI] della Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere discussa nella seduta del 23 febbraio 2017), tra le numerose considerazioni relative alla situazione, agli aspetti e ai fattori che attengono all'obiettivo della parità di genere negli Stati membri e alle multiple discriminazioni e disparità che le donne soffrono nella vita economica ed in quella privata, il Parlamento Europeo ha incluso un invito con esplicito riferimento al mondo dell'industria culturale e al ruolo dei media audiovisivi. Poiché infatti, non di rado, questi canali di comunicazione riproducono la "sessualizzazione e la mercificazione delle donne, ritraendo spesso lo stereotipo femminile della gioventù, della bellezza e dell'attrattiva sessuale", il Parlamento Europeo esorta a rispettare la normativa europea sui media audiovisivi e in particolare "esorta il settore dei media e della pubblicità a rispettare la dignità delle donne e a garantire che la loro rappresentazione sia libera da stereotipi e discriminazione e in linea con la diversità femminile esistente" (art. 52).

Il Consiglio d'Europa fonda la sua attività sul principio di uguaglianza di genere, intesa come una condizione necessaria per il pieno godimento dei diritti umani garantiti dalla Convenzione per la protezione dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (ETS n. 5 e relativi protocolli), nonché quindi come condizione necessaria perché si possa parlare di una vera democrazia. Democrazia e uguaglianza di genere sono quindi interdipendenti e si rinforzano a vicenda. Uguaglianza di genere significa pari visibilità, empowerment, responsabilità e partecipazione di donne e uomini in tutte le sfere della vita, pertanto costituisce un prerequisito per il raggiungimento della giustizia sociale. In quanto tale, non è solo nell'interesse di donne, ma riguarda la società nel suo insieme.

Il 27 settembre 2017 il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha adottato la Raccomandazione CM/Rec (2017)9 agli Stati membri sulla parità di genere nel settore audiovisivo. La raccomandazione è stata elaborata da un gruppo di esperti internazionali degli Stati membri del Consiglio d'Europa. È la prima raccomandazione pan-europea a riconoscere i problemi insiti nell'industria del cinema da una prospettiva di genere, tra cui: la mancanza di consapevolezza della diffusione delle disuguaglianze di genere, la

persistenza a tutti i livelli di pregiudizi di genere consapevoli e inconsci e l'ineguale distribuzione tra donne e uomini dei finanziamenti per i prodotti audiovisivi. Nella prospettiva di promuovere una varietà di soluzioni pratiche per affrontare questi problemi, la raccomandazione invita i governi degli Stati membri del Consiglio d'Europa a:

- rivedere la loro legislazione e le politiche;
- raccogliere, monitorare e pubblicare dati;
- sostenere la ricerca;
- incoraggiare lo sviluppo dell'alfabetizzazione mediatica;
- migliorare il processo di acquisizione di responsabilità.

Contiene inoltre una lista dettagliata di metodi di monitoraggio e di indicatori di valutazione che dovrebbero orientare e indirizzare tutti i settori dell'industria audiovisiva nella raccolta di dati e nell'adozione di azioni coerenti ai risultati che emergono dall'analisi. Infine la raccomandazione fornisce una serie di strumenti di riferimento per lo sviluppo delle conoscenze in questo settore, le migliori pratiche e elementi di condivisione del know-how.

Nel percorso delineato dal quadro normativo richiamato si iscrive il rapporto DEA del 2017, il nuovo Gap&Ciak - 2017, focalizzato sull'approfondimento della situazione italiana. Come evidenziato dal Consiglio d'Europa uno dei problemi più pressanti è infatti quello della conoscenza quantitativa della distribuzione di genere nel settore. Non siamo partiti da zero: esistono da tempo delle iniziative, come quella del network europeo EWA, che si sono poste questa sfida e che hanno intrapreso importanti ricerche anche quantitative sul tema delle disuguaglianze e sulla composizione per genere delle professionalità coinvolte nella produzione cinematografica e documentaristica nei paesi aderenti alla rete. E abbiamo mantenuto lo sguardo verso quello che succede nel mondo: un aggiornamento dello stato della ricerca e delle iniziative a livello internazionale è presentato nel contributo di Ilaria A. De Pascalis Il gender gap nelle professioni dell'audiovisivo: integrazioni alla rassegna della letteratura, contributo che arricchisce quanto già illustrato nel report Gap&Ciak del 2016 in termini non solo dei risultati della ricerca, ma anche delle buone pratiche consolidate nel mondo occidentale.

Il progetto DEA si è impegnato nell'approfondimento del tema, cercando di estendere l'osservazione su tutta la produ-

<sup>1</sup> Il Gender Equality Index misura la differenza di genere in sei principali dimensioni, ovvero lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, assegnando un punteggio ai vari Stati Membri che varia da 1 (massima ineguaglianza) a 100 (massima uguaglianza).

<sup>2</sup> Questo indice misura quanta differenza c'è tra uomini e donne in 4 aree fondamentali: economia, politica, salute, formazione. Ciò significa che non importa che le condizioni di salute o del lavoro siano buone o cattive, migliori o peggiori, ma solo se le differenze sono elevate tra uomini e donne e se sono migliorate o peggiorate.

<sup>3</sup> Nello specifico, i punti automatici sono previsti nel caso di sostegno alla produzione. 15 punti sono assegnati alla casa di produzione indipendente se il progetto presentato è diretto da una regista o se la maggioranza dei registi legati al progetto presentato è di sesso femminile. I punti sono 10, invece, se la maggioranza degli autori (soggettista, sceneggiatrice, compositrice) sono donne. I due punteggi non sono cumulabili, il che significa che se il regista legato al progetto è donna, il progetto riceve automaticamente 15 punti, il massimo punteggio previsto per la sezione. Nei contributi allo sviluppo e alla pre-produzione non c'è un punteggio automatico, ma una indicazione, tra i criteri di valutazione (art. 16, c. 3, l. b), a tener conto delle pari opportunità.

zione del settore, non solo quella destinataria del contributo pubblico, già oggetto della ricerca EWA. Nell'implementazione di questa parte, il progetto aveva previsto la valorizzazione delle informazioni in possesso delle associazioni professionali di categoria e del patrimonio informativo della Siae relativo alle opere cinematografiche e assimilate depositate nel 2015 e 2016. È questo il focus del capitolo Donne e uomini nell'industria dell'audiovisivo: riflessioni sui dati degli archivi Siae curato da Pietro Demurtas, in cui sono illustrate le analisi compiute sui dati resi disponibili. Le analisi confermano l'inferiorità numerica delle autrici (sono il 32% dei professionisti che negli ultimi due anni hanno depositato un lavoro riconducibile alla macro-categoria delle opere cinematografiche e assimilate), e la minore propensione delle donne a cimentarsi nel ruolo di regista, dato confermato anche dall'esame di dati sulle scuole italiane specialistiche, su cui si è svolta un'indagine parallela. Ma emergono anche fattori nuovi e positivi come la maggiore produttività fem-

minile in un comparto altamente competitivo come quello cinematografico nonché la tendenziale maggiore versatilità delle autrici. Il rapporto presenta anche una sezione sugli aspetti produttivi dell'industria dell'audiovisivo dal punto di vista del genere, un settore poco conosciuto in Italia, caratterizzato da una carenza di informazioni e dati disaggregati per genere. Il capitolo Donne e uomini nel mondo della produzione, curato da Elisabetta Badolisani, affronta il tema in un'ottica internazionale per poi focalizzare l'attenzione sull'Italia. I temi trattati vanno dall'ingresso delle donne nella cosiddetta C-SUITE (CEO, CFO<sup>4</sup>, etc.) ai meccanismi discriminatori che si verificano anche nei ruoli "produttivi". La situazione italiana è tratteggiata in base ai dati esistenti, scarsi e non sistematici che rivelano tuttavia una realtà interessante e senz'altro suscettibile di maggiori approfondimenti: circa il 27 % di queste società annovera tra i responsabili almeno una donna e, tra queste, in più della metà dei casi (60%), il socio unico è proprio una donna.

## 2. IL GENDER GAP NELLE PROFESSIONI DELL'AUDIOVISIVO: INTEGRAZIONI ALLA RASSEGNA DELLA LETTERATURA

Ilaria A. De Pascalis-Università Roma Tre

Nel precedente rapporto Gap&Ciak 2016 abbiamo presentato una rassegna ragionata delle letterature internazionali sul tema delle disuguaglianze di genere nell'industria audiovisiva e nel cinema in particolare. In questa nuova edizione del rapporto abbiamo integrato la rassegna con le più recenti pubblicazioni e rapporti relativi al tema.

Nell'ultimo anno sono ulteriormente aumentati gli studi che si occupano delle discriminazioni di genere nelle professioni dell'audiovisivo in Europa e negli Stati Uniti. Il precedente rapporto aveva già constatato come la situazione fosse problematica nei principali settori industriali occidentali, sottolineando come lo spazio dato alle donne fosse ridotto per quantità e qualità. In altre parole, poche donne raggiungono posizioni elevate nella scala decisionale delle professioni dell'audiovisivo (produttrici, registe, sceneggiatrici, membri di consigli per i finanziamenti pubblici) e spesso sono affidati loro budget ridotti, oppure i loro film hanno una distribuzione meno capillare (Sundance Institute, 2015), oltre a produzioni di generi ritenuti avere un minore impatto sul pubblico (ad esempio corto e me-

diometraggi, o film documentari).

Questa situazione è confermata dagli studi pubblicati da varie istituzioni, soprattutto statunitensi ed europee: in generale, negli ultimi 10-15 anni non sono state registrate variazioni sostanziali a partire dalla maggior parte dei dati raccolti in modo sistematico, elemento che permette di avere un quadro piuttosto stabile a partire dal quale elaborare buone pratiche e strategie di cambiamento.

La ricerca è andata dunque soprattutto ad approfondire alcuni aspetti che in un primo momento non erano stati valorizzati. In particolare, ci si è confrontati con alcuni rapporti, provenienti da Stati Uniti e Nord Europa, che affrontano la situazione in luoghi o settori specifici. L'interesse di questo approfondimento risiede soprattutto nel constatare la pervasività della discriminazione di genere nelle professioni dell'audiovisivo, che va a toccare anche il cinema indipendente e ribadisce l'esistenza del soffitto di cristallo a quasi tutti i livelli della produzione mainstream; ma riconosce anche una maggiore presenza femminile radicata nell'ambito del cinema documentario o in alcune realtà

dell'audiovisivo connotate da una cultura di genere più paritaria, che si accompagna a una distribuzione dei ruoli potenzialmente più egualitaria. Questo capitolo si conclude con un recente rapporto pubblicato nel Regno Unito che, attraverso una serie di interviste qualitative, ha individuato delle interessanti buone pratiche specifiche, che si sono già dimostrate efficaci nello sviluppo della carriera delle/dei professioniste/i appartenenti a minoranze sottorappresentate e sottovalutate.

### 2.1 Gender Bias Without Borders. Alcuni dati globali

Il rapporto<sup>5</sup> si basa su un campione di 120 film fra quelli che hanno avuto maggior successo al botteghino, selezionando solo un film per ciascun franchise globale per evitare sovrapposizioni. È stato poi selezionato un campione di 10 film per ciascuna nazione dal mercato più ampio, più 10 film di vari franchise o coproduzioni globali. Il risultato delle analisi fornisce un dato particolarmente basso per le registe, mentre ha dei tratti di interesse per quanto riguarda scrittrici e produttrici:

Tabella 1: Donne per tipo di professione e nazione in 120 film di maggiore successo. Anni 2010-2013, valori percentuali (sul totale dei film considerati).

NAZIONE	REGISTE	SCRITTRICI	PRODUTTRICI	PERSONAGGE	PROTAGONISTE
AUSTRALIA	8.3	33.3	29.4	29.8	40
BRASILE	9.1	30.8	47.2	37.1	20
CINA	16.7	21.4	25.3	35	40
COREA	0	15.4	20	35.9	50
FRANCIA	0	6.7	13.6	28.7	0
GERMANIA	7.1	22.2	23.8	35.2	20
GIAPPONE	0	22.7	7.5	26.6	40
INDIA	9.1	12.1	15.2	24.9	0
REGNO UNITO (UK)	27.3	58.8	21.8	37.9	30
RUSSIA	0	13.6	17.7	30.3	10
STATI UNITI (US)	0	11.8	30.2	29.3	30
FRANCHISE (US/UK)	9.1	9.1	21.6	23.6	0
MEDIA	7	19.7	22.7	30.9	23.3

FONTE: GENDER BIAS WITHOUT BODERS, 2014

Un primo dato di interesse è rappresentato dall'assenza di registe in realtà come la Francia e gli Stati Uniti, ma anche Giappone, Corea e Russia, una totale assenza di registe nell'ambito dei film che hanno avuto maggior successo al botteghino. Peraltro, nessun franchise distribuito fra il 1 gennaio 2010 e il 1 maggio 2013 ha una donna come protagonista o coprotagonista.

I dati di questo tipo non sono numericamente significativi, poiché il campione per scelta è limitato a 10 film per ogni nazione e i dati non sono paragonabili con altri dati prodotti da altre ricerche; ma indubbiamente indicano come le donne siano ai margini dei prodotti di maggior successo dell'industria cinematografica a livello globale.

Il resto del rapporto è dedicato ai contenuti dei film selezionati, tema che non è oggetto diretto di questa ricerca; ma poiché indubbiamente gli immaginari collettivi sono fortemente condizionati dai contenuti, si è scelto di includere anche questi dati nella tabella, attraverso i valori riguardanti personaggi e protagonisti. La ricerca proposta da questa e altre istituzioni ha individuato una relazione fra una molteplicità di rappresentazioni e la presenza di professionalità diversificate nel cast e nella produzione di ciascun film. È più probabile che dei film mettano in scena personaggi femminili in presenza di una regista o di una sceneggiatrice dietro le quinte (mentre meno rilevante per il contenuto sembra essere il ruolo della produttrice).

<sup>4</sup> C-Suite, o C-Level, è un termine gergale ampiamente utilizzato usato per riferirsi collettivamente ai più importanti dirigenti di una società. C-Suite prende il nome dai titoli dei migliori dirigenti senior che tendono ad iniziare con la lettera C, per il capo, come in chief executive officer (CEO), chief financial officer (CFO), chief operating officer (COO) e chief responsabile dell'informazione (CIO).

<sup>5</sup> Il rapporto Gender Bias Without Borders, pubblicato nel 2014, è stato prodotto per conto del Geena Davis Institute on Gender in Media, con la collaborazione di University of Southern California, The Rockefeller Foundation, UN Women, gli autori sono Stacy L. Smith, Marc Choueiri, Katherine Pieper, con l'assistenza di Yu-Ting Liu e Christine Song. <https://seejane.org/>

## 2.2 No Sexism Please, We're Swedish. Il caso della Svezia

Il rapporto No Sexism Please, We're Swedish è stato prodotto nel 2016 da Women In Film And Television Sweden, organizzazione globale che si occupa della promozione e dello sviluppo delle carriere delle professioniste in tutte le aree dell'audiovisivo<sup>6</sup>. Fin dalle prime pagine, il rapporto evidenzia come anche in Svezia siano presenti una serie di discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, soprattutto per quanto riguarda la dimensione economica (che va dal gender gap nei salari in generale alla specificità della disuguaglianza dei finanziamenti nelle produzioni audiovisive gestite da donne nel caso specifico). Come già individuato da altri rapporti (Sundance, 2013), sollevare il problema e ribadire l'evidenza fa parte delle strategie essenziali per iniziare ad affrontarlo ed eventualmente anche superarlo. Se si escludono le scelte promosse dallo Svenska Filminstitutet perché i finanziamenti pubblici siano garantiti per il 50% a film diretti e/o prodotti da donne, la situazione complessiva in Svezia è comunque migliore di quella di altri Paesi europei (benché ancora non ottimale).

Secondo il rapporto la Svezia fra il 2013 e il 2015 vede una presenza di film diretti da donne nel 28% dei casi, una presenza di sceneggiatrici nei film distribuiti negli stessi anni del 32%, e addirittura oltre il 50% di donne produttrici. Questo si riflette nel tipo di immaginario rappresentato, che vede una presenza di donne sullo schermo pari al 39% dei personaggi, e addirittura il 46% di film con donne come protagoniste o coprotagoniste. Non è un caso, sottolinea il rapporto, che, guardando ai 200 film che hanno avuto maggior successo al botteghino statunitense fra il 1995 e il 2005, tutti quelli diretti da donne passino il "Bechdel-Wallace Test"<sup>7</sup>.

## 2.3 Nuovi dati sul cinema delle donne dall' European Journal of Women's Studies

Alla fine del 2016 è stato pubblicato un numero speciale della rivista European Journal of Women's Studies sul cinema europeo delle donne<sup>8</sup>, che si è concentrato sui cambiamenti intervenuti con l'indebolimento simbolico dei confini na-

zionali anche nel cinema. I saggi inclusi nel numero hanno sottolineato come anche il cinema europeo veda le donne protagoniste soprattutto della produzione documentaristica e indipendente, con budget non particolarmente alti e che coinvolgono finanziamenti da diversi Paesi.

In particolare, Isabel Castro Martinez ha analizzato i dati sulle produzioni che coinvolgono Eurimages, fondo a sostegno delle politiche culturali del Consiglio d'Europa, che in quanto tale ha lo scopo di promuovere i diritti umani e la democrazia, incluse le questioni che riguardano l'uguaglianza di genere nell'industria del cinema. Dal 2013, Eurimages ha sviluppato uno strumento di monitoraggio sia per quanto riguarda le caratteristiche delle persone coinvolte nella produzione, che i contenuti dei film prodotti, valutati ancora una volta attraverso il Bechdel test (dati che è necessario includere già nella domanda di finanziamento).

Sulla base di queste informazioni sono stati elaborati dei dati che descrivono una decisa sotto-rappresentazione delle donne: non solo nelle principali funzioni di produzione cinematografica, ma anche in termini di assegnazione del sostegno del Fondo. I dati si riferiscono a un totale di 4805 membri del cast tecnico e creativo di 335 co-produzioni presentate ad Eurimages nel 2014 e 2015. Di questi 1458 erano donne. Tutti i 335 progetti erano lungometraggi per l'uscita nelle sale, di cui 290 erano fiction live-action, 30 documentari e 15 film d'animazione. La dimensione del campione dei dati e il fatto che i progetti analizzati provenivano dagli Stati membri Eurimages fa sì che i risultati delle elaborazioni possano essere considerati rappresentativi della situazione europea. È di particolare interesse notare come ci sia una maggiore o minore presenza delle donne a seconda di specifici ruoli: ad esempio, nei 30 progetti di documentari presentati, le donne sono impiegate soprattutto in posizioni di ricerca (72%) e montaggio (56%), mentre le registe sono il 32%, e le operatrici/direttrici della fotografia solo il 17%. Nei 290 progetti di film di finzione presentati, le registe sono presenti per il 24% del totale, in linea con i dati provenienti da altre ricerche sul cinema europeo; le montatrici sono il 39%, e le direttrici della fotografia solo il 10% (Figura 1).

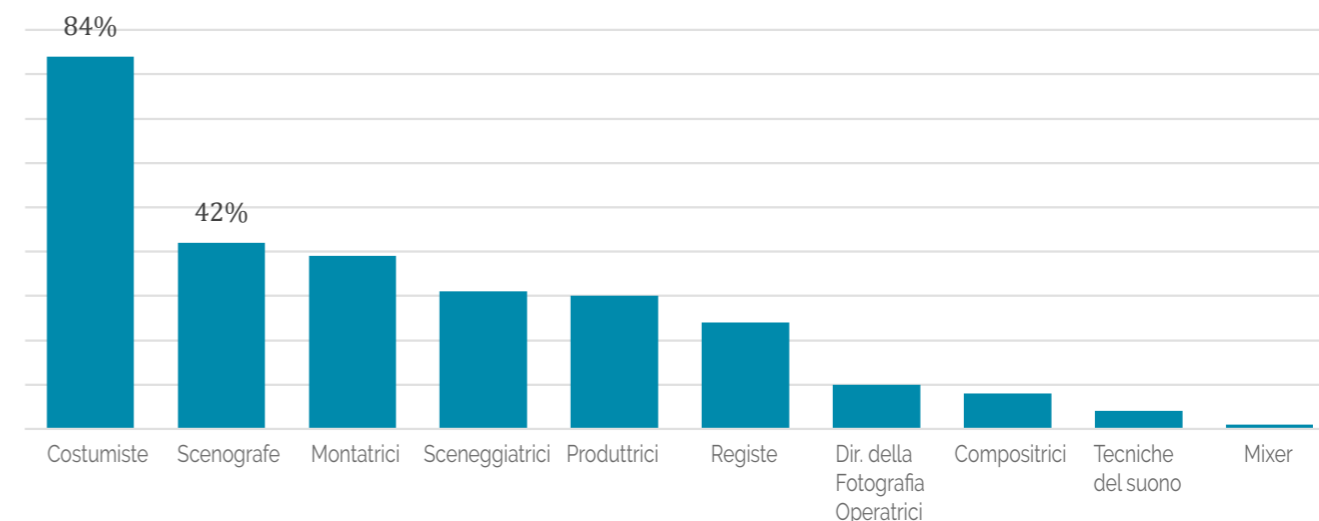
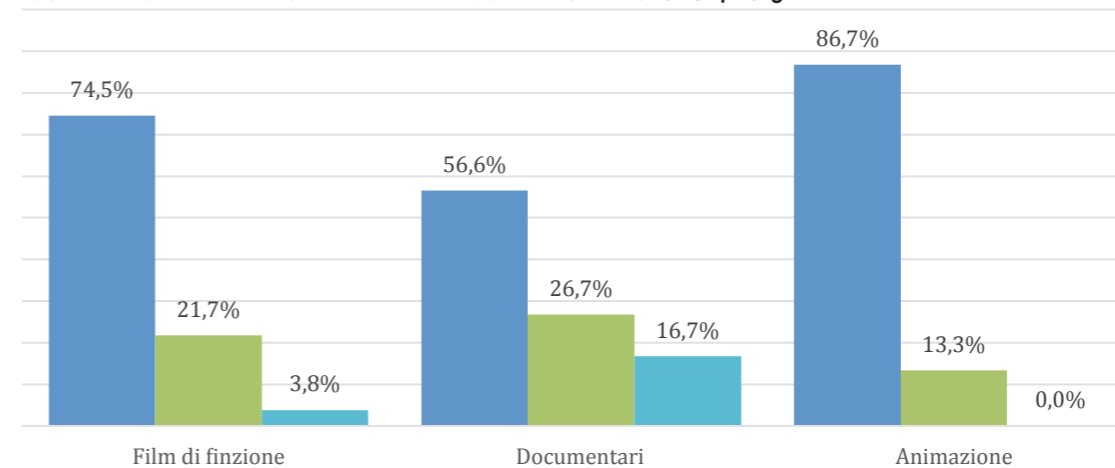


FIGURA 1: QUOTA DI DONNE NEI PROGETTI DI FILM DI FINZIONE SECONDO LA POSIZIONE RICOPERTA- EURIMAGES 2014-2015, VALORI PERCENTUALI.

Questi dati confermano i risultati di altri studi: il tipo di professione sembra essere associata ad un particolare genere. Per quanto riguarda il contenuto dei film analizzati, la situazione appare meno grave, ma non priva di problematicità: dei 290 film di finzione, il 54% supera il Bechdel test in versione femminile, e dunque vede la presenza di due personaggi con un nome che parlano fra loro di qualcosa che non siano gli uomini; ma la percentuale arriva all'84% di superamento di una versione maschile del test, ovvero se si considera la presenza di

almeno due personaggi con un nome che parlano fra loro di qualcosa che non riguardi il/la loro partner. Se si attribuisce un "genere" al progetto nel suo complesso, valutando la percentuale di presenze femminili nel cast artistico e tecnico, i dati si fanno ancora più interessanti. Innanzitutto, ben il 75% dei progetti ha una dominanza di personale "maschile" (più del 60% del cast tecnico e artistico), il 22% vede un gruppo di lavoro equilibrato, e solo il 3,8% dei film di finzione ha una dominante "femminile" (Figura 2).

FIGURA 2: IL GENERE PREDOMINANTE DEI PROGETTI EURIMAGES 2014-2015



Fonte: Dati Eurimages elaborati in Castro Martinez, 2016

Basandosi su questa distinzione, i dati mostrano come i progetti "maschili" vedano fallire il Bechdel test al femminile per il 55%, al maschile solo per l'11%; i progetti "femminili" vedono un fallimento del Bechdel test al femminile del 20%, e maschile del 33%. Questo dato dimostra come i progetti contrassegnati come "femminili" abbiano in media una rappresentazione di genere più equilibrata rispetto a progetti che hanno una maggioranza di cast tecnico e creativo di genere maschile. Per quanto riguarda i progetti che hanno effettivamente ottenuto un finanziamento nel 2013-2014:

- il 19% dei progetti esaminati prevede una regista donna; nel 2015 il dato aumenta fino al 32%
- i progetti con una regista donna hanno ottenuto il 17% dei finanziamenti, nel 2015 il 29%
- il budget medio delle registe era inferiore del 35% rispetto a quello dei registi; nel 2015 del 40%
- le registe hanno guadagnato il 34% in meno rispetto ai registi dei progetti finanziati da Eurimages, mentre nel 2015 il gap salariale è sceso al 23%.

In ottemperanza alle indicazioni della Dichiarazione di Saraje-

<sup>6</sup> Il rapporto è stato presentato da Ellen Tejle a Roma, presso la Casa del Cinema, il 5 maggio 2017 nell'ambito della tavola rotonda dal titolo Verso un'industria del cinema più paritaria. Esperienze, iniziative e strategie nordiche e italiane a confronto

<sup>7</sup> Si tratta del test creato nel 1985 da Liz Wallace e pubblicato da Alison Bechdel all'interno del fumetto Dykes to Watch Out For, è un test individuale atto a determinare la rappresentazione di personaggi di sesso femminile in un racconto. Il test pone delle domande per capire se un film include due personaggi femminili con un nome, che parlano fra di loro, e parlano di qualcosa che non sia un uomo. La risposta negativa ad anche una sola delle tre domande porta al fallimento del test. Il raggiungimento di tutti gli obiettivi non verifica l'effettivo contenuto del racconto, pertanto storie che superano i requisiti del test potrebbero comunque contenere materiale discutibile e sessista.

<sup>8</sup> Il numero speciale Women's Cinema and Transnational Europe dell'European Journal of Women's Studies (vol. 23, n. 4, novembre 2016), curato da Veronica Pravadelli, è dedicato al cinema europeo delle donne contemporaneo. Fra gli altri, si segnala in particolare l'intervento di Isabel Castro Martinez, Why gender equality matters to Eurimages, the European Film Co-Production Fund (pp. 440-446). <http://journals.sagepub.com/toc/ejwa/23/4>

vo del 14 agosto 2015<sup>11</sup>, Eurimages vuole riconsiderare questi dati per ridurre le disuguaglianze di genere. Le questioni di genere saranno dunque prese in considerazione in ogni fase del processo di selezione dei finanziamenti, tenendo conto sia degli aspetti quantitativi (cast tecnico e artistico coinvolto) sia qualitativi (contenuti del progetto, con particolare attenzione alla rappresentazione di stereotipi di genere, alla violenza contro le donne, e alle immagini degradanti).

#### 2.4 Le professioniste nei film statunitensi di maggiore successo

Nel 2017 la USC Annenberg School for Communication and Journalism ha pubblicato un rapporto dettagliato sulla presenza delle donne e di persone appartenenti a varie minoranze<sup>12</sup> nell'industria del cinema<sup>13</sup>. Come sempre hanno preso in considerazione i 100 film che hanno avuto maggiore successo

al botteghino statunitense, mettendo a confronto le annate dal 2007 al 2016, con l'esclusione del 2011. Questo implica che la stragrande maggioranza dei film analizzati sono prodotti delle majors, spesso blockbuster o franchise pensati per un pubblico letteralmente globale. Non sono però irrilevanti anche i casi di film indipendenti, solitamente di autori affermati, che compaiono nelle posizioni basse della classifica.

La ricerca è stata ripresa anche dallo studio Gender Equality in the Media Sector, pubblicato per il Parlamento Europeo nel gennaio 2018 (McCracken, FitzSimons, Priest, Girstmair e Murphy, 2018).

In questi anni, su 900 film considerati quelli diretti dalle registe rappresentano il 4% nel 2016, oltre a 5 registe su 120, sono attive anche il 13% delle scrittrici e il 21% delle produttrici. Nel 2008 si osserva un picco di presenze, con 9 registe pari all'8% del totale (Tabella 2).

**TABELLA 2: REGISTE NEI 100 FILM DI MAGGIOR SUCCESSO AL BOTTEGHINO. ANNI 2017-2016, VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.**

ANNI	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2015	2016	TOTALE
<b>N. REGISTE</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>41</b>
<b>TOTALE REGISTE*</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>111</b>	<b>109</b>	<b>121</b>	<b>107</b>	<b>107</b>	<b>107</b>	<b>120</b>	<b>1006</b>
<b>REGISTE %</b>	<b>2,7</b>	<b>8</b>	<b>3,6</b>	<b>2,8</b>	<b>4,1</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>7,5</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>

FONTE: SMITH, CHOUJEITI, PIEPER 2017

In pochissime tra le registe (12%) hanno avuto peraltro la possibilità di una carriera articolata: 30 donne su 41 hanno diretto un solo film fra il 2007 e il 2016.

Lo studio si sofferma anche sulle donne responsabili della musica, il cui numero è davvero molto basso (Tabella 3).

**TABELLA 3: COMPOSITRICI NEI 100 FILM DI MAGGIOR SUCCESSO AL BOTTEGHINO. ANNI 2017-2016, VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.**

	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2015	2016	TOTALE
<b>N. COMPOSITRICI</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
<b>TOTALE</b>	<b>107</b>	<b>108</b>	<b>109</b>	<b>115</b>	<b>105</b>	<b>114</b>	<b>105</b>	<b>114</b>	<b>121</b>	<b>998</b>

SARAJEVO FILM FESTIVAL. [HTTPS://WWW.SFF.BA/UPLOAD/DOCUMENTS/CONFERENCE-DECLARATION-ON-GENDER-EQUALITY.PDF](https://www.sff.ba/upload/documents/conference-declaration-on-gender-equality.pdf)

Lo studio dimostra dunque il permanere della sotto-rappresentazione femminile già riscontrata nei rapporti precedenti dello stesso gruppo di ricerca. In particolare, dimostra come l'industria non abbia agito per affrontare lo squilibrio nelle pratiche di assunzione, primo gradino per attivare un circolo virtuoso nella presenza delle differenze identitarie nei princi-

pali ruoli creativi. Le raccomandazioni presenti nel rapporto indicano in primo luogo di creare elenchi di personale da assumere, basati sull'uguaglianza e l'inclusione, a cui attingere poi progetto per progetto. In secondo luogo, sottolineano il ruolo importante delle scuole di cinema e dei festival nella selezione di progetti e film il cui cast tecnico e artistico sia

individuato anche in base alla differenza di cui è portatore. In terzo luogo, vanno combattuti stereotipi e pregiudizi attraverso la promozione di contenuti sempre diversificati, che tengano conto degli infiniti posizionamenti identitari dei soggetti.

#### 2.5 Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers. Le professioniste nel cinema indipendente statunitense

Fra le istituzioni che più si sono interessate alla questione delle discriminazioni di genere figura il Sundance Institute, che sta firmando una serie di rapporti in collaborazione con l'organizzazione Women In Film - Los Angeles e con la Women Filmmakers Initiative. Questi rapporti indagano il settore delle produzioni indipendenti, la componente che completa l'analisi della produzione statunitense precedentemente analizzata attraverso i film di maggior successo.

Lo studio commissionato dal Sundance Institute si occupa di vagliare le condizioni delle donne professioniste del cinema indipendente negli Stati Uniti e in particolare dei film che partecipano al Sundance Film Festival.

Nel 2014, è stato pubblicato un testo estremamente dettagliato<sup>14</sup>, basato sui film che hanno partecipato al Sundance Film Festival (SFF), ovvero uno dei più importanti e prestigiosi Festival del cinema indipendente fra Stati Uniti ed Europa. Si tratta di un aggiornamento di un primo rapporto, pubblicato nel 2013, che si occupava di analizzare le percentuali della presenza delle professioniste nei film del SFF dal 2002 al 2013. A questo rapporto ha fatto inoltre seguito una terza fase, che ha visto la pubblicazione di un ulteriore rapporto nel 2015, che si è focalizzato sulle registe e la loro carriera.

Il primo dato che emerge dal rapporto è che al SFF del 2013, le donne delle professioni creative (registe, scrittrici, produttrici, direttrici della fotografia, montatrici) sono solo il 29% del totale; inoltre, le creatrici di contenuti nei film narrativi sono il 24%, mentre quelle che si occupano di documentario sono il 40%.

A questo dato si aggiunge, anche per il cinema indipendente, quello secondo cui un numero minore di donne ottiene ruoli di responsabilità all'interno delle gerarchie produttive. In particolare, nel cinema narrativo presentato presso il SFF, figura solo il 18% delle donne fra le produttrici esecutive, contro il 37% delle produttrici associate. La cifra è molto più rassicurante nel cinema documentario, dove troviamo il

52% di produttrici esecutive e addirittura il 67% di associate. Ancora una volta, però, va ricordato che il cinema documentario vede spesso coinvolti budget molto ridotti rispetto a quello di finzione, oltre ad avere mediamente una distribuzione meno ampia e un impatto relativamente minore sul pubblico e sul suo immaginario.

Ma l'importanza dello studio condotto dal Sundance non sta solo nei dati statistici, che pure sono di grande interesse, benché ancora una volta poco paragonabili con qualunque altra ricerca: il Sundance ha condotto anche una serie di interviste qualitative, che interrogano in profondità le condizioni di lavoro per le professioniste nelle posizioni creative delle industrie dell'audiovisivo.

In particolare, sono state condotte interviste con i leader dell'industria, ovvero coloro che determinano finanziamenti e investimenti per ciascun progetto, ed è stato notato come le caratteristiche che vengono attribuite a registi e creatori di contenuti sono per la maggior parte dei casi collegate a posizioni maschili. In altre parole, 2 caratteristiche contro 1 sono attribuite stereotipicamente a soggetti maschili: ad esempio, alle persone responsabili di un progetto vengono attribuite aggressività, strategia, carisma (il regista è paragonato a un generale che incita le truppe, tutto al maschile), più che capacità di collaborazione o di sostegno reciproco.

La sproporzione diminuisce notevolmente quando si fa riferimento a progetti documentaristici. In questo caso, infatti, al 23% di caratteristiche stereotipicamente associate alla mascolinità (ad esempio assertività, determinazione, ambizione) si affianca il 21% di caratteristiche "femminili" (fra cui l'essere accomodanti, pazienti, intuitive).

Si tratta, ancora una volta, di una questione di immaginario: laddove è già affermata una presenza femminile, la leadership viene descritta attraverso le caratteristiche che vengono convenzionalmente associate a questo genere; se invece si tratta di una realtà dominata dal maschile, la conseguenza sarà che le donne non saranno ritenute adatte a farne parte, perpetuando la discriminazione. Alcuni gruppi che si occupano di leadership al femminile in vari settori, inclusi i media, sottolineano come un cambiamento di atteggiamento possa favorire la presenza concreta delle donne in ruoli chiave dell'industria: descrivendo questi ruoli attraverso aggettivi convenzionalmente associati al femminile, infatti, si finisce per abbassare le

<sup>12</sup> Genere, razza/etnicità, LGBT e Disabilità

<sup>13</sup> Stacy L. Smith, Marc Choueiti, Katherine Pieper, Inequality in 900 Popular Films: Examining Portraits of Gender, Race/Ethnicity, LGBT, and Disability from 2007-2016, pubblicato nel luglio 2017 nell'ambito della Media, Diversity, and Social Change Initiative, finanziato da Annenberg Foundation, USC Annenberg School for Communication and Journalism, con il contributo di Ariana Case, Kevin Yao, Angel Choi.

<sup>14</sup> Stacy L. Smith, Katherine Pieper e Marc Choueiti, Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers, Sundance Institute in collaborazione con: Women In Film Los Angeles, Women Filmmakers Initiative. E con il contributo di: Media, Diversity & Social Change Initiative, Annenberg School for Communication & Journalism University of Southern California. <http://www.sundance.org/initiatives/womenatsundance>

barriere mentali e scardinare i pregiudizi che spesso generano il cosiddetto tetto di cristallo (Rapporto FEM Inc., 2013).

Il rapporto sottolinea anche come la presenza di donne nei ruoli di leadership non ha solo una funzione nello scardinare gli stereotipi nel discorso pubblico, ma anche un'importanza pratica nell'avanzamento della carriera di altre donne: i progetti che presentano donne nelle posizioni decisionali vedono un incremento sostanziale della diversità di genere in tutti gli ambiti professionali creativi coinvolti (si ha un incremento della presenza femminile in film diretti da donne del 21% per quanto riguarda il cinema di finzione e del 24% per i documentari).

Il rapporto mette inoltre in evidenza come alle difficoltà di accesso ai ruoli decisionali si aggiunge un'ulteriore discriminazione dovuta al fatto che le donne, soprattutto le registe, ricevono critiche molto più aspre e basate su parametri molto più rigidi dei registi. È più consueto che le donne in posizioni decisionali (soprattutto le registe) siano ritenute meno competenti, meno ambiziose, meno determinate, meno interessate a coprire tutti i generi dei loro colleghi (Rapporto Sundance Institute, 2015).

## 2.6 Buone pratiche proposte nei rapporti esaminati

### Sundance Institute, USA

Il Sundance Institute promuove la presenza femminile nei ruoli creativi e decisionali principali all'interno del cinema indipendente attraverso una serie di strategie che includono:

- Favorire la presenza di donne all'interno dei laboratori creativi organizzati dall'Istituto.
- Prendere ad esempio la presenza più massiccia delle donne nei ruoli principali dell'industria del documentario, per istituire degli esempi virtuosi che aumentino la presenza femminile anche all'interno delle altre industrie indipendenti.
- Istituire un finanziamento dedicato per le Women at Sundance Fellows, che selezionano le donne più meritevoli nell'ambito dei programmi di formazione dell'Istituto.
- Promuovere un programma di formazione per il reperimento autonomo di fondi di produzione da parte delle professioniste dell'audiovisivo.
- Celebrare le carriere delle donne che negli ultimi 40 anni hanno promosso il loro lavoro, unico e innovativo, attraverso il SFF o in altre realtà.

### Succeeding in the Film, Television and Games Industries, UK

Il rapporto *Succeeding in the Film, Television and Games Industries*<sup>15</sup> nasce dall'elaborazione di una serie di interviste qualitative con 50 professioniste e professionisti appartenenti a minoranze e gruppi sotto-rappresentati, e affronta lo sviluppo della loro carriera.

In particolare, il rapporto suggerisce una serie di buone pratiche che hanno già favorito concretamente la carriera di professioniste e professionisti appartenenti a minoranze sottovalutate e sottorappresentate:

- la possibilità di avere un ruolo attivo nei confronti dello sviluppo della carriera, individuando i propri punti di forza e sviluppando un piano per il futuro con cui perseguire le opportunità che si presentano;
- trovare uno spazio per soddisfare la propria creatività, seguendo le proprie passioni, sfruttando i propri punti di forza, e aiutando le/i professioniste/i più giovani;
- trovare e perseguire opportunità per imparare nuove abilità e svilupparne di già acquisite, tenendosi costantemente aggiornati e mantenendo viva la propria curiosità oltre alla propria passione;
- istituire una rete ampia di relazioni lavorative positive, incluso un/a mentore che sponsorizzi il proprio lavoro, ma anche una rete di collaboratrici/ori fidati, anche attraverso un'attenta consapevolezza dei codici comunicativi e culturali all'interno della propria sfera;
- usare vari meccanismi di supporto per aumentare la propria fiducia in se stesse/i, attraverso il confronto con le/i propri mentori ma anche le/i pari, e affrontando sfide sempre nuove;
- sviluppare strategie per superare le esperienze negative, aumentando la propria resilienza – soprattutto verso i pregiudizi, diversificando le proprie attività, e prendendosi del tempo per ricaricare le proprie energie;
- avere la possibilità di dimostrare di avere caratteristiche propositive (fra cui determinazione, tenacia, fiducia in e stesse/i, entusiasmo, adattabilità, flessibilità, integrità) e approcci originali, che però non compromettono in alcun modo la propria capacità di lavorare in gruppo e le proprie attitudini alla socialità (fra cui un'attitudine alla tolleranza e la capacità di comporre i conflitti);
- avere il sostegno di influenze esterne all'industria ed essere in grado di dimostrare le proprie capacità al di là della specificità professionale.

Il rapporto si preoccupa anche di individuare alcune pratiche fondamentali per l'avanzamento di carriera da mettere in atto da parte delle industrie e delle aziende:

- costruire una rete di relazioni con i propri freelance, da consolidare in modo da garantire la loro sicurezza e premiare le capacità;
- organizzare delle procedure rodiate (fra cui programmi di mentoring) per il sostegno delle carriere delle persone in posizione di debolezza, nonostante tempi e finanziamenti mettano sempre sotto pressione i soggetti coinvolti nell'audiovisivo;
- cercare di oltrepassare le barriere costituite dalla classe sociale per la produzione di reti di conoscenze

personali e professionali più estese possibile e orientate all'efficacia e alla professionalità;

- istituire degli incroci all'interno delle istituzioni statali per il sostegno della carriera delle professioniste e dei professionisti appartenenti a gruppi sottorappresentati o sottovalutati, appunto attraverso una sinergia di esperienze e attività – fra il BAFTA e il BFI, ad esempio.

In particolare, si vuole creare una piattaforma privilegiata per la raccolta delle professionalità dalla qualità garantita, a cui le industrie e le aziende dell'audiovisivo possano attingere per le proprie assunzioni.

A questo si aggiungeranno investimenti specifici da parte delle istituzioni statali, che favoriscano programmi di sostegno alla carriera.

## CONVERSAZIONE CON JOHAN FRÖBERG

Capo analista dati del Swedish Film Institute.

La Svezia ha cominciato a mettere in atto strategie che puntassero alla riduzione del gap di genere nell'industria dell'audiovisivo già all'inizio degli anni 2000, quando fu dato allo Swedish Film Institute (SFI) l'incarico di produrre uno studio che fotografasse la situazione. Ma è con il Film Agreement 2006-2012 (l'accordo tra Stato e industria svedese dell'audiovisivo che stabilisce gli obiettivi e gli importi economici per sostenere le nuove produzioni attraverso lo SFI) che viene posto come traguardo che almeno il 40% dei progetti finanziati fossero di registi di entrambi i generi. E poi nel 2013-2016, con l'accordo "Verso la parità di genere nella produzione audiovisiva" l'obiettivo è stato affinato ulteriormente con lo scopo di arrivare il più vicino possibile alla media 50/50.

Una delle attività proposte in quell'accordo è stato Movie-ment, un programma di mentoring e scambio dove 5 registe affermate e 10 giovani registe con un solo primo film lungometraggio all'attivo, lavoravano insieme in seminari e laboratori che puntavano a potenziare il lavoro di sviluppo e ricerca finanziamenti delle registe più giovani per aiutarle a superare gli ostacoli che trovavano. Il progetto mirava alla condivisione di esperienze e a capire come le donne possono risolvere queste impasse.

Ancora adesso, paragonando i film fatti con il supporto dell'Istituto e quelli fatti senza di esso, è evidente come le donne hanno molta più difficoltà a trovare finanziamenti per i loro progetti quando SFI non è coinvolto. La percentuale di film diretti da registe donne è più bassa se non c'è il nostro supporto. È anche evidente che mediamente i budget dei film diretti da donne sono più bassi di quelli diretti da uomini. Questo dimostra che l'industria cinematografica ha ancora bisogno di una "spinta". Il nostro più recente progetto - "Goal 2020: Parità di Gene-

re nella produzione cinematografica sia davanti che dietro la macchina da presa" - contiene quattro obiettivi:

# Avere più donne in ruoli chiave in un maggior numero di film e in grandi produzioni: è prevista un'indagine qualitativa su quali sono i film in cui le donne hanno l'opportunità di lavorare e perché;

# Migliorare la visibilità delle donne registe: continuiamo costantemente ad aggiornare la banca dati del nostro istituto rendendolo accessibile in rete (nordicwomeninfilm.com);

# Dare continuità, sia dietro che davanti alla macchina da presa: produciamo un report annuale sulla parità di genere che comprende anche analisi qualitative;

# Aumentare la conoscenza sul genere e la diversità: teniamo un seminario annuale rivolto agli insegnanti affinché queste riflessioni sulle pari opportunità arrivino a bambini e ragazzi.

È importante sottolineare che il sistema svedese non impone quote. Ci sono anni in cui ci sono meno donne finanziate e viceversa. Alla base di qualsiasi decisione c'è il merito di ciascun progetto. Quello che viene valutato è l'originalità, l'urgenza, l'artisticità. Noi poniamo l'accento sul fatto che l'obiettivo della parità di genere è qualcosa da raggiungere col tempo.

Oggi il cinema svedese continua a raccogliere gli stessi successi, e talvolta anche più di prima. Continua a essere presente nei festival più importanti e ora lo fa spesso con film diretti da donne. La cosa ancora più importante però è che c'è più varietà nelle storie raccontate e nella maniera in cui sono raccontate e presentate sullo schermo.

Io credo anche che porre l'attenzione sulle questioni di genere ha fatto bene al dibattito sulle attività del nostro istituto in generale. Ha animato una discussione più ampia su cosa sia il cinema e cosa significhi qualità di un film.

Informazioni più dettagliate sull'attuale piano strategico del SFI sono disponibili sul sito: [www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/](http://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/)

<sup>12</sup> Genere, razza/etnicità, LGBT e Disabilità

<sup>13</sup> Stacy L. Smith, Marc Choueiri, Katherin Pieper, Inequality in 900 Popular Films: Examining Portraits of Gender, Race/Ethnicity, LGBT, and Disability from 2007-2016, pubblicato nel luglio 2017 nell'ambito della Media, Diversity, and Social Change Initiative, finanziato da Annenberg Foundation, USC Annenberg School for Communication and Journalism, con il contributo di Ariana Case, Kevin Yao, Angel Choi.

### 3. DONNE E UOMINI NELL'INDUSTRIA DELL'AUDIOVISIVO: RIFLESSIONI SUI DATI DEGLI ARCHIVI SIAE.

Pietro Demurtas -IRPPS -CNR

In Italia il percorso verso l'equità di genere nei diversi ambiti della vita sociale appare tortuoso e, di recente, segnato da evidenti rallentamenti. Secondo i dati del World Economic Forum (2017), l'Italia continua infatti a retrocedere nella classifica di 144 paesi: prendendo in considerazione il Gender Gap Index<sup>16</sup> è calata alla 82esima posizione, addirittura alla 118esima considerando la sola dimensione economica. Dal canto loro, i dati ISTAT descrivono un mercato del lavoro retribuito che continua ad essere caratterizzato da una presenza preponderante di uomini, per i quali nel 2016 il tasso di occupazione è stato pari al 66,5% a fronte del 48,1% delle donne, mentre queste ultime tendono ad essere per lo più scoraggiate, tanto da rinunciare a ricercarne uno (il tasso di inattività femminile è pari al 44,8%, a fronte del 25,2% per la controparte maschile). Se infine si osserva la realtà della vita quotidiana celata entro le mura domestiche, emerge un ulteriore dato che conferma la struttura tradizionale del lavoro, dal momento che in Italia le donne appaiono molto più impegnate degli uomini in quello non retribuito: secondo ISTAT (2016) infatti il tempo trascorso nel lavoro familiare è pari a 5h13' per le donne e a 1h50' per gli uomini di 25-64 anni.

Il quadro tratteggiato a partire dalle statistiche ufficiali descrive un paese caratterizzato da una struttura di genere segregante, mentre i cambiamenti osservati nel corso degli ultimi anni descrivono un mutamento che, tra avanzamenti e retrocessioni, procede a ritmo lento verso quella parità di genere tanto auspicata nei discorsi ufficiali. Senza voler sottovalutare le condizioni contestuali che favoriscono la riproduzione di una distribuzione di genere sbilanciata nel mondo del lavoro, si deve sottolineare che l'ordine delle cose descritto in maniera asettica dalle fonti ufficiali ha delle ricadute pratiche sui processi di soggettivazione di uomini e donne, influenzando ad esempio sulla loro maggiore o minore propensione a cimentarsi in diversi ruoli. Infatti, come sostenuto nella tradizione sociologica francese che da Durkheim arriva fino a Bourdieu, l'ordine sociale di cui si fa esperienza nella vita quotidiana forgia le categorie mentali a partire dalle quali gli attori sociali pensano, sentono e agiscono, conducendoli non di rado a riprodurre le disparità di cui hanno fatto esperienza. D'altro canto, così come sottolineato da Risman (2004), non è sufficiente analizzare la struttura di genere prendendo in considerazione i soli meccanismi che agiscono a livello individuale, ad esempio mediante la socializzazione, la costruzione del sé, l'interiorizzazione di una o più identità, anche lavorativa, etc. Ulteriori livelli di

analisi sono quello istituzionale, che ad esempio chiama in gioco lo studio delle diverse pratiche organizzative, la distribuzione delle risorse, le modalità di diffusione dell'ideologia dominante etc., come anche il livello relazionale che, nelle interazioni situate, chiama in causa le aspettative di status, gli stereotipi e i pregiudizi legati a specifiche categorie, etc. A partire da queste considerazioni e tenendo a mente le specificità del contesto italiano, l'analisi presentata di seguito si focalizzerà sul settore dell'audiovisivo, con l'obiettivo di descrivere la sotto-rappresentazione femminile al suo interno, in particolare con riferimento alle professioni autoriali. Tale focus è giustificato non solo dalla necessità di descrivere una realtà per cui le informazioni statistiche attendibili sono ancora scarse, ma anche dal peso specifico che esso assume nell'industria culturale e dal ruolo centrale che gioca nella diffusione di quelle rappresentazioni di genere (tradizionali o innovative che siano) che alimentano la riflessività di uomini e donne, finendo non di rado per alimentare la riserva di significati che questi attribuiscono alle proprie azioni.

In particolare saranno analizzate presenza e caratteristiche delle autrici, in ragione del ruolo centrale che possono ricoprire nella strutturazione delle rappresentazioni veicolate dal settore audiovisivo. L'analisi non intende quindi far luce sulle pari opportunità nell'accesso e nella progressione di carriera, ma si limita ad osservare la presenza femminile tra gli autori attivi in questo settore, partendo all'assunto secondo cui alle visioni femminili del mondo e delle relazioni deve essere riconosciuta pari opportunità di partecipare alle negoziazioni, ai conflitti, ai dialoghi che influenzano le epistemologie rappresentazioni, i canoni estetici, i criteri di giudizio etc.

#### 3.1 La valorizzazione degli archivi amministrativi

Questo lavoro si prefigge lo scopo di restituire una fotografia quanto più possibile attuale e realistica sulla composizione di genere degli autori/ici che operano nel settore dell'audiovisivo. Un'operazione di tipo descrittivo come questa non dovrebbe comportare grosse difficoltà se si potesse contare su statistiche ufficiali in grado di tratteggiare i contorni del fenomeno. Al contrario, la sostanziale assenza di dati per questo specifico settore ha reso necessario un lavoro preliminare di individuazione degli archivi amministrativi contenenti informazioni di interesse, cui ha fatto seguito una richiesta formale di condivisione inoltrata ai loro detentori e una successiva attività di valorizzazione del patrimonio informativo disponibile in funzione delle esigenze di ricerca.

In un primo momento è stata richiesta alle associazioni dei professionisti attivi in questo settore, una condivisione dei dati relativi agli iscritti distinti per genere. Purtroppo tale richiesta non ha sortito l'effetto desiderato, dal momento che solo una minoranza di associazioni ha condiviso il proprio database (cfr. par. 3.2). La seconda strategia, rivelatasi di maggior successo, è rappresentata dalla valorizzazione delle informazioni presenti nella sezione dell'archivio della Società Italiana Autori ed Editori (SIAE) relativa alle opere cinematografiche e assimilate depositate nel 2015 e 2016<sup>18</sup>. Allo scopo di scongiurare eventuali resistenze a fornire il dettaglio richiesto, per la realizzazione dei database sono stati adottati specifici accorgimenti metodologici volti a tutelare la privacy degli associati<sup>19</sup>.

#### 3.2 Gli archivi delle associazioni

Su 24 associazioni di professionisti contattate, solo 4 hanno condiviso i database contenenti le informazioni di interesse sulle proprie associate e i propri associati. Si tratta, in particolare, di:

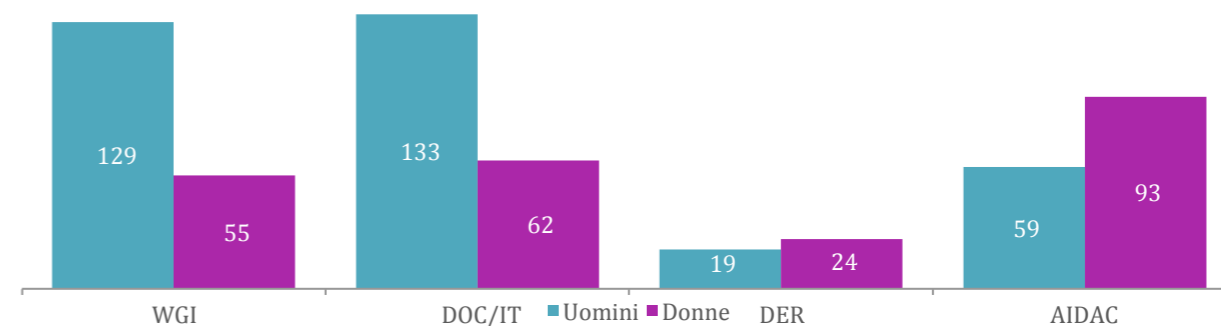
- WGI – Writers Guild Italia, ovvero il sindacato degli scrittori di cinema, tv e web;
- DOC/IT - Associazione Documentaristi Italiani e cioè l'associazione riconosciuta in Italia e all'estero come l'ente di rappresentanza ufficiale dei produttori

e degli autori del documentario italiano;

- D.E.R - Documentaristi Emilia-Romagna, associazione che opera dal 2006 organizzando proiezioni sul territorio regionale in collaborazione con l'Assessorato Cultura Sport della Regione Emilia-Romagna;
- AIDAC - Associazione Italiana Dialoghista Adattatori Cinetelevisivi, ovvero l'associazione che riunisce gli autori dei dialoghi tradotti e adattati in italiano per il doppiaggio e per la produzione audiovisiva.

Pur nella loro parzialità, i dati condivisi da queste 4 associazioni rappresentati vengono brevemente discussi in quanto consentono di introdurre alcune osservazioni che saranno sviluppate meglio in seguito. Come si evince dalla figura 1, il numero degli uomini è preponderante in due delle quattro associazioni considerate, ovvero Writers Guild Italia e l'Associazione Documentaristi Italiani: in termini percentuali, nella prima associazione gli uomini rappresentano il 70% del totale, mentre nella seconda sono pari al 68%. Fermo restando il numero esiguo di iscritti, anche in ragione della diffusione territoriale più limitata, DER – Documentaristi Emilia Romagna presenta una distribuzione di genere più equilibrata e leggermente a favore delle donne, mentre queste ultime costituiscono la maggioranza solo nell'AIDAC (61,2%).

FIGURA 1. ISCRITTE/I ALLE ASSOCIAZIONI WGI, DOC/IT, DER E AIDAC SECONDO IL GENERE. ANNO 2016, VALORI ASSOLUTI.



FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI WGI, DOC/IT, DER E AIDAC

<sup>17</sup> Tale prospettiva richiederebbe infatti un'analisi degli ostacoli e le difficoltà presenti a livello contestuale e sul piano delle interazioni situate, la quale non è oggetto del presente contributo.

<sup>18</sup> La Società Italiana degli Autori ed Editori (SIAE) è un ente pubblico economico che ha la funzione di gestire i diritti d'autore e vigilare sul rispetto dei diritti d'autore dei suoi associati. La SIAE rilascia quindi le licenze e le autorizzazioni di utilizzo delle opere e, una volta riscossi i proventi, li ripartisce fra gli aventi diritto. Dal 1941 la SIAE è stata l'unico soggetto italiano autorizzato a svolgere quest'attività di intermediazione, ma nel 2017 la legge sul diritto d'autore è stata modificata consentendo anche ad altri organismi di gestione collettiva di occuparsi dei diritti d'autore. Ciò nonostante, la SIAE rappresenta oggi la fonte di dati più completa e attendibile sulle opere i cui diritti sono stati registrati sul territorio italiano ed è questo il motivo per cui è stata scelta come fonte privilegiata per le analisi presentate in questo capitolo.

<sup>16</sup> La classifica è stata realizzata a partire dalla combinazione nel Gender Gap Index di quattro indicatori relativi alle dimensioni salute, istruzione, presenza politica e partecipazione socio economica.

La prevalenza femminile osservata nell'ultima associazione emerge con maggiore forza se si considera che negli archivi delle altre associazioni considerate, le informazioni si riferiscono a più figure professionali che hanno un profilo autoriale (ovvero registi/e, sceneggiatori/trici e autori/ici dei soggetti), mentre l'AIDAC riunisce esclusivamente le adattatrici e gli adattatori. La femminilizzazione della categoria degli adattatori, emersa già a partire da questi primi dati, sarà approfondita nelle analisi successive.

### 3.3 Il database SIAE: la selezione delle informazioni di interesse

L'archivio SIAE rappresenta una fonte di particolare interesse ai fini della presente indagine poiché, tra le informazioni registrate per i diversi anni, contiene quelle relative ai lavori depositati in Italia e specifica inoltre il tipo di prodotto (regia, sceneggiatura, soggetto, etc.) e il genere di opera a cui si riferisce, come anche i dati anagrafici delle autrici e degli autori che li hanno depositati, tra cui genere e anno di nascita.

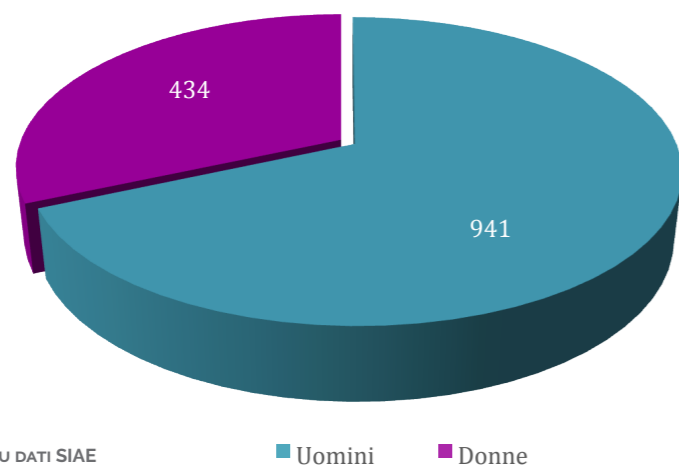
A partire dall'archivio originario è stata quindi effettuata una selezione delle informazioni ritenute utili, con l'obiettivo di limitare il campo di osservazione alle sole autrici e ai soli autori che hanno depositato alla SIAE opere cinematografiche e assimilate, ovvero la macro-categoria entro la quale possono essere distinti: i film di sala, i documentari,

le serie televisive e di animazione, i cortometraggi, i film in una parte, le mini serie, le sitcom e le soap opera. Nella prospettiva di restituire una fotografia quanto più aggiornata possibile delle principali caratteristiche dei professionisti coinvolti in questo settore, sono state selezionate le opere cinematografiche e assimilate depositate negli anni 2015 e 2016. Il database selezionato riporta quindi i dati relativi a 1.373 autrici e autori che hanno depositato alla SIAE il proprio lavoro – sia esso la regia, la sceneggiatura, il soggetto, il soggetto di serie, di puntata, o ancora l'adattamento del soggetto di serie o quello dei dialoghi – per un totale di 46.123 prodotti, a loro volta riconducibili a 26.064 opere cinematografiche e assimilate, identificate univocamente a partire da un codice opera.

#### 3.3.1 La composizione del database SIAE

Lo svantaggio femminile nel settore audiovisivo emerge a partire da una prima osservazione di carattere generale, dal momento che le donne appaiono da subito in netta minoranza (figura 2): in termini percentuali costituiscono infatti il 31,6% dei 1.373 professionisti che nel biennio 2015-2016 hanno depositato il prodotto del proprio lavoro alla SIAE (contro il 68,4% degli uomini). Il dato, rappresentato nella figura 2, evidenzia una prima importante disparità che sarà indagata in maniera più approfondita successivamente.

**FIGURA 2. PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO ALLA SIAE UN LAVORO RICONDUCEBILE AD UN'OPERA CINEMATOGRAFICA O ASSIMILATA SECONDO IL GENERE. ANNI 2015 E 2016, VALORI ASSOLUTI.**



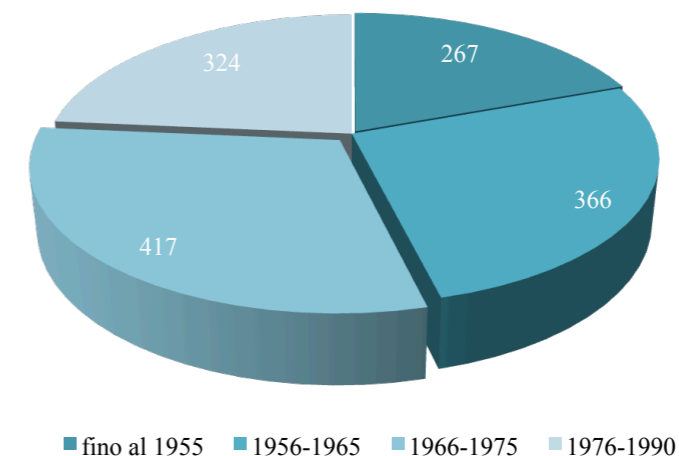
FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

■ Uomini ■ Donne

Con riferimento alla generazione di appartenenza, l'universo si distribuisce in maniera omogenea entro le 4 classi rappresentate nella figura 3: in termini percentuali, coloro che sono nate/i prima del 1956 costituiscono il 19,4%, le/i

nate/i tra il 1956 e il 1965 sono il 26,6%, quelle/i del decennio successivo rappresentano il 30,3% e, infine, il 23,6% è nata/o tra il 1976 e il 1990 (figura 3).

**FIGURA 3. PROFESSIONISTE/I PRESENTI NELL'ARCHIVIO SIAE SECONDO LA GENERAZIONE DI NASCITA. ANNI 2015 E 2016, VALORI ASSOLUTI.**

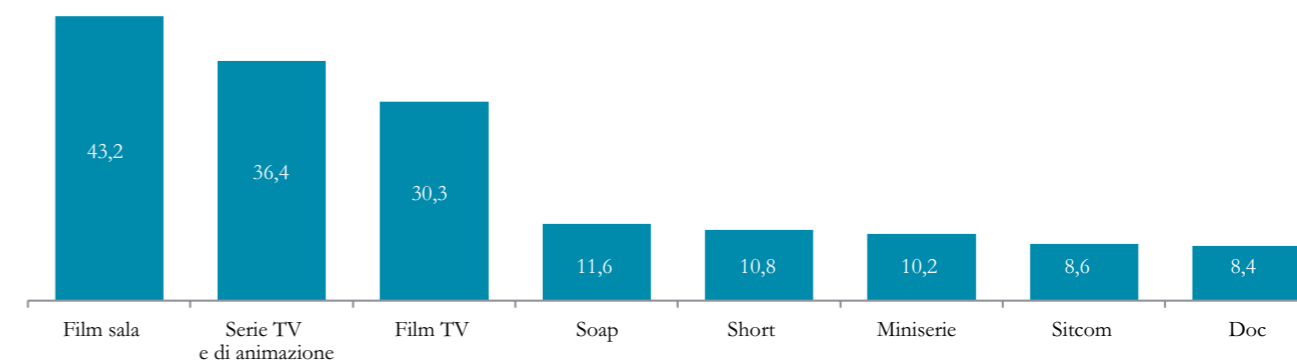


FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

La maggior parte delle professioniste e dei professionisti ha depositato alla SIAE prodotti autoriali riconducibili ai film di sala (43,2%), alle serie tv o di animazione (36,4%) e ai film per la televisione (30,3%). Fermo restando che il totale delle percentuali esibite nella figura 4 supera 100 in quanto ben 454 su 1.375 professionisti (ovvero il 33%) ha

depositato lavori riconducibili a più generi di opere cinematografiche e assimilate, si evidenzia inoltre come un livello più contenuto di prodotti depositati sia riconducibile a generi audiovisivi come le soap opera (11,6%), i cortometraggi (10,8%), le miniserie (10,2%) e, infine le sitcom (8,6%) e i documentari (8,4%)<sup>21</sup>.

**FIGURA 4. PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO IL PROPRIO LAVORO ALLA SIAE SECONDO IL GENERE DELL'OPERA. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI (SUI CASI).**



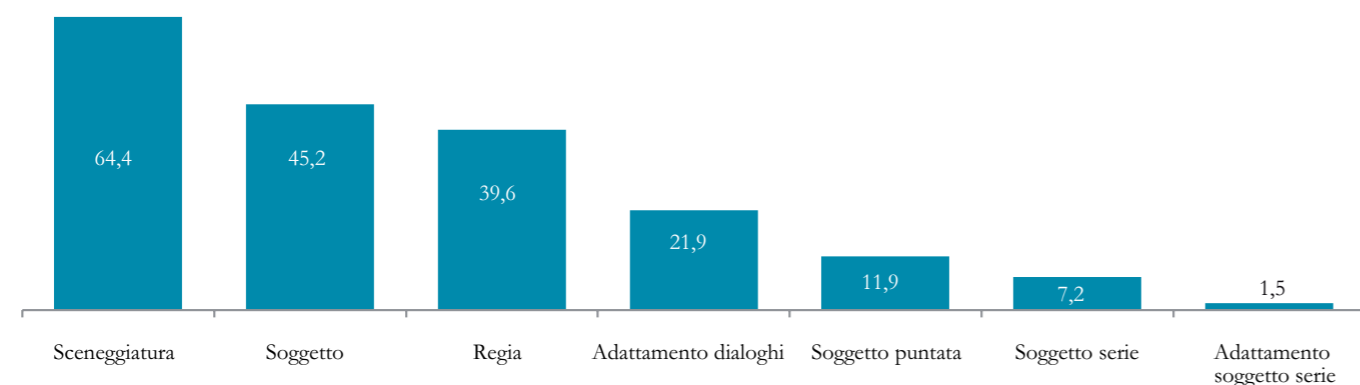
FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

<sup>21</sup> Con riferimento a quest'ultima categoria, si osservi che per i due anni considerati il database SIAE fa riferimento quasi esclusivamente a prodotti autoriali relativi ai documentari seriali (per un totale di 4.658 prodotti riferiti a 1.931 puntate di documentari seriali) a fronte di soli 6 prodotti depositati riconducibili a 2 documentari unitari.

Passando allo specifico prodotto depositato, la figura 5 evidenzia come ben il 64,4% dei professionisti abbia registrato sceneggiature, il 45,2% un soggetto, il 39,4% una regia, mentre su livelli inferiori si collocano i prodotti riconducibili a soggetti di puntata e di serie (depositati rispettivamente dall'11,9% e dal 7,2% delle/i professioniste/i). Al di là dei prodotti autoriali

propriamente detti, il database della SIAE registra una grande quantità di adattamenti, depositati da poco più di un professionista ogni cinque: in particolare, ben il 21,9% dei prodotti depositati si riferisce dall'adattamento di dialoghi a cui si aggiunge una piccola quota di professioniste/i che ha depositato un adattamento del soggetto di serie (1,5%).

**FIGURA 5. PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO IL PROPRIO LAVORO ALLA SIAE SECONDO IL TIPO DI PRODOTTO. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI (SUI CASI).**



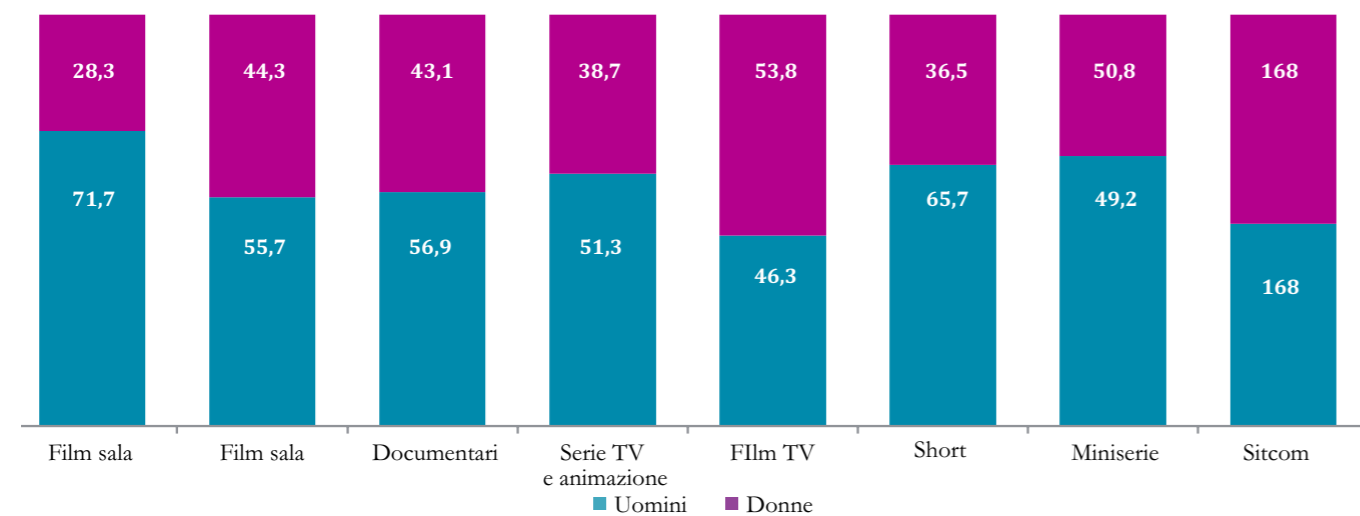
FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

### 3.3.2 La presenza e le caratteristiche delle autrici nel settore dell'audiovisivo

Le prime informazioni emerse a partire dal data base SIAE hanno evidenziato un'inferiorità numerica delle donne tra gli autori che negli ultimi due anni hanno depositato un lavoro riconducibile alla macro-categoria delle opere cinematografiche

e assimilate. A fronte di una presenza minoritaria delle donne sul totale, di fatto la loro presenza giunge ad essere paritaria (50,8%) tra i professionisti che hanno depositato prodotti riconducibili alle sitcom e addirittura maggioritaria nelle soap opera (53,8%)<sup>22</sup>. Al contrario, negli altri generi la quota maschile è sempre superiore a quella femminile, per divenire preponderante in corrispondenza dei film di sala (figura 6).

**FIGURA 6. PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO ALLA SIAE IL PROPRIO PRODOTTO PER TIPOLOGIA DELL'OPERA E GENERE DELL'AUTORE. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI.**

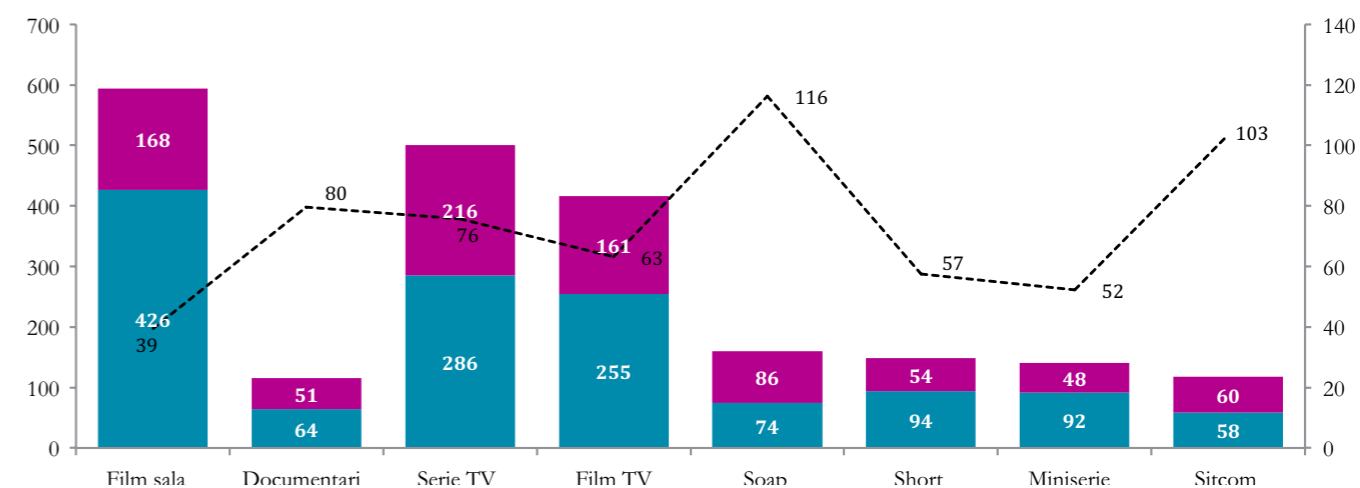


FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Traducendo gli stessi dati in valori assoluti, la figura 7 consente inoltre di rappresentare la concentrazione delle donne nelle diverse tipologie di opere mediante un indice di femminilizzazione, il quale è calcolato come rapporto (ratio) percentuale tra autrici e autori e assume un valore pari a 100 quando si è in presenza di un numero uguale di uomini e donne, valori superiori quando si osserva un numero maggiore di donne e, viceversa, inferiori quando vi è una prevalenza di uomini. L'indice di femminilizzazione calcolato in funzione del tipo di opera, rappresentato mediante

la linea tratteggiata, sembra evidenziare una segregazione di tipo orizzontale: con riferimento alle soap opera – un genere che potrebbe essere considerato alla stregua di una nicchia protetta, dal momento che si rivolge prevalentemente ad un pubblico femminile – ogni 100 autori e adattatori uomini le donne sono 116, mentre la loro presenza si riduce in maniera drastica proprio in corrispondenza del settore che è considerato dagli addetti ai lavori di maggior prestigio, ovvero quello cinematografico, in cui sono presenti 39 donne ogni 100 uomini.

**FIGURA 7. PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO ALLA SIAE IL PROPRIO PRODOTTO PER GENERE DI OPERA ANNI 2015 E 2016, VALORI ASSOLUTI E INDICE DI FEMMINILIZZAZIONE (SCALA A DESTRA).**



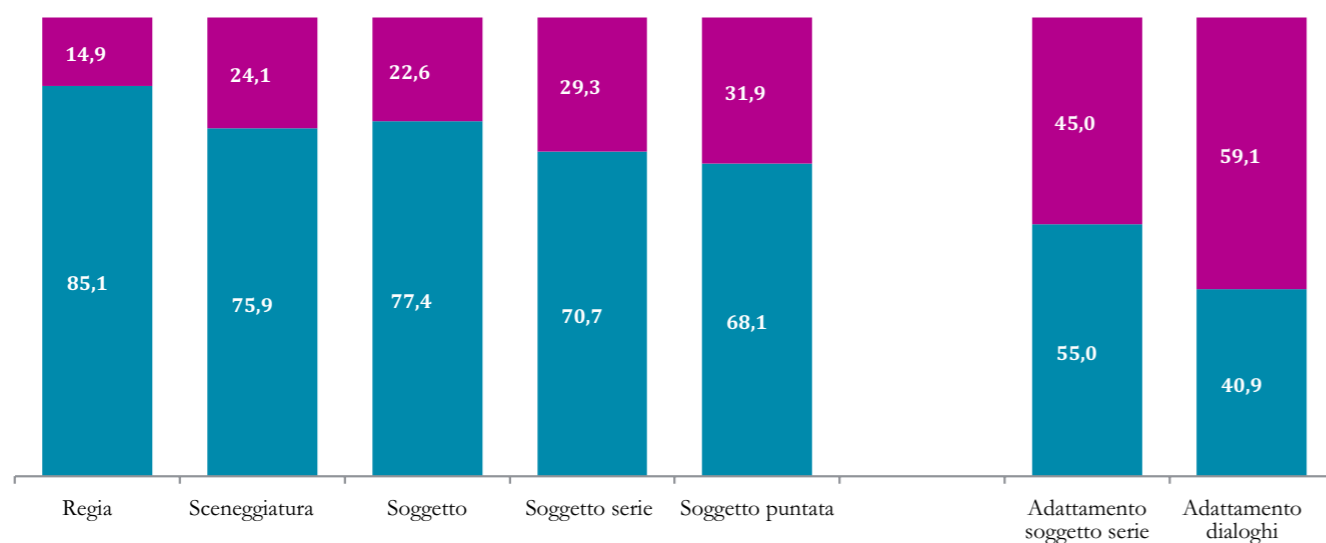
FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Al di là del riferimento alle differenti tipologie di opere cinematografiche e assimilate, il database SIAE consente di osservare nel dettaglio quali ruoli sono ricoperti da donne e uomini. A questo proposito, si rende necessario distinguere quelli maggiormente creativi, ovvero direttamente connessi all'ideazione di un'opera audiovisiva, dall'adattamento. Non vi è dubbio infatti che i registi (e, in misura minore, gli autori del soggetto e della sceneggiatura) abbiano una maggiore capacità di influenzare la forma e i contenuti dell'opera, come anche il lavoro degli altri professionisti coinvolti nella sua realizzazione. Questi ruoli si caratterizzano non solo in termini di maggiore creatività ma anche in termini di maggior prestigio e potenziali ricadute economiche.

Considerando "la costanza strutturale del rapporto di dominio tra uomini e donne, che si mantiene al di là delle differenze sostanziali di condizione legate alle posizioni nello spazio sociale" (Bourdieu, 1998, p. 120) si dovrebbe ipotizzare una minore incidenza delle autrici tra i prodotti di maggior prestigio e nei ruoli apicali (come quello di regista) o ancora nei ruoli caratterizzati da una maggio-

re capacità di influire sull'idea del prodotto finale (autori del soggetto e della sceneggiatura) e, al contrario, una loro maggiore presenza proprio nel ruolo di adattatore, caratterizzato da minore prestigio e potere di incidere sui contenuti dell'opera e sull'operato degli altri professionisti che vi lavorano. I dati dal canto loro confermano le regolarità ipotizzate: le donne costituiscono il 32% degli autori che hanno depositato un soggetto di puntata, il 29% di coloro che hanno depositato soggetti di serie e la percentuale cala ulteriormente al 24% per coloro che hanno scritto una sceneggiatura e a poco meno del 23% per coloro che hanno depositato un soggetto. Le differenze osservate con riferimento al ruolo di regista appaiono ancora più evidenti, dal momento che su 545 autrici e autori che hanno registrato un prodotto di questo tipo, le prime costituiscono solo il 15% del totale. Viceversa, la percentuale delle donne aumenta fino a diventare addirittura maggioritaria nell'adattamento: giunge infatti al 45% nel caso dell'adattamento del soggetto di serie e al 59% in corrispondenza dell'adattamento dei dialoghi (figura 8).

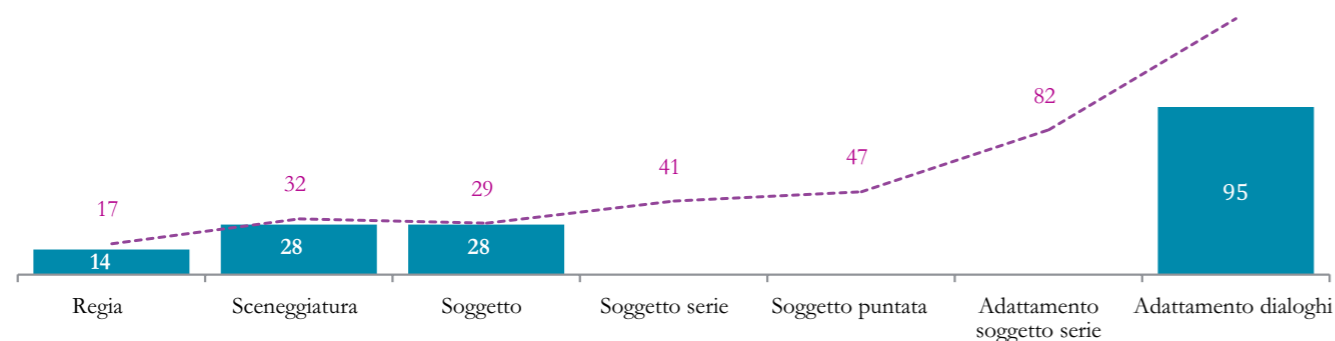
<sup>22</sup> Non si deve per questo concludere che registi, sceneggiatori o autori di soggetto siano più bilanciati in termini di genere nelle Sitcom e nelle Soap opera. In entrambi i casi si osserva che quasi la metà dei prodotti depositati dalle donne coincide con l'adattamento dei dialoghi, mentre la stessa percentuale per gli uomini è pari a circa il 14%. Sulle percentuali più paritarie osservate per questi generi audiovisivi pesa quindi l'elevata quota di adattatrici dei dialoghi.

**FIGURA 8. PROFESSIONISTE/I SECONDO IL TIPO DI PRODOTTO REGISTRATO ALLA SIAE E GENERE. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI.**


FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Considerando sia l'elevato numero di autori e adattatori che deposita un'opera cinematografica sia il riconoscimento che caratterizza questo specifico settore, è lecito ipotizzare al suo interno un livello di competitività più elevato che altrove. Non si esclude che tale competitività (la quale di per sé potrebbe costituire una spinta alla realizzazione di prodotti qualitativamente migliori) interagendo con le note difficoltà che caratterizzano l'esperienza femminile nel mercato del lavoro e con i meccanismi che riproducono la segregazione di genere, possa piuttosto contribuire ad accentuare le difficoltà delle donne che vi lavorano. La figura 9 evidenzia infatti, per il settore cinematografico, uno svantaggio femminile rispetto a tutti i tipi di prodotti depositati: se la li-

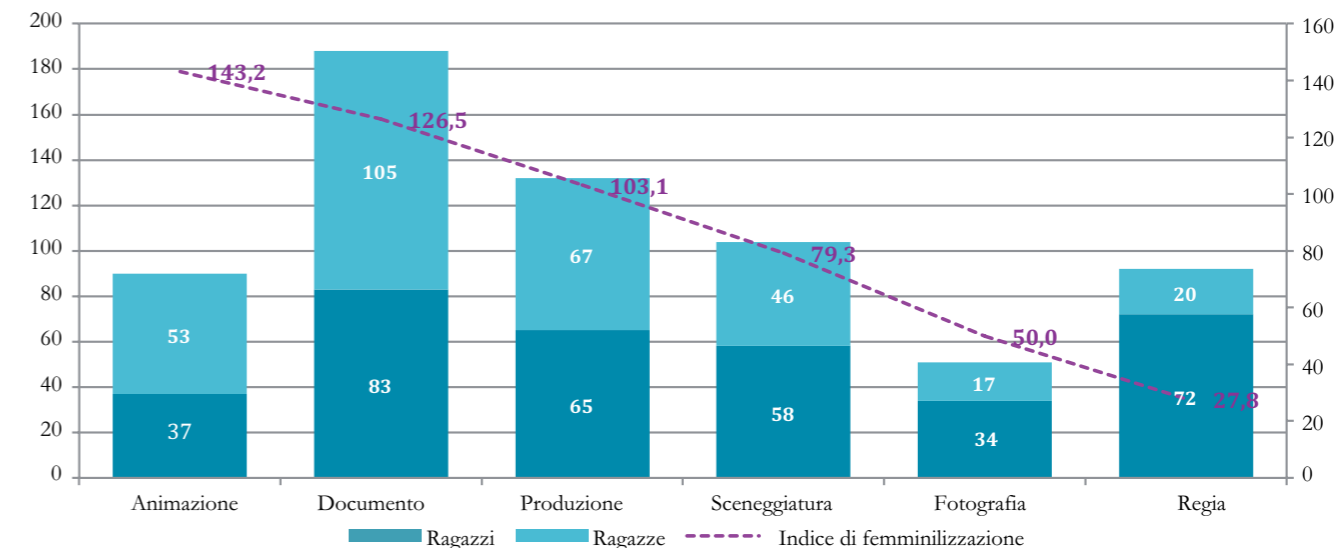
nea tratteggiata, riferita all'insieme dei prodotti audiovisivi, sottolinea la minore presenza femminile in particolare tra i registi, ma anche tra gli autori di soggetti e sceneggiature, l'indice di femminilizzazione per lo specifico settore cinematografico (rappresentato tramite le barre) esibisce valori ancora più bassi. Ogni cento registi, sono presenti 14 registe per l'ambito cinematografico e 18 per l'insieme del settore audiovisivo (un simile svantaggio si osserva anche per le sceneggiatrici), ma le differenze più evidenti possono essere osservate con riferimento all'adattamento dei dialoghi: un lavoro a predominanza femminile per l'insieme delle opere audiovisive, ma che diviene a predominanza maschile nel settore cinematografico.

**FIGURA 9. INDICE DI FEMMINILIZZAZIONE SECONDO IL TIPO DI LAVORO DEPOSITATO PER L'INSIEME DELL'AUDIOVISIVO E IL SOTTOINSIEME DELLE OPERE CINEMATOGRAFICHE. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI.**


FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Con riferimento al piano dell'azione individuale e delle relazioni istaurate nella quotidianità lavorativa, assume particolare rilevanza la connotazione in termini di genere comunemente associata ai diversi ruoli: ve ne sono infatti alcuni che per le loro caratteristiche intrinseche sono considerati più spesso maschili e che per questo motivo vengono scelti più spesso dagli uomini e meno frequentemente dalle donne. Sulla base dei risultati preliminari emersi nel corso delle interviste qualitative con le lavoratrici del settore audiovisivo, è emerso come il ruolo del regista sia spesso associato all'idea di una piena padronanza della storia che deve essere raccontata: secondo quanto riferito da un'intervistata, quella del regista è una figura che ha piena consapevolezza di ciò che si deve fare e che, proprio in virtù di questa visuale più ampia, gestisce e orienta la troupe. Facendo ancora riferimento alle considerazioni delle intervistate, il ruolo di regista si caratterizza inoltre per una modalità lavorativa più esposta alle relazioni, ha una piena responsabilità dell'opera che dirige e spesso deve imporre con fare autorevole

le proprie scelte alla troupe. Nel corso delle stesse interviste è emerso come lo stile relazionale rappresentato come femminile, caratterizzato da una maggiore predisposizione al dialogo e all'interlocuzione, di fatto non sia considerato adatto al ruolo del regista, più decisionista. In breve, la rappresentazione stereotipata delle qualità e delle caratteristiche femminili è maggiormente associata ad un ruolo di "vice" che si incarica del dialogo, della gestione della complessità e del contatto/relazione con l'altro e meno alla leadership. Un riscontro oggettivo della minore propensione delle donne a cimentarsi nel ruolo di regista può essere osservato a partire dal dato delle iscrizioni ai corsi specificamente rivolti a formare i futuri professionisti nel settore audiovisivo (figura 10). Pur essendo un dato parziale, in quanto basato solo sulle sei scuole che hanno fornito i dati per gli ultimi cinque anni<sup>23</sup>, si evince chiaramente come, dall'anno scolastico 2012/13 al 2016/17, il corso meno frequentato dalle ragazze sia quello relativo alla regia, per cui l'indice di femminilizzazione assume i valori più bassi.

**FIGURA 10. ISCRIZIONI PER TIPO DI CORSO E GENERE (VALORI ASSOLUTI) E INDICI DI FEMMINILIZZAZIONE (SCALA A DESTRA). DATI RELATIVI AGLI ANNI SCOLASTICI DAL 2012/13 AL 2016/17.**


FONTE: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI DELLE SCUOLE CIVICA, CENTRO SPERIMENTALE CINEMATOGRAFIA, SILVIO D'AMICO, HOLDEN, VOLONTÉ E ZELIG.

Così come suggerito da Bourdieu (ibidem) la rappresentazione naturalizzata del femminile fa sì che, essendo abituate ad un ordine del mondo che spesso le relega a ruoli meno autorevoli e in nicchie lavorative "adatte" a loro, le donne siano meno propense a cimentarsi in ruoli autorevoli. D'altro canto, per un'analogia che rimanda ad un gioco di specchi, alcuni settori e ruoli vengono considerati poco femminili in quanto poco femminilizzati: la scarsa presenza di donne, la quale potrebbe essere causata oltre che da caratteristiche intrinseche del lavoro

anche da un'organizzazione poco favorevole alle esigenze femminili (ad esempio la rigidità dei tempi lavorativi), finisce per confermare la rappresentazione collettiva di un settore o ruolo poco femminile. D'altro canto, non si deve dimenticare che il tempo e lo spazio lavorativi riproducono non di rado un ordine creato storicamente sulle esigenze maschili, poco adatto alle esigenze delle donne che tutt'oggi, così come confermano le statistiche ufficiali a cui si è fatto riferimento, assumono su di sé la gran parte degli oneri di cura dei familiari.

<sup>23</sup> Le scuole a cui si fa riferimento sono: la Civica-Scuola di cinema di Milano, il Centro Sperimentale Cinematografia di Roma, l'Accademia Nazionale d'arte drammatica Silvio D'Amico, la scuola Holden di Torino, la Scuola d'Arte Cinematografica Gian Maria Volonté di Roma e la Zelig di Bolzano.

### 3.3.3 La prolificità delle autrici e degli autori

Dopo aver tracciato i contorni della distribuzione di genere tra gli autori del settore audiovisivo, a partire dal database SIAE è possibile osservare la prolificità delle autrici e degli autori: a questo proposito, la tabella 1 permette di confrontare l'incidenza di uomini e donne tra gli autori che hanno depositato un prodotto secondo le diverse tipologie d'opera e il numero medio di prodotti depositati.

In primo luogo si evidenzia che la differenza percentuale di autori e autrici nei diversi settori non implica necessariamente una differenza in termini di numero medio di prodotti depositati: il caso più lampante è rappresen-

tato dai film di sala per i quali, a fronte di una presenza femminile inferiore a tutti gli altri tipi di opera, di fatto la prolificità delle autrici uguaglia quella degli autori (in media 3,8 prodotti depositati). Vi è poi il caso delle serie TV e di animazione in cui le autrici, che costituiscono il 44% del totale, hanno un livello medio di prolificità pari a 52,9 opere depositate a fronte delle 34,9 depositate dagli uomini. All'opposto, nelle sitcom uomini e donne si equivalgono ma i primi hanno depositato in media 24 prodotti contro i 20,7 delle donne. In tutti gli altri casi, la maggiore incidenza numerica di un genere si accompagna anche ad una maggiore prolificità, particolarmente evidente nei documentari seriali e nelle soap opera e meno in altre tipologie d'opera, come i cortometraggi, i film tv e le miniserie.

**TABELLA 3.. PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO UN PROPRIO PRODOTTO ALLA SIAE PER GENERE AUDIOVISIVO (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI) E NUMERO MEDIO DI PRODOTTI DEPOSITATI. ANNI 2015 E 2016.**

	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>FILM SALA</b>			
VALORI ASSOLUTI	426	168	594
PERCENTUALI	71,7	28,3	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	3,8	3,8	3,8
<b>DOCUMENTARI</b>			
VALORI ASSOLUTI	64	51	115
PERCENTUALI	55,7	44,3	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	53,0	25,0	40,6
<b>SERIE TV E DI ANIMAZIONE</b>			
VALORI ASSOLUTI	285	216	501
PERCENTUALI	56,9	43,1	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	34,9	52,9	42,7
<b>FILM TV</b>			
VALORI ASSOLUTI	255	161	416
PERCENTUALI	61,3	38,7	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	7,4	5,4	6,6
<b>MINISERIE</b>			
VALORI ASSOLUTI	92	48	140
PERCENTUALI	65,7	34,3	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	5,7	4,0	5,1

Fonte: SMITH, CHOUËITI, PIEPER 2017

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<b>SITCOM</b>			
VALORI ASSOLUTI	58	60	118
PERCENTUALI	49,2	50,8	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	34,0	20,7	27,2
<b>SOAP OPERA</b>			
VALORI ASSOLUTI	74	86	160
PERCENTUALI	46,3	53,8	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	59,2	70,5	65,3
<b>SHORT</b>			
VALORI ASSOLUTI	94	54	148
PERCENTUALI	63,5	36,5	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	4,8	4,5	4,7

Fonte: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Con riferimento al tipo di prodotto depositato e quindi al ruolo autoriale ricoperto, la tabella 2 evidenzia come le donne siano particolarmente prolifiche nell'adattamento dei dialoghi (in media 88,4 contro i 60,7 degli uomini) ovvero la tipologia di prodotto che le vede più numerose (59,1%).

**TABELLA 4: PROFESSIONISTE/I CHE HANNO DEPOSITATO UN PROPRIO PRODOTTO ALLA SIAE PER IL TIPO DI PRODOTTO AUDIOVISIVO DEPOSITATO (V.A. E %) E IL NUMERO MEDIO DI PRODOTTI. ANNI 2015 E 2016.**

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<b>REGIA</b>			
N.	464	81	545
%	85,1	14,9	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	8,7	7,5	8,5
<b>SCENEGGIATURA</b>			
N.	672	213	885
%	75,9	24,1	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	7,2	10,2	7,9
<b>SOGGETTO</b>			
N.	482	141	623
%	77,4	22,6	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	5,5	3,4	5,0
<b>SOGGETTO SERIE</b>			
N.	70,0	29,0	99
%	70,7	29,3	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	34,9	33,2	34,4
<b>SOGGETTO PUNTATA</b>			
N.	111	52	163
%	68,1	31,9	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	22,0	33,0	25,5
<b>ADATTAMENTO SOGGETTO SERIE</b>			
N.	11	9	20
%	55,0	45,0	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	30,0	29,3	29,7
<b>ADATTAMENTO DIALOGHI</b>			
N.	123	178	301
%	40,9	59,1	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	60,7	88,4	77,1

Fonte: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Si deve inoltre sottolineare come le donne abbiano depositato in media un numero di sceneggiature superiore agli uomini (10,2 contro le 7,2) e ciò nonostante costituiscano solo il 24,1% degli sceneggiatori totali presenti nel database SIAE. Lo stesso rapporto inverso tra incidenza e prolificità può essere osservato con riferimento ai soggetti di puntata: il 29% degli autori sono donne e hanno depositato in media 33 prodotti, contro i 22 degli uomini che rappresentano il 68% degli autori di questo tipo di prodotto. Con riferimento ai restanti ruoli, a fronte di una netta prevalenza percentuale di uomini, si osserva un numero medio di prodotti consegnati che è solo leggermente superiore a quello delle donne mentre, quando si verifica una netta prevalenza numerica delle professioniste donne, ovvero nell'adattamento dei dia-

loghi, la loro produttività è di gran lunga superiore a quella dei colleghi uomini che ricoprono lo stesso ruolo. Come noto, il settore cinematografico è particolarmente ambito per le professioni creative. La tabella 3 mostra come, nonostante in questo settore la segregazione di genere si faccia sentire con più forza che altrove (e forse proprio in virtù di questo fatto) la competitività delle donne ne risulta rafforzata: rispetto agli uomini, i quali hanno depositato 1,4 prodotti in media nella regia, nella sceneggiatura e nel soggetto, le donne si rivelano più produttive, con 1,7 regie, 1,5 sceneggiature e 1,5 soggetti. Contrariamente a quanto avveniva per l'audiovisivo nel suo complesso, la produttività nell'adattamento ai dialoghi è invece inferiore: 48,6 prodotti a fronte dei 51,4 degli uomini.

**TABELLA 5. AUTORI E AUTRICI SECONDO IL TIPO DI PRODOTTO CINEMATOGRAFICO DEPOSITATO (V.A. E %) E IL NUMERO MEDIO DI PRODOTTI.**

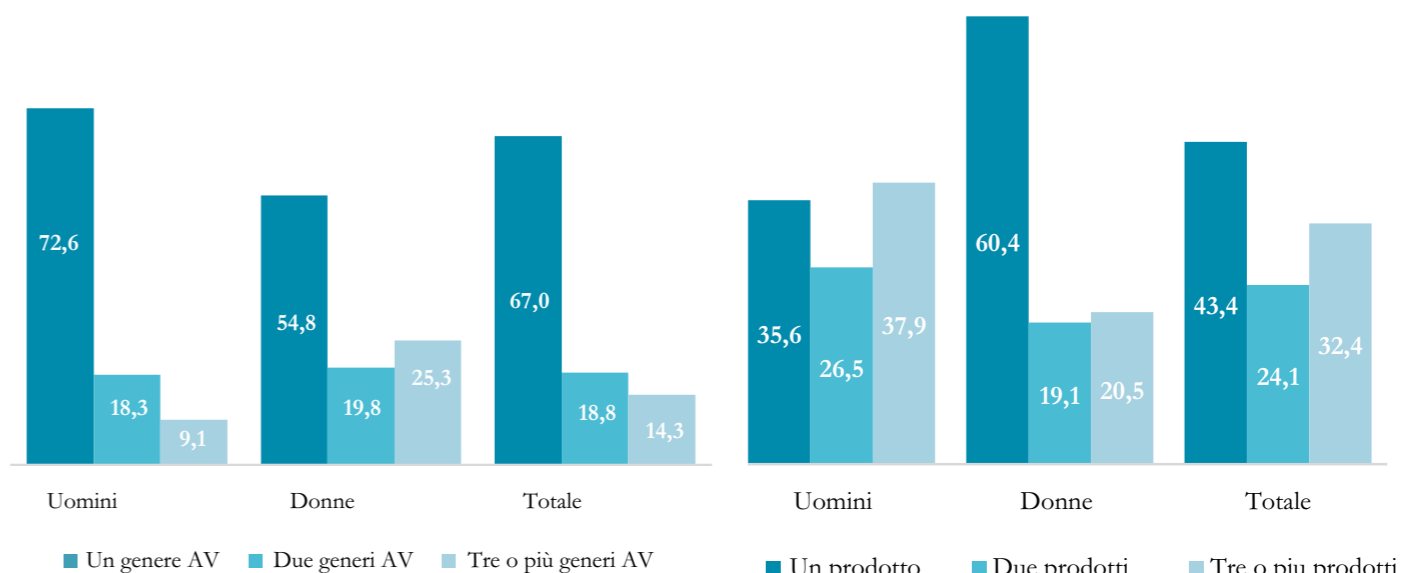
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<b>REGIA</b>			
N.	218	31	249
%	87,6	12,4	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	1,4	1,7	1,5
<b>SCENEGGIATURA</b>			
N.	311	88	399
%	77,9	22,1	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	1,4	1,5	1,4
<b>SOGGETTO</b>			
N.	260	74	334
%	77,8	22,2	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	1,4	1,5	1,4
<b>ADATTAMENTO DIALOGHI</b>			
N.	75	71	146
%	51,4	48,6	100,0
NUMERO MEDIO PRODOTTI DEPOSITATI	7,1	4,8	6,0

Fonte: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Ulteriori considerazioni devono essere fatte in merito al livello di specializzazione o viceversa alla versatilità degli autori che nel 2015 e 2016 hanno depositato un'opera nel database SIAE. In particolare, con riferimento al genere di opera audiovisiva, in questo contesto per profilo specializzato si intende quello relativo al/la professionista che ha depositato prodotti relativi ad un unico genere audiovisivo, ad esempio film di sala, mentre è considerata/o versatile colui/colei che ha depositato prodotti relativi a più generi. A questo proposito, la figura 11 evidenzia come le donne siano tendenzialmente più versatili, dal momento che per il 45,2% hanno depositato

prodotti relativi a più generi audiovisivi, mentre la stessa percentuale diminuisce al 27,4% per gli uomini. Viceversa, con riferimento al tipo di prodotto depositato, le donne sembrano essere più specializzate (figura 12): il 60,4% contro il 35,6% degli uomini ha depositato solo un tipo di prodotto d'autore ma, si deve sottolineare, su questo dato pesa in particolar modo l'alta percentuale di coloro che hanno depositato un adattamento al dialogo, ovvero un tipo di prodotto che nel database SIAE appare raramente associato ad altri tipi (diversamente da quanto accade, ad esempio, per regia, sceneggiatura e soggetto).

**FIGURA 11. NUMERO DI GENERI AUDIOVISIVI PER CUI SONO STATI DEPOSITATI PRODOTTI SECONDO IL SESSO. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI.**

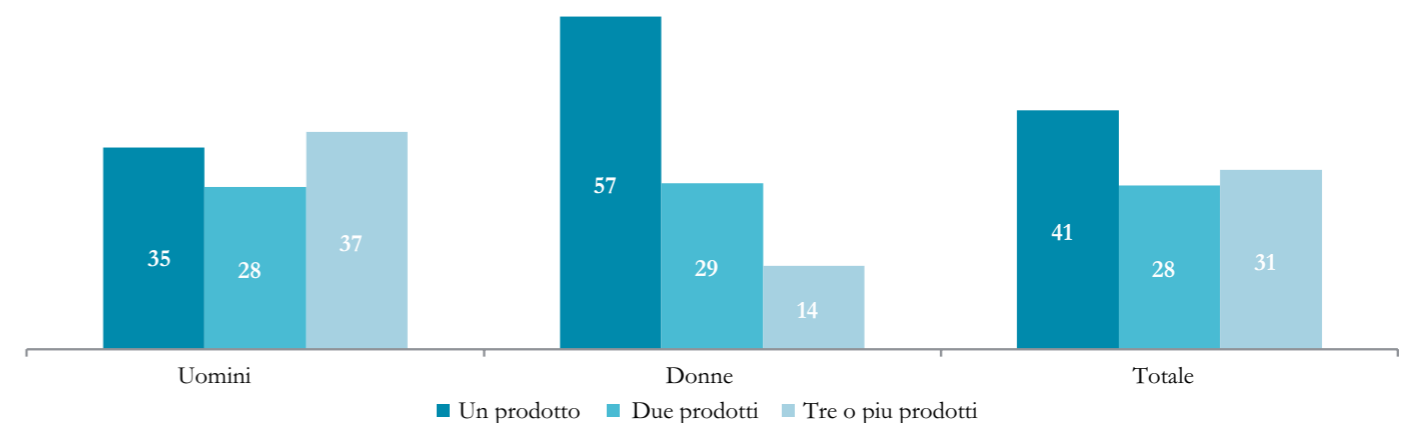


Fonte: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

Nei film di sala la tendenza alla specializzazione delle donne in un unico ruolo appare confermata, sebbene su livelli inferiori a quanto osservato per il complessivo comparto audiovisivo: coloro che hanno depositato un solo tipo di prodotto sono infatti il 57,1% (a fronte del 34,7% degli uomini) e, anche in questo caso, il peso assunto dall'adattamento dei dialoghi è rilevante nel determinare la maggiore

specializzazione femminile. A differenza di quanto osservato per il complessivo settore audiovisivo, si deve inoltre rimarcare come le donne che svolgono due ruoli siano leggermente sovra rappresentate rispetto agli uomini (28,6% contro 27,9%), mentre tra coloro che hanno depositato tre o più prodotti, sono più numerosi tra gli autori (37,3% contro 14,3%).

**FIGURA 14. NUMERO DI PRODOTTI AUDIOVISIVI DEPOSITATI SECONDO IL GENERE. ANNI 2015 E 2016, VALORI PERCENTUALI.**



Fonte: ELABORAZIONI IRPPS-CNR SU DATI SIAE

### 3.4 I dati su Donne e Audiovisivo. Osservazioni conclusive

Descrivere la presenza delle donne nel settore dell'audiovisivo è un'impresa non facile, in primo luogo a causa della scarsa disponibilità di statistiche ufficiali relative a questo specifico settore e, in secondo luogo, per la difficoltà di reperire dati a partire dagli archivi amministrativi. Per tentare di sopperire alla carenza di informazioni, in un primo momento si è cercato di ricostruire l'universo di interesse a partire dagli archivi delle associazioni di categoria, ma i tentativi fatti non hanno portato ai risultati sperati, dal momento che non sempre le associazioni si sono dotate di archivi che potessero essere funzionali alle esigenze della presente ricerca e, d'altro canto, non sempre si sono dimostrate disponibili a condividerli.

Si è rivelata decisamente più fruttuosa la strategia di analizzare i dati presenti nell'archivio SIAE, i quali hanno consentito di scattare una fotografia precisa e aggiornata sulle professioni autoriali. Se quindi ancora non si è in grado di presentare statistiche aggiornate sull'insieme delle professioni dell'audiovisivo, lo spaccato offerto si rivela di non secondaria importanza, dal momento che consente di descrivere l'incidenza femminile tra i professionisti che più di altri sono in grado di incidere sulle rappresentazioni veicolate nell'audiovisivo.

Le analisi hanno evidenziato, in primo luogo, che le donne costituiscono il 32% dei 1.373 professionisti che nel 2015 e 2016 hanno ideato e adattato opere audiovisive. La loro già bassa incidenza si affievolisce ulteriormente tra gli autori di soggetto e sceneggiatura (rispettivamente 32 e 29 don-

ne ogni 100 uomini) e ancor più nella regia (18 donne su 100 uomini), mentre aumenta sono nelle professioni caratterizzate da una minore capacità di incidere sull'opera, in particolare tra gli adattatori dei dialoghi (qui le donne sono 154 ogni 100 uomini). Anche con riferimento al genere audiovisivo, si osserva una sorta di segregazione: è emersa infatti una concentrazione femminile in specifiche nicchie (nelle soap opera le donne sono 116 ogni 100 uomini) e una loro progressiva rarefazione negli altri tipi di opere, fino a raggiungere la presenza minima nel settore più prestigioso, quello cinematografico, in cui sono presenti 39 donne ogni 100 autori. Appare nondimeno interessante notare come, nel settore cinematografico, la presenza femminile tra registi, sceneggiatori e autori di soggetto, sia ancora più bassa che nell'intero settore audiovisivo.

I dati evidenziano quindi una sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni e nei settori più prestigiosi e, all'opposto, una loro maggiore concentrazione nei generi audiovisivi "dedicati", come le soap opera. Sembra quindi che, a dispetto della prolificità e versatilità delle donne, anche nel settore audiovisivo si sia in presenza di una segregazione di genere. Allo scopo di confermare queste osservazioni e in assenza di statistiche ufficiali, si rivela necessario avviare un processo di integrazione tra le fonti amministrative disponibili allo scopo di consentire un ampliamento della visuale e quindi descrivere la presenza femminile nelle diverse professioni dell'audiovisivo. Oltre a ciò, allo scopo di migliorare la comprensione delle dinamiche sottese alle regolarità osservate, si rivela sempre più necessario un approccio di tipo qualitativo volto ad indagare le vere ragioni che, a livello individuale così come contestuale, sono responsabili della minore presenza di donne anche in questo settore.

## 4. DONNE E UOMINI NEL MONDO DELLA PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA. UNO SGUARDO GLOBALE

Elisabetta Badolisani - IRPPS-CNR

Fare un film è una difficile e faticosa avventura durante la quale si confrontano costantemente aspetti creativi e problemi pratici, alla ricerca di un compromesso sostenibile per la riuscita artistica ed economica dell'opera. Molte sono le professionalità che si trovano a collaborare durante questo lungo percorso, ma il rapporto più duraturo è quello che s'instaura tra il regista e il produttore.

Secondo quanto previsto dalla legge sul diritto d'autore (n. 633/1941, art 45 comma 1), al produttore spetta "l'esercizio dei diritti di utilizzazione economica" dell'opera cinematografica di cui "ha organizzato la produzione". I suoi compiti principali sembrano dunque ruotare attorno alla realizzazione e allo sfruttamento del film; non di rado, però, il produttore è anche un imprenditore e, in quanto tale, si assume, in tutto o in parte (se ha dei soci), la responsabilità della gestione amministrativa dell'azienda.

Qualora la società si trovasse a lavorare in contemporanea su più di un film, potrebbe essere necessario per il produttore delegare a una o più persone alcune mansioni operative. Il produttore esecutivo è proprio quel dipendente d'azienda o quel libero professionista, scelto per le sue competenze finanziarie, manageriali o anche creative, che fa le veci del produttore seguendo e sovrintendendo la lavorazione del film, spesso sin dalla fase di sviluppo.

Il produttore esecutivo non è da confondersi con il produttore associato, partner in affari del produttore "maggioritario" (ossia colui che detiene la quota maggiore dei diritti di sfruttamento del film). Un'opera cinematografica o televisiva può rivelarsi molto costosa e per realizzarla può essere necessario dividere diritti e oneri economici tra due o più società di produzione, secondo le rispettive quote di investimento. Il produttore associato può essere italiano o straniero; in quest'ultimo caso, se esiste un formale accordo di coproduzione firmato tra i due Paesi, viene usato il termine "coproduttore". I produttori coinvolti nominano fra loro almeno un produttore delegato, che si farà carico di gestire effettivamente la produzione.

Formula molto frequente nel linguaggio comune è quella di

"produttore indipendente". Dal punto di vista normativo, il titolo indica quelle società di produzione che non sono né controllate né collegate a emittenti televisive, fornitori di servizi media audiovisivi non lineari (come le piattaforme di video on demand) o di hosting, e che per un periodo di tre anni non hanno destinato a una stessa emittente più del 90% della propria produzione. Tale definizione è stata recentemente riformulata e tra i requisiti è stata aggiunta anche la non alienazione dei diritti "secondari". Nel gergo colloquiale invece, l'espressione viene utilizzata per identificare un tipo d'industria non commerciale o emergente, proponendo una traduzione letterale e forse un po' approssimativa il termine anglosassone indie.

### 4.1 Glossario della produzione<sup>24</sup>

Fare un film è una difficile e faticosa avventura durante la quale si confrontano costantemente aspetti creativi e problemi pratici, alla ricerca di un compromesso sostenibile per la riuscita artistica ed economica dell'opera<sup>25</sup>. Molte sono le professionalità che si trovano a collaborare durante questo lungo percorso, ma il rapporto più duraturo è quello che s'instaura tra il regista e il produttore.

Secondo quanto previsto dalla legge sul diritto d'autore (n. 633/1941, art 45 comma 1), al produttore spetta "l'esercizio dei diritti di utilizzazione economica" dell'opera cinematografica di cui "ha organizzato la produzione". I suoi compiti principali sembrano dunque ruotare attorno alla realizzazione e allo sfruttamento del film; non di rado, però, il produttore è anche un imprenditore e, in quanto tale, si assume, in tutto o in parte (se ha dei soci), la responsabilità della gestione amministrativa dell'azienda.

Qualora la società si trovasse a lavorare in contemporanea su più di un film, potrebbe essere necessario per il produttore delegare a una o più persone alcune mansioni operative. Il **produttore esecutivo** è proprio quel dipendente d'azienda o quel libero professionista, scelto per le sue competenze finanziarie, manageriali o anche creative, che fa le veci del produttore seguendo e sovrintendendo la lavorazione del film, spesso sin dalla fase di sviluppo.

<sup>24</sup> Per approfondire e conoscere le differenze con il mondo anglosassone: <https://it.quora.com/Cosa-stanno-a-significare-i-diversi-incarichi-dei-diversi-produttori-in-un-film-produttore-esecutivo-produttore-associato-ecc>

<sup>25</sup> Pecorelli G. (2008). Come nasce un film. Gremese

Il produttore esecutivo non è da confondersi con il **produttore associato**, partner in affari del produttore “maggioritario” (ossia colui che detiene la quota maggiore dei diritti di sfruttamento del film). Un’opera cinematografica o televisiva può rivelarsi molto costosa e per realizzarla può essere necessario dividere diritti e oneri economici tra due o più società di produzione, secondo le rispettive quote di investimento. Il produttore associato può essere italiano o straniero; in quest’ultimo caso, se esiste un formale accordo di coproduzione firmato tra i due Paesi, viene usato il termine “**coproduttore**”. I produttori coinvolti nominano fra loro almeno un **produttore delegato**, che si farà carico di gestire effettivamente la produzione.

Formula molto frequente nel linguaggio comune è quella di “**produttore indipendente**”. Dal punto di vista normativo, il titolo indica quelle società di produzione che non sono né controllate né collegate a emittenti televisive, fornitori di servizi media audiovisivi non lineari (come le piattaforme di *video on demand*) o di *hosting*, e che per un periodo di tre anni non hanno destinato a una stessa emittente più del 90% della propria produzione. Tale definizione è stata recentemente riformulata e tra i requisiti è stata aggiunta anche la non alienazione dei diritti “secondari”<sup>26</sup>. Nel gergo colloquiale invece, l’espressione viene utilizzata per identificare un tipo d’industria non commerciale o emergente, proponendo una traduzione letterale e forse un po’ approssimativa il termine anglosassone *indie*<sup>27</sup>.

Esiste poi il cosiddetto “reparto produzione”, che assiste il produttore (esecutivo o meno) nei problemi quotidiani nelle fasi di preparazione, riprese e postproduzione del film. A partire dall’**organizzatore generale**, garante della fattibilità del preventivo e legale rappresentante del produttore nei vari rapporti di lavoro con il cast artistico e tecnico, numerosi ruoli si diramano in forma piramidale: il direttore di produzione, il coordinatore di produzione, il segretario, l’assistente, etc. Questi professionisti sono assunti specificatamente (e temporaneamente) per il prodotto audiovisivo da realizzare; molte piccole società però, per una logica di ottimizzazione, hanno nel proprio organico dei produttori esecutivi che sono anche organizzatori. Per la centralità di questi ruoli, d’altra parte, le grandi società degli anni ’50 e ’60 tenevano sotto contratto non solo, com’è noto, attori, registi e sceneggiatori, ma anche proprio organizzatori e direttori di produzione.

#### 4.2 La produzione: un settore poco indagato

*“Se quello che desideri è diventare famoso, allora il mestiere del produttore non fa per te”*

Rebecca O’Brien, produttrice di Ken Loach<sup>28</sup>

Storicamente poche industrie cinematografiche hanno riconosciuto al produttore la stessa centralità che invece gli ha dato, per esempio, quella statunitense; forse anche per questo motivo, non è sempre chiaro al grande pubblico chi siano e cosa facciano i produttori. A generare ancora più confusione, sono molti in Italia i registi-produttori di se stessi e di altri colleghi (Nanni Moretti, Pupi Avati, Marco Bellocchio, Matteo Rovere, etc). La scelta di autoprodursi può essere determinata da vari motivi, spesso di vantaggio economico; ma può anche derivare da una “naturale” diffidenza nei confronti della figura del produttore, che, nell’immaginario collettivo, ancora oggi, è “un uomo grasso che fuma il sigaro e si chiede se il regista stia spendendo bene i suoi soldi”<sup>29</sup>. D’altro canto è sempre più largamente condivisa l’opinione che un elemento necessario alla riuscita del progetto sia il coinvolgimento di un produttore nel processo economico ma anche creativo del film. Ben lontano dall’essere un nemico (e dall’aver tanti soldi), infatti, il produttore dovrebbe essere per logica il maggiore alleato del regista, in qualità di suo primo investitore. Non a caso, il regista Paolo Sorrentino, vincitore dell’Oscar per il Miglior Film Straniero (*La grande bellezza*, 2014), è salito sul palco del Dolby Theatre di Los Angeles con il suo attore protagonista, Toni Servillo, ma anche con il suo storico produttore, Nicola Giuliano (Indigo Film). Anche per molti dei registi-produttori sopra citati, è possibile individuare dei professionisti (Angelo Barbagallo, per lungo tempo al fianco di Nanni Moretti, Antonio Avati per il fratello Pupi, etc.) che conducono o hanno condotto, in maniera più o meno visibile, attività tipiche della produzione.

Qualche tempo fa Rebecca Keegan, famosa giornalista del Los Angeles Times, ha scritto che “l’industria cinematografica internazionale sembra essere nel bel mezzo di una sorta di risveglio femminista”<sup>30</sup>. In effetti, negli ultimi cinque anni, media, istituzioni e operatori del cinema, della televisione e di tutte le industrie dell’audiovisivo (videogiochi, pubblicità, e così via) hanno incominciato a chiedersi con insistenza se le donne siano sufficientemente rappresentate all’interno dei processi di realizzazione. Per quanto riguarda

l’Unione Europea, la risposta è stata negativa e nel 2015 gli Stati Membri hanno preso un ufficiale impegno verso la riduzione della disegualianza tra uomini e donne nell’audiovisivo<sup>31</sup>.

La necessità di progettare azioni politiche di breve e lungo termine ha evidenziato fin da subito l’assenza di statistiche sistematiche su cui basarsi; nonostante questo evidente handicap, numerosi studi hanno cercato di descrivere il panorama mondiale del lavoro femminile nell’audiovisivo, occupandosi innanzitutto della sotto rappresentazione delle donne dietro e davanti la macchina da presa, con una forte attenzione verso le autrici (cfr cap.2). In più occasioni è stata sottolineata la crucialità dei processi di committenza, che tendono a privilegiare gli uomini alle donne, anche a parità di livello e formazione. Proprio per questo motivo, nel 2015 l’American Civil Liberties Union ha presentato una denuncia alla Commissione Federale “Equal Employment Opportunity” per la discriminazione di genere operata nelle procedure di selezione e assunzione delle principali società statunitensi di produzione e distribuzione, agenzie per attori, registi e sceneggiatori, emittenti televisive americane.

Paradossalmente davvero poca attenzione è stata dedicata alle *decision makers* dell’industria cinematografica (produttrici, distributrici, dirigenti delle emittenti televisive, programmatrici di festival, etc). A causa dell’assenza di ricerche specifiche, le loro tappe di carriera sono ancora tutte da ricostruire e, soprattutto, non sappiamo con certezza se nella cosiddetta *C-Suite*<sup>32</sup>, ossia nelle più importanti cariche aziendali, le imprenditrici e manager dell’audiovisivo, le donne siano equamente rappresentate.

Per quanto riguarda le imprenditrici, le cifre citate da alcuni studi statunitensi sembrerebbero basse: il 22,7% per i film di grande riuscita commerciale<sup>33</sup>, il 32% per quelli *indie*<sup>34</sup>. Non ci sono dati per tutti i paesi (tra cui l’Italia) ma in effetti, laddove disponibili, le percentuali si collocano sempre tra il 20 e il 30%<sup>35</sup>: proporzioni simili a quelle delle registe. D’altro canto, “il regista è come un imprenditore”, aveva dichiarato una regista italiana...<sup>36</sup>

Così come molte registe faticano ad affrancarsi dalla figura di “emergente”, tante donne in carriera, nell’audiovisivo come altrove, restano bloccate nel management intermedio, a causa di un fenomeno discriminatorio conosciuto come “soffitto di cristallo”<sup>37</sup>. I pochi studi disponibili ci dicono che le donne che lavorano nei settori “tecnici” dell’audio-

visivo si trovano ad affrontare ostacoli simili a quelli delle colleghe creative: un generale pregiudizio su competenze e meriti, il divario retributivo con i colleghi maschi, la difficoltà di accesso a grandi budget e a opportunità di crescita professionale, l’assenza di un sistema di welfare veramente di supporto per le donne che vogliono essere lavoratrici e madri (problema sicuramente comune a tutte le lavoratrici, specie se libere professioniste). Questi motivi determinano spesso un’uscita volontaria dal mercato del lavoro e ci fanno chiedere se e quanto l’industria audiovisiva sia effettivamente “a misura di donna”.

Non di rado festival e mercati stanno diventando sempre di più un’occasione di confronto tra le professioniste (ricordiamo ad esempio i panel “Women in Global Entertainment” del MIA Market 2017, a Roma, e “Empowering Women Film Producer” dell’European Film Market 2018, a Berlino). Durante il convegno “Women in the Film Industry. How can the different players in the industry work to achieve gender parity in the film industry?” organizzato da CICAIE<sup>38</sup> all’interno dell’edizione 2017 della Mostra del Cinema di Venezia, una delle panelist, Lucia Recalde del programma Creative Europe Media, ha evidenziato quello che, secondo lei, è un problema di “auto percezione”. Secondo quanto raccontato dalla Recalde, molte produttrici avrebbero declinato il suo invito a intervenire a un convegno sulle donne europee più influenti nell’audiovisivo degli ultimi venticinque anni, perché non si sentivano sufficientemente legittimate a parlare a nome di altre donne: si ritenevano più dei “buoni produttori” che delle “donne di successo”. Sembrerebbe dunque che, quando si parla di lavoro femminile, alcune donne abbiano il timore di venire ghetizzate nella propria condizione biologica. Ciò è comprensibile; d’altro canto, qualcosa indubbiamente non sta funzionando a dovere se, in tutto il mondo, gli uomini e le donne si diplomano in numero pressoché uguale nelle scuole e nelle università specializzate, sono equamente rappresentati nei passi iniziali delle carriere artistiche (come ad esempio nella realizzazione di cortometraggi) e nelle posizioni di primo livello, ma poi sul mercato del lavoro dell’audiovisivo si ritrovano in una sproporzione 80-20<sup>39</sup>. Perché e cosa possiamo fare al riguardo sono gli interrogativi che dobbiamo porci, affinché avvenga quel cambiamento necessario che invece, come ha detto Kate Edwards, Executive Director dell’International Game Developers Association, “non sta avvenendo abbastanza in fretta”.

<sup>26</sup> Per approfondire per approfondire: <https://www.agcom.it/produzione-audiovisiva-europea-e-indipendente-e-i-diritti-secondari>

<sup>27</sup> Per approfondire per approfondire: <http://www.fondocinema.it/fc-s-studios.htm>

<sup>28</sup> <http://www.independent.co.uk/student/career-planning/getting-job/its-less-glamorous-than-directing-but-film-producing-can-be-the-reel-deal-800908.html>

<sup>29</sup> Vedi nota precedente.

<sup>30</sup> <http://beta.latimes.com/entertainment/movies/la-et-mn-film-financing-gender-diversity-20160523-snap-story.html>

<sup>32</sup> “C” sta per “chief”, capo: le sigle anglosassoni CEO e CFO per esempio corrispondono ai nostri Amministratore Delegato e Direttore Finanziario.

<sup>33</sup> <https://seejane.org/symposiums-on-gender-in-media/gender-bias-without-borders/>

<sup>34</sup> [http://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2017/05/2016-17\\_Women\\_in\\_Independent\\_Film\\_Report.pdf](http://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2017/05/2016-17_Women_in_Independent_Film_Report.pdf)

<sup>35</sup> <https://telefilm.ca/wp-content/uploads/study-cmpa-women-and-leadership-2017-01-30.pdf>

<sup>36</sup> <https://www.wired.it/play/cinema/2015/03/26/speriamo-femmina/>

<sup>37</sup> Vedi nota 11

<sup>38</sup> *Confédération internationale des cinémas d'art et d'essai*

<sup>39</sup> Vedi nota 11

Tra gli spunti di riflessione emersi durante varie occasioni pubbliche, tre sono ricorrenti: più solidarietà tra donne, più opportunità di networking tra professioniste, più programmi di affiancamento per le giovani produttrici. In questo senso, The Producers Guild of America, associazione statunitense che rappresenta produttori di cinema, televisione e altri media, ha istituito un comitato permanente (il “Women’s Impact Network”) che promuove occasioni di collaborazione e formazione per le produttrici. Aperto a tutti gli associati, donne e uomini, il Network conta circa duecento membri, ed è solo una delle tante iniziative private che sono nate in questi anni, come ad esempio, il “Film Mentoring Programme for Women Producers”, progetto internazionale promosso da European Women Audiovisual Network, associazione paneuropea presente anche in Italia, che si batte per una maggiore parità sullo schermo e fuori. Per quanto riguarda le iniziative istituzionali invece, per fare qualche esempio, esiste dal 2015 il “ProPro-The Producers’ Programme for Women”, programma di mentoring finanziato dall’Austrian Film Institute. Altrettanto importanti sono i progetti pubblici come la collaborazione tra Irish Film Board e Enterprise Ireland per la creazione di incubatori d’impresa pensati appositamente per l’imprenditorialità femminile di settore. Le produttrici, dunque, incominciano lentamente a entrare nel campo di azione delle politiche correttive e dei target volontari che istituzioni e industria stanno adottando per il superamento della discriminazione di genere. Molti bandi di accesso a fondi pubblici, per esempio, richiedono che almeno la metà del team (regista, sceneggiatore, produttore e a volte anche attore protagonista) sia composto da professioniste donne. In Italia però il regolamento dei Contributi Selettivi, meccanismo introdotto dalla Nuova Legge Cinema, approvata nel 2016, non tiene conto della presenza di eventuali produttrici e assegna un punteggio, invece, solo se nel progetto sono coinvolte donne “creative” (regista, soggettista, sceneggiatrice e compositrice, secondo quanto definito dalla legge sul diritto d’autore).

## 4.2 Focus sull’Italia

In riferimento all’intera economia italiana, sappiamo che le imprese femminili<sup>40</sup> rappresentano circa il 22% del tessuto imprenditoriale nazionale; in merito al solo settore audiovisivo, purtroppo non ci sono dati ufficiali. Fotografare nel dettaglio l’industria cinematografica italiana, infatti, non è

cosa semplice, a causa della disomogeneità nella metodologia di raccolta dati delle fonti disponibili (Istat, Gestione ex Enpals, Registro delle Imprese)<sup>41</sup>. La Fondazione Ente dello Spettacolo per anni ha svolto questa delicata operazione di confronto, pubblicata sul “Rapporto - Il Mercato e l’Industria del Cinema in Italia”, volume dedicato all’analisi del mercato dell’offerta cinematografica. Purtroppo recentemente il rapporto ha cambiato nome e oggetto di studio; pertanto faremo riferimento all’ultima pubblicazione utile, edita nel 2016 e basata su dati 2015.

Come si può leggere dal rapporto, l’industria cinematografica italiana è un universo parcellizzato, caratterizzato da una forte predominanza della rete delle imprese di produzione sui segmenti della post produzione, distribuzione ed esercizio. Il 90% di queste società di produzione è composto da “microimprese”, ossia da aziende con “meno di 10 dipendenti e massimo 2 milioni di euro per valore di produzione e fatturato<sup>42</sup>”. A causa del limitato numero di occupati in ogni singola unità produttiva, dell’impossibilità di serialità del prodotto (ogni film è un “prototipo”) e della limitatezza del capitale investito, per molti il sistema italiano, più che industria, è “alto artigianato”. Negli ultimi anni, però, è aumentato sul mercato il numero e il peso delle aziende più strutturate, che hanno attratto molti investimenti internazionali<sup>43</sup>; a testimonianza di un potenziale cambiamento strutturale, secondo il rapporto, le società di capitali ogni anno di più guadagnano terreno sulle società di persone. La figura dell’unico titolare però è ancora predominante, anzi, non è insolito riscontrare addirittura una doppia veste di autore e produttore, soprattutto nel mondo più “freelance” del documentario. Anche all’interno di molte grosse realtà, rare restano l’effettiva condivisione del potere decisionale con il consiglio d’amministrazione e la totale delega del potere gestionale al management. Una struttura industriale autoreferenziale porta inevitabilmente a una sovrapposizione tra ruoli dirigenziali e impulso imprenditoriale, con implicazioni limitanti sui percorsi di carriera dei produttori e delle produttrici del domani.

Purtroppo il rapporto offre disaggregazioni sull’età dei proprietari delle società di produzione, ma non sul genere; non sappiamo dunque quante siano le produttrici cinematografiche e quanto siano influenti. Molte delle società più strutturate e/o conosciute del panorama italiano, però, hanno almeno una presenza femminile nella propria com-

pagine societaria; citiamo per esempio: Indigo Film (Francesca Cima e Carlotta Calori), Cattleya (Francesca Longardi e Gina Gardini), IIF-Italian International Film (Federica Lucisano), Vivo Film (Marta Donzelli), Buena Onda (Viola Prestieri), Cinemaundici (Olivia Musini). Inoltre, dal 2011 Barbara Salabè è Amministratore Delegato e Presidente di Warner Bros Entertainment Italia. Sembra esserci una apparente tendenza positiva di settore; per testarla, in mancanza di basi quantitative strutturate su cui ragionare, abbiamo elaborato un piccolo esercizio statistico basato su Filmitalia, “la banca dati ufficiale del cinema italiano contemporaneo”.

La società pubblica Istituto Luce - Cinecittà nasce per assolvere diversi compiti, tra cui promuovere all’estero il cinema italiano contemporaneo e favorirne la distribuzione sul mercato internazionale; da questi obiettivi nasce Filmitalia, un archivio in doppia lingua (italiano/inglese) delle produzioni del cinema italiano dall’anno 2000 a oggi, consultabile online.<sup>44</sup> Il sito è gestito e aggiornato da una redazione che fa ricerca attiva dei dati da inserire nelle schede tecniche dei film, utilizzando “le informazioni inviate o pubblicate in vario modo dalle produzioni e distribuzioni dei film (siti ufficiali delle aziende, comunicati stampa, social network, altri database es. Imdb.com, etc)”. Per la sua stessa natura frammentaria e non sistematica, Filmitalia è un database tutt’altro che esaustivo; ma ci permette di produrre una valutazione empirica sulla presenza femminile nelle società di produzione che abbiano distribuito almeno un cortometraggio o lungometraggio negli ultimi diciotto anni.

Dalla categoria “produzioni” della banca dati, abbiamo escluso coproduttori stranieri, associazioni culturali e istituzioni come l’Accademia di Arte Drammatica Silvio D’Amico, per concentrarci unicamente sulle società di produzione di nazionalità italiana inserite nell’archivio; così definite, queste sono in tutto 1590, ma solo di 976 è stato possibile identificare i soci; pertanto solo quest’ultimo gruppo di società è stato preso come riferimento. Poco più del 27% di queste 976 società vede la presenza di almeno una donna nel proprio assetto societario. All’interno di queste aziende “rosa”, in più della metà dei casi (60%), il titolare unico è proprio una donna. Il repertorio di “Filmitalia” sembra dunque rivelare la sostanza quantitativa di un fenomeno solo percettibile, ossia che le produttrici italiane rappresentano

una parte viva e importante della comunità cinematografica.

A corredo delle informazioni offerte da “Filmitalia”, abbiamo consultato gli archivi dei premi al Miglior Produttore dei David di Donatello<sup>45</sup> e dei Nastri d’Argento<sup>46</sup>, due eventi pubblici di grande risonanza, di cui è disponibile una completa documentazione.

È proprio una produttrice, la prima donna in assoluto “premiata” con un David di Donatello: la statuetta per il Miglior Film dell’edizione del 1970 (Indagine su un cittadino al di sopra di ogni sospetto di Elio Petri) fu ritirata infatti, “all’americana”, dai produttori Marina Cicogna e Daniele Senatore. Dobbiamo aspettare gli anni ’80, invece, per vedere delle donne candidate nelle altre categorie (Miglior Sceneggiatura, Miglior Regia e Miglior Costumista), ed è senza dubbio indicativo che, in più di sessanta anni, non sia mai stata candidata una direttrice della fotografia<sup>47</sup>. Dal 1995 in poi, invece, in quasi tutte le edizioni sono state candidate delle produttrici (da sole o con i propri soci o con i produttori associati). Molte sono figure storiche del cinema italiano: Grazia Volpi, produttrice dei fratelli Taviani; Tilde Corsi, produttrice di Ferzan Özpetek; Donatella Botti, spesso al fianco di tante registe, come Francesca Comencini e Maria Sole Tognazzi. Ritroviamo altri nomi noti: le sopra citate Federica Lucisano, Viola Prestieri e Marta Donzelli, e poi Donatella Botti (*L’aria salata* di Alessandro Angelini), Conchita Airoidi (*Noi Credevamo* di Mario Martone). Molte le produttrici che hanno ricevuto plurime candidature: quattro per Elda Ferri, di cui una vittoria con *La vita è bella* di Roberto Benigni; sei per *Francesca Cima*, di cui due vittorie (una per *La Grande Bellezza* di Paolo Sorrentino); tre per Isabella Cocuzza, tra cui *La migliore offerta* di Giuseppe Tornatore. Numeri e nomi sono simili anche per quanto riguarda le candidate al Nastro D’Argento per il Miglior Produttore. In davvero poche occasioni, però, il film per il quale una produttrice viene candidata è diretto da una regista: è successo solo due volte ai David di Donatello (*Miele* di Valeria Golino, Nico 1988 di Susanna Nicchiarelli), quattro ai Nastri D’Argento (*Tano da morire* di Roberta Torre, *Mi piace lavorare-mobbing* di Francesca Comencini, *Viaggio sola* di Maria Sole Tognazzi, e ancora *Miele* di Valeria Golino).

Sempre a integrazione di quanto suggerito dall’analisi fatta su “Filmitalia”, abbiamo analizzato il profilo delle imprese che hanno prodotto i film di maggior successo al botteghino. Sappiamo dal Report annuale di Cinetel<sup>48</sup> che il 2017 è stato

<sup>40</sup> Tenendo conto delle diverse tipologie d’impresa, in linea generale si considerano femminili le imprese in cui la partecipazione di donne, tra quote societarie e cariche amministrative, risulta complessivamente superiore al 50%

<sup>41</sup> Fondazione Ente dello Spettacolo (2016), *Rapporto 2015: Il Mercato e l’Industria del Cinema in Italia*

<sup>42</sup> Definizione della Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione Europea

<sup>43</sup> Caso emblematico è quello della società Cattleya (<https://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2017-10-09/gomorra-e-suburra-parlano-inglese-itv-studios-compra-cattleya-204834>)

<sup>44</sup> <http://www.filmitalia.org/>

<sup>45</sup> Premio istituito nel 1956 dall’Accademia del Cinema Italiano. La categoria Miglior Produttore è stata sospesa tra il 1970 e il 1977 e poi nel 1979

<sup>46</sup> Premio istituito nel 1946 dal Sindacato Nazionale Giornalisti Cinematografici Italiani. La categoria Miglior Produttore è stata assegnata dal 1954 al 2013

<sup>47</sup> La categoria è stata poi soppressa nel 2015

<sup>48</sup> Cinetel S.r.l. è una Società partecipata pariteticamente dall’Associazione Nazionale Esercenti Cinema (ANEC) e da Anica Servizi Srl, che cura quotidianamente la raccolta degli incassi e delle presenze in un campione di sale cinematografiche di tutta Italia e li ridistribuisce su abbonamento agli operatori del settore.

un anno particolarmente difficile per la sala e che la quota di mercato dei film italiani, che era del 29% nel 2016, si è notevolmente ridotta a circa il 17%. Nella classifica dei 100 maggiori incassi<sup>49</sup> stilata sui 536 titoli usciti nel corso del 2017, sono infatti solo 19 i film italiani, di cui uno diretto da una donna (*Gli sdraiati* di Francesca Archibugi, al 73° posto con 2,2 milioni di incasso) e otto prodotti (anche) da donne: *Master Felicità* di Alessandro Siani (10° posto, più di 10 milioni di incassi) e *Lasciati andare* di Francesco Amato (90° posto, 1,9 milioni), entrambi della società Cattleya; *Poveri ma ricchissimi* di Fausto Brizzi (28° posto, più di 5 milioni di incassi) e *Moglie e Marito* di Simone Godano (70° posto, 2,2 milioni), due produzioni associate di Warner Bros Ent. Italia; *Beata ignoranza* di Massimiliano Bruno (38° posto, 3,9 milioni), prodotto da IIF-Lucisano Media Group; *Fortunata* di Sergio Castellitto (75° posto, poco più di 2 milioni), prodotto da Indigo Film; *Terapia di coppia per amanti* di Alessio Maria Federici (82° posto, quasi 2 milioni), prodotto da Cinemaundici; *Rosso Istanbul* di Ferzan Özpetek (99° posto, 1,6 milioni) prodotto dalla società di Tilde Corsi (R&C Produzioni).

Vogliamo citare infine alcuni importanti riconoscimenti, nazionali e internazionali, che sono stati ottenuti da produttrici italiane. Francesca Cima è al suo secondo mandato

come Presidente della Sezione Produttori di ANICA, associazione di categoria che rappresenta le principali industrie italiane del cinema e dell'audiovisivo. Marina Cicogna è stata nominata a inizio 2018 dall'ex Ministro Dario Franceschini tra i cinque esperti della Commissione di valutazione per la selezione dei progetti e concessione dei Contributi Selettivi, assieme al regista Pupi Avati, ai critici Enrico Magrelli e Paolo Mereghetti, e alla conduttrice Daria Bignardi. Media Salles<sup>50</sup> ha assegnato a Elda Ferri il premio "European Producer of the Year 2005". Tilde Corsi è membro del Consiglio d'Amministrazione dell'European Film Academy, istituzione che assegna gli "Oscar" europei, ed è l'unica altra personalità italiana oltre a Roberto Cicutto, Presidente di Istituto Luce - Cinecittà.

Queste osservazioni empiriche sono quanto disponibili oggi; in un prossimo futuro è possibile però che la situazione venga a migliorare, giacché il MIBAC partecipa all'European Women Audiovisual Network, che ha posto tra gli obiettivi di breve termine proprio la produzione di statistiche sistematiche. Con gli adeguati strumenti di analisi di contesto, infatti, sarà finalmente possibile progettare e attuare le politiche che il cinema italiano e le sue donne richiedono e si aspettano.

<sup>49</sup> Stilata dal Report Annuale di Cinetel.

<sup>50</sup> Progetto del programma europeo Creative Europe, sostenuto dal Governo italiano, a sostegno della distribuzione in sala dell'opere europee

## Bibliografia

A.S. For Cinema (2017), *IL CAPITALE UMANO. Dinamiche della comunità professionale nel settore cinematografico e audiovisivo: nuove competenze e fabbisogni formativi*

BAFTA – British Academy of Film and Television Arts (2017), *Succeeding in the Film, Television and Games Industries. Career Progression and the Keys to Sustainable Employment for Individuals from Under-Represented Groups*, in collaborazione con BFI – British Film Institute e Creative Skillset

<https://www.bafta.org/sites/default/files/uploads/baftareportsucceedinginfilmvandgames2017.pdf>

Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris, France: du Seuil

Canadian Media Producers Association (2017), *Women&Leadership: a study of Gender Parity and Diversity in Canada's Screen Industries*

<https://telefilm.ca/wp-content/uploads/study-cmpa-women-and-leadership-2017-01-30.pdf>

Carocci, E. (2016), “A counterpublic sphere? Women's film festivals and the case of Films de Femmes”, in *European Journal of Women's Studies*, 24:3, pp. 447-453.

Castro Martinez, I. (2016), “Why gender equality matters to Eurimages, the European Film Co-Production Fund”, in *European Journal of Women's Studies*, 24:3, pp. 440-446

FEM Inc. (2013), *Leadership Fictions: Gender, Leadership, and the Media*

[http://www.taketheleadwomen.com/wp-content/uploads/2013/03/FEM-Inc\\_Leadership-Fictions.pdf](http://www.taketheleadwomen.com/wp-content/uploads/2013/03/FEM-Inc_Leadership-Fictions.pdf)

Fondazione Ente dello Spettacolo (2016), *Rapporto 2015: Il Mercato e l'Industria del Cinema in Italia*

Geena Davis Institute (2014), *Gender Bias Without Borders. An Investigation of Female Characters in Popular Films across 11 Countries*, in collaborazione con University of Southern California, The Rockefeller Foundation, UN Women

[http://fia-actors.com/fileadmin/user\\_upload/News/Documents/2014/Oct/gender-bias-without-borders-full-report.pdf](http://fia-actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2014/Oct/gender-bias-without-borders-full-report.pdf)

ISTAT, Consultato 10 novembre 2017 [www.dat.istat.it](http://www.dat.istat.it)

ISTAT (2016), “I tempi della vita quotidiana”, in *Statistiche Report*, Roma: Istat.

Leopold, T. A., Ratcheva, V., Zahidi, S. (2017), *The Global Gender Gap Report 2017*, Geneva: World Economic Forum.

McCracken, K., FitzSimons, A., Priest, S., Girstmair, S., Murphy, B. (2018), *Gender Equality in the Media Sector*. European Parliament Policy

Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL\\_STU\(2018\)596839\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf)

Pasquale A. (2012), *Investire nel cinema. Economia, finanza, fiscalità del settore audiovisivo*, Gruppo 24Ore

Pecorelli G. (2008), *Come nasce un film*, Gremese

Pravadelli, V. (2016), a cura di, “Women's Cinema and Transnational Europe”, in *European Journal of Women's Studies*, 24:3.

Risman, B. J. (2004), “Gender As a Social Structure: Theory Wrestling with Activism” in *Gender & Society*, 18, pp. 429-450.

San Diego State University - Centre of the Study of Women in Television & Film (2017), *Women in Independent Film 2016-2017*

[http://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2017/05/2016-17\\_Women\\_in\\_Independent\\_Film\\_Report.pdf](http://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2017/05/2016-17_Women_in_Independent_Film_Report.pdf)

Screen Australia (2015), *Gender Matters. Women in the Australian Screen Industry*

<https://www.screenaustralia.gov.au/getmedia/f20beab8-81cc-4499-92e9-02afba18c438/Gender-Matters-Women-in-the-Australian-Screen-Industry.pdf?ext=.pdf>

Smith, S.L., Chouciti, M., e Pieper, K. (2017), *Inequality in 900 Popular Films: Examining Portraits of Gender, Race/Ethnicity, LGBT, and Disability from 2007-2016*, Annenberg Foundation e USC Annenberg School for Communication and Journalism.

[https://annenberg.usc.edu/sites/default/files/Dr\\_Stacy\\_L\\_Smith-Inequality\\_in\\_900\\_Popular\\_Films.pdf](https://annenberg.usc.edu/sites/default/files/Dr_Stacy_L_Smith-Inequality_in_900_Popular_Films.pdf)

Sundance Institute (2013), *Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers – Phase I*, in collaborazione con Women In Film Los Angeles e Women Filmmakers Initiative

<http://www.sundance.org/pdf/artist-programs/wfi/phase-i-ii-research--exploring-the-barriers.pdf>

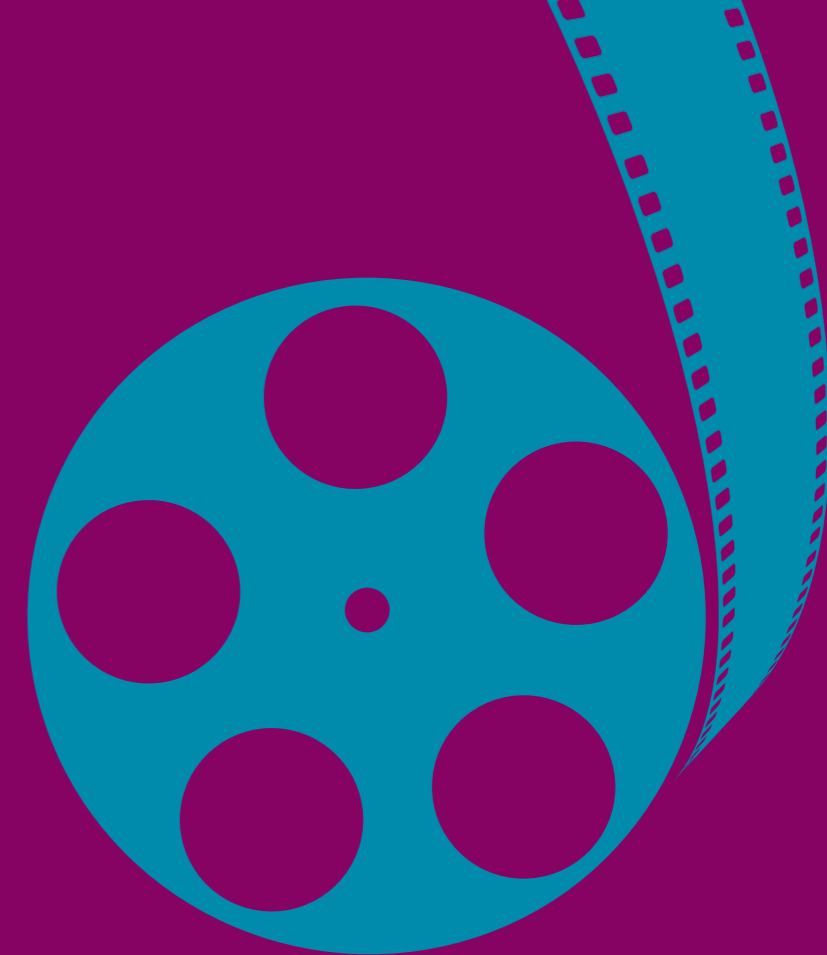
Sundance Institute (2014), *Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers – Phase II*, in collaborazione con Women In Film Los Angeles e Women Filmmakers Initiative

<http://www.sundance.org/pdf/artist-programs/wfi/phase-i-ii-research--exploring-the-barriers.pdf>

Sundance Institute (2015), *Exploring the Careers of Female Directors: Phase III*, in collaborazione con Women In Film Los Angeles

<http://www.sundance.org/pdf/artist-programs/wfi/phase-iii-research---female-filmmakers-initiative.pdf>

Women In Film And Television Sweden (2016), *No Sexism Please, We're Swedish: A Study of Gender Equality in the film Industry*, Stoccolma.





**DEA DONNE E AUDIOVISIVO**

**IRPPS Consiglio Nazionale delle Ricerche**

Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali  
Via Palestro, 32 00185 Roma  
tel: (+39) 06 492724250/230  
maura.misiti@cnr.it

UN PROGETTO DI:



SPONSORIZZATO DA:



PATROCINATO DA



IN COLLABORAZIONE CON

