

# GAP & CIAK

I DIVARI DI GENERE NEL LAVORO  
E NELL'INDUSTRIA AUDIOVISIVA:  
LO STATO DELL'ARTE  
2016 ]

UN PROGETTO DI:

SPONSORIZZATO DA:

## **GAP&CIAK**

è il primo 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

## **NOVEMBRE 2016**

art director Cristina Canestrelli



DONNE E AUDIOVISIVO

## INDICE

### **Gap&Ciak**

**I divari di genere nel lavoro  
e nell'industria audiovisiva:**

**lo stato dell'arte**

**PRIMO RAPPORTO DEA - DONNE E AUDIOVISIVO**

### Executive summary

1. Introduzione	<b>5</b>
2. La parità di genere in Europa e in Italia – Politiche e dati	<b>8</b>
3. Il quadro legislativo italiano sulle pari opportunità di genere	<b>15</b>
4. La leadership al femminile, un'analisi sull'Italia	<b>19</b>
5. Il gender gap nel mondo della ricerca	<b>23</b>
6. Il genere nelle professioni dell'audiovisivo: una rassegna della letteratura	<b>26</b>
Bibliografia e sitografia	<b>47</b>
Autori e Autrici	<b>50</b>



## [EXECUTIVE SUMMARY]

*Tra il 2003 e il 2012 solo il 16% dei film europei con una distribuzione è stato diretto da una donna, in Gran Bretagna le donne sono il 13% dei registi, il 20% degli sceneggiatori, il 27% dei produttori, il 18% degli executive, il 17% dei montatori, il 7% dei direttori della fotografia.*

*Questi sono alcuni dati sulle disuguaglianze di genere nel settore audiovisivo. Circa una su sei. Sono dati che richiedono attenzione, approfondimenti, analisi e azioni. Il progetto DEA di cui presentiamo il primo prodotto, si propone di affrontare il tema delle donne nel settore audiovisivo: dalla posizione in Italia rispetto al contesto europeo ed internazionale, all'esperienza delle autrici, ai fattori che ne rallentano o impediscono l'accesso alla parte creativa autoriale e alla produzione audiovisiva, all'evoluzione del percorso professionale, alle aspirazioni, aspettative e motivazioni che stanno alla base della scelta professionale.*

Il tema della parità di genere nel settore audiovisivo alla luce del quadro più generale, è il focus di **Gap&Ciak** dal confronto con altri mondi lavorativi, alla ricognizione degli studi e delle esperienze realizzate tra l'Europa e l'America del nord.

Il rapporto è idealmente diviso in due sezioni.

La prima riguarda i principali strumenti messi in campo per promuovere la parità di genere e la presentazione di alcuni indicatori che permettono di valutare i divari di genere nel lavoro e nelle professioni.

La seconda sezione illustra lo stato dell'arte delle ricerche internazionali più recenti sul ruolo delle professioniste, i percorsi di formazione e l'andamento della carriera nella produzione cinematografica e nell'industria dell'audiovisivo. Infine, il rapporto presenta una selezione di buone pratiche e raccomandazioni a favore della parità di genere nel mondo dell'audiovisivo.

L'uguaglianza tra donne e uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Sebbene alcune ineguaglianze ancora persistano, l'Europa ha compiuto progressi significativi negli ultimi decenni. A livello complessivo, tra i risultati positivi si possono considerare l'aumento del numero delle donne occupate e i loro progressi nell'istruzione e nella formazione. Tuttavia i divari di genere ancora persistono nel mercato del lavoro europeo, di seguito riportiamo alcuni dati che ne forniscono misure e magnitudo.

- Nel 2015 l'occupazione femminile ha raggiunto in Europa il 64,5%, ben al di sotto di quella maschile 75,6% in Italia, il valore è pari al 50,9%.
- Le donne nell'UE guadagnano in media il 16% in meno degli uomini per ogni ora lavorata. Il dato per l'Italia è tra i più bassi d'Europa (7,3%), ma è in crescita negli ultimi due anni.
- Famiglia e cura hanno un forte impatto sulla partecipazione al mercato del lavoro: lavora solo il 65,6% delle donne europee con figli sotto i 12 anni, rispetto al 90,3% degli uomini. In Italia il 55,5%.
- Quasi il 60% dei laureati europei sono donne, ma rappresentano meno del 33% degli scienziati e ingegneri di tutta Europa, mentre sono quasi l'80% della forza lavoro totale nei settori della sanità, dell'istruzione e del benessere.
- Nel 2012 in Europa il divario pensionistico si attestava al 38% in media ma sebbene vi siano differenze consistenti - dal 5% in Estonia al 45% in Germania - in tutti i paesi membri gli uomini tendono ad avere pensioni più elevate delle donne. In Italia il gap è pari al 33%.
- In Italia la percentuale di 'leader' uomini è superiore a quella delle donne; il 16% rispetto al 9% del totale degli occupati. Nelle posizioni di leadership formalmente riconosciute - più remunerate e prestigiose - sono gli uomini a mantenere la maggioranza, mentre le donne assumono generalmente la posizione di leader informale. Il settore informazione e

comunicazione è particolarmente segregato: qui le donne sono il 36% dei leader e il 39% del totale degli occupati (per il terziario nel suo complesso i valori sono pari al 74% e al 103%).

- Le donne hanno raggiunto il 37% di presenze nel 2016 nell'europarlamento. Ma si tratta ancora di una presenza minoritaria, visto che in ben 17 di questi paesi le donne non arrivano a comporre un terzo delle assemblee elette. Sono solo 3 i paesi che superano il 40% di parlamentari donne, mentre nessuno arriva al 50%; in Italia si è raggiunto il 30%.
- La presenza di donne nelle posizioni dirigenziali degli organismi europei è scarsa: nell'Ecofin e nel Board della Banca Centrale Europea le donne non superano l'8%.
- Nel mondo delle aziende troviamo il 7% di donne tra i presidenti, 5% tra i CEO e 23% nei CdA. In Italia al 2016 all'interno delle aziende quotate non ci sono donne nella posizione di CEO, ma la quota nei CdA è salita al 30%, (anche grazie alla legge 120/2011), mentre le dirigenti nelle imprese (executive) rappresentano il 9% del totale, nelle posizioni non dirigenti le donne sono il 35%.

Gli ostacoli che le donne dello spettacolo, del cinema, della TV si trovano ad affrontare sono simili a quelli che in generale si manifestano nel mercato del lavoro: discriminazioni nelle assunzioni, minori retribuzioni, precarie condizioni di lavoro, difficoltà nell'accesso alle posizioni decisionali e di maggiore prestigio. In questo ambiente gli stereotipi di genere hanno un ruolo cruciale. Il settore della cultura e quello audiovisivo in particolare marca ancora una considerevole distanza nell'acquisizione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere nonché una certa inerzia al cambiamento, soprattutto per quanto riguarda la produzione commerciale. Questo è documentato da molte ricerche europee e statunitensi, ma è importante tenere conto che al tempo stesso questo settore possiede un enorme potenziale per il cambiamento.

Gli studi sui media e la televisione hanno recentemente portato l'attenzione sulla posizione e il ruolo delle donne nelle industrie dell'audiovisivo. Per quanto riguarda lo stato attuale sono soprattutto università e istituti nazionali di ricerca a dotarsi degli strumenti per elaborare una mappatura delle professionalità femminili già attive, delle loro traiettorie lavorative fin dalla formazione, e delle strategie attivate per essere valorizzate in ambienti spesso a prevalenza maschile. Anche le associazioni di categoria hanno compreso l'importanza di una valorizzazione di prospettive ed esperienze diverse per aumentare la produttività di un settore come quello dell'audiovisivo, soprattutto in relazione all'industria dell'intrattenimento. Mettere ordine in queste ricerche non è però semplicissimo, perché i dati pubblicati non sono quasi mai confrontabili.

Dall'analisi della letteratura emergono alcuni elementi ricorrenti nelle industrie europea e nordamericana: innanzitutto, una differenza sostanziale nelle quantità di professioniste impiegate in ruoli chiave a livello produttivo, creativo e distributivo rispetto ai loro colleghi associati al genere maschile.

In secondo luogo, è evidente anche una differenza, sempre a sfavore delle professioniste, nei budget che vengono loro affidati. È importante notare come tali differenze sono invece quasi assenti a livello formativo: dalle analisi dei dati su ingresso, frequenza e diplomi ottenuti nelle scuole di cinema e televisione, è evidente come le percentuali rispecchino quelle della popolazione totale, benché la presenza femminile non sia omogenea in tutti i tipi di corso. Inoltre, le opere prime, spesso a basso budget, sono meno colpite dalla disuguaglianza di genere. Il collo dell'imbuto si stringe, come riscontrato anche in altri ambiti lavorativi, nelle fasi successive della carriera, e riguarda le posizioni di responsabilità.

Le cause della disuguaglianza di genere coinvolgono dunque le pratiche di ingaggio e le fasi di consolidamento della carriera, e non è ininfluente il

fatto che per alcuni ruoli manchino dei modelli di riferimento e gli stimoli già in fase di formazione. Inoltre, come in altre realtà, colpiscono sia a livello orizzontale (con una minore quantità di professioniste impiegate negli ambiti chiave della produzione, creazione, distribuzione) che verticale (via via che aumenta il budget o il livello gerarchico nell'industria diminuisce sensibilmente la presenza femminile).

Quali sono le buone pratiche e le raccomandazioni per valorizzare le donne impegnate nell'industria dell'audiovisivo? Nelle esperienze analizzate è sottolineata l'importanza della diffusione di informazioni sulla disuguaglianza di genere, per creare una consapevolezza nell'intera società del danno arrecato dall'assenza di 'differenza' nell'intrattenimento e nella creatività.

Viene anche ribadita l'importanza della visibilità per le professioniste già attive, sia per instaurare un circolo virtuoso nel feedback con il pubblico (qualitativo ma soprattutto quantitativo, in termini di sbigliettamento), sia per creare un nuovo immaginario basato su modelli identitari positivi che moltiplichino le possibilità per le giovani in formazione. Uno degli strumenti è la creazione di database gratuiti, da affiancare a reti di sostegno per incentivare la presenza nei festival e modalità di distribuzione innovative online di film diretti, scritti e prodotti da donne.

Molte istituzioni sollecitano la creazione di programmi di mentoring, da parte di professioniste già affermate, destinati ai talenti in una fase iniziale della carriera. Questa strategia potrebbe essere particolarmente utile in realtà come l'Italia, dove storicamente l'industria cinematografica ha privilegiato i networks familiari e amicali per gli ingaggi e la formazione.

Infine, vanno citate le pratiche di discriminazione positiva nelle strategie di finanziamento pubblico, per esempio attraverso l'introduzione di quote o l'impiego di un marchio di qualità, che certifichi il fatto che l'audiovisivo sia stato prodotto in un ambiente egualitario.





## 1. [INTRODUZIONE]

La parità di genere è forse il tema politico in assoluto più rilevante, soprattutto quando pensiamo agli effetti che può esercitare su ogni area di intervento della politica. Il rapporto tra uomini e donne coinvolge infatti tutti gli ambiti della vita quotidiana, e proprio per questa ragione dovrebbe contribuire effettivamente a ispirare e a modellare l'azione politica. La produzione culturale e in particolare quella dei media (l'insieme dei mezzi di comunicazione e di divulgazione: televisione, cinema, radio, giornali) ha un'importante responsabilità nella formazione dell'opinione pubblica, nel dare forma alla nostra percezione della realtà alle nostre opinioni e alle norme di comportamento associate a essere uomini e donne. I media possono avere una grande forza di cambiamento quando descrivono e analizzano l'esperienza umana e quando forniscono una visione critica, proiettata verso il futuro. Ma possono anche contribuire al mantenimento dello status quo e a diffondere una visione asimmetrica dei ruoli delle donne e degli uomini nella società quando replicano e consolidano gli stereotipi di genere. Per esempio, nella produzione culturale contemporanea e nella pubblicità sono ancora veicolati messaggi stereotipati che attribuiscono ruoli predeterminati a donne e a uomini (EC, 2010). Gli stereotipi di genere sono idee preconcepite in cui a maschi e femmine sono assegnati arbitrariamente caratteristiche e ruoli definiti e limitati dal loro sesso. La loro diffusione può limitare lo sviluppo dei talenti naturali e le capacità di ragazzi e ragazze, uomini e donne, le loro esperienze di studio e professionali, nonché le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne sono sia il risultato, sia la causa di atteggiamenti profondamente radicati, valori, norme e pregiudizi. Sono utilizzati per giustificare e mantenere le relazioni storiche di potere degli uomini sulle donne così come gli atteggiamenti sessisti che ne frenano l'avanzamento (COE, 2016b). La persistenza degli stereotipi di genere è una delle cause principali della disuguaglianza tra uomini e

donne in tutti gli ambiti e in tutte le fasi della vita (European Parliament, 2012). In particolare la presenza sproporzionata delle donne in posti di lavoro a tempo parziale e il divario retributivo tra i sessi mostrano chiaramente che gli stereotipi di genere determinano discriminazioni sul mercato del lavoro. È quindi importante divulgare come gli stereotipi sessuali siano connessi al divario retributivo, al ricorso al part time e al rischio di pensioni più basse. Allo stesso modo, vi è un forte legame tra stereotipi di genere e la scarsità delle donne nel processo decisionale politico ed economico, sia nel pubblico e sia nella sfera privata, sia nei parlamenti e nei governi nazionali e sia nelle istituzioni dell'Unione Europea. Questo non solo indica il 'soffitto di cristallo' che le donne incontrano, ma anche il fatto che gli stereotipi limitano le aspirazioni di carriera delle donne (European Parliament, 2012).

Gli ostacoli che le donne dello spettacolo, del cinema, della TV si trovano ad affrontare sono simili a quelli che in generale si manifestano nel mercato del lavoro: discriminazioni nelle assunzioni, minori retribuzioni, precarie condizioni di lavoro, difficoltà nell'accesso alle posizioni decisionali e di maggiore prestigio. Ma in questo ambiente gli stereotipi di genere hanno un ruolo ancora più cruciale. Il settore della cultura e quello audiovisivo in particolare marca ancora una considerevole distanza nell'acquisizione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere nonché una certa inerzia al cambiamento, soprattutto per quanto riguarda la produzione commerciale. Questo è documentato da molte ricerche europee e statunitensi, ma è importante tenere conto che al tempo stesso questo settore possiede un enorme potenziale per il cambiamento (FIA, 2010).

L'obiettivo di questo rapporto è quello di approfondire il tema della parità di genere nel settore audiovisivo alla luce del contesto più complessivo, considerando in particolare lo stato dell'arte degli studi e delle esperienze realizzate tra l'Europa e l'America del nord.

Sono numerosi gli strumenti elaborati e implementati a livello internazionale per sviluppare la parità di genere a partire dalla Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979), adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ed entrata in vigore nel 1981 e ratificata da tutti gli Stati membri della UE. L'articolo 5 della Convenzione si riferisce esplicitamente a "Stereotipi e pregiudizi culturali" e stabilisce che gli Stati membri "adottano tutte le misure appropriate per modificare i modelli sociali e culturali di condotta degli uomini e donne al fine di ottenere l'eliminazione dei pregiudizi e di tutte le altre pratiche basate sull'idea dell'inferiorità o superiorità dell'uno o dell'altro sesso e di ruoli stereotipati per uomini e donne".

L'Europa fin dagli anni '70 ha sviluppato politiche su vari aspetti della parità di genere, anche se non specifiche per il settore audiovisivo e quello delle arti dello spettacolo, il quadro legislativo e normativo sulla parità di genere si applica comunque a tutti i settori dell'economia, incluso dunque il settore in questione. Per questa ragione l'esposizione della situazione nel mondo dell'audiovisivo è preceduta dall'illustrazione dei principali strumenti che l'Europa e il nostro paese hanno a disposizione per promuovere la parità di genere nel lavoro. Sono anche presentati alcuni dati relativi alla situazione attuale e alle principali aree tematiche sulle quali si è sviluppata l'azione politica europea e i risultati acquisiti. Per ogni area tematica è riportata la performance nazionale rispetto a quella media europea (cap. 2). Il corpus normativo e legislativo specifico del nostro paese è illustrato nel terzo capitolo, dove emerge, pur in presenza di un ampio dispositivo di strumenti e leggi, la difficoltà a raggiungere risultati, in particolare per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro e famiglia e la presenza di donne nelle posizioni decisionali. Alla luce della pervasività e della persistenza delle ineguaglianze tra donne e uomini nel lavoro, prima di analizzare lo stato dell'arte nel settore audiovisivo, nel rapporto sono presenti due approfondimenti per

valutare i divari di genere nel mondo del lavoro italiano. Nel capitolo quattro sono analizzati i gap di genere nei diversi settori lavorativi a partire dalle posizioni di leadership sia tra i lavoratori dipendenti sia tra gli autonomi, distinguendo i leader in "formali" e "informali"; il contributo presenta inoltre un focus sul sotto-settore terziario dei "Servizi di informazione e comunicazione" all'interno del quale rientra quello dell'audiovisivo. I rapporti di genere nell'ambito della ricerca scientifica in Italia e in Europa sono analizzati nel capitolo cinque. Si tratta di un settore che vanta una considerevole tradizione di analisi e ricerca, al punto che la Commissione mette periodicamente a disposizione rapporti e indicatori (fra i quali il Glass Ceiling Index - l'indice del soffitto di cristallo) per monitorare l'uguaglianza di genere e misurare il gap nel raggiungimento della qualifica più elevata nella gerarchia accademica. L'altro aspetto caratterizzante il mondo della ricerca scientifica è quello della persistente differenza nelle scelte disciplinari di uomini e donne, dove radicati e forti stereotipi culturali inducono donne e uomini a scegliere percorsi di studio "tradizionali". Il sesto capitolo infine illustra lo stato dell'arte delle ricerche più recenti sul ruolo delle professioniste, i percorsi di formazione e l'andamento della carriera nella produzione cinematografica e nell'industria dell'audiovisivo. Dai risultati dell'analisi della letteratura, al di là delle specificità del settore, emergono alcuni elementi comuni ad altri segmenti del mercato del lavoro. Il divario di genere si manifesta sia a livello orizzontale (la minore quantità di professioniste impiegate negli ambiti chiave della produzione, creazione, distribuzione) che verticale (via via che aumenta il budget o il livello gerarchico nell'industria diminuisce sensibilmente la presenza femminile). Sono differenze che non si riscontrano a livello formativo: anche qui il collo dell'imbuto si stringe nelle fasi successive della carriera e riguarda l'accesso alle posizioni di responsabilità. Il capitolo include anche una rassegna delle buone pratiche e delle raccomandazioni prodotte: in generale, si sottolinea l'importanza dell'informazione e della

sensibilizzazione al fine di creare consapevolezza;  
l'aumento della visibilità per le professioniste; la  
promozione programmi di *mentoring*, da parte di  
professioniste già affermate, destinati ai talenti in una  
fase ancora iniziale della carriera.

## 2. [LA PARITÀ DI GENERE IN EUROPA E IN ITALIA – POLITICHE E DATI]

Il Consiglio d'Europa-COE<sup>1</sup> e l'Unione europea<sup>2</sup> condividono gli stessi valori fondamentali – diritti umani, democrazia e stato di diritto – ma sono entità distinte che svolgono ruoli diversi, seppur complementari. Ambedue le istituzioni europee hanno un forte impegno sul tema della parità di genere, in questo ambito le attività del COE sono focalizzate su la lotta agli stereotipi di genere e al sessismo, alla prevenzione e al contrasto della violenza contro le donne, a garantire alle donne un pari accesso alla giustizia; a raggiungere una partecipazione equilibrata di donne e uomini nella politica e nelle posizioni decisionali, a promuovere il gender mainstreaming in tutte le politiche del Consiglio d'Europa.

L'uguaglianza tra donne e uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea. Risale al 1957 quando nel Trattato di Roma è stato introdotto il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro. L'UE ha adottato diverse direttive su vari aspetti della parità di genere nel lavoro, dalle retribuzioni, all'accesso al mercato del lavoro, alla formazione professionale, alle condizioni di lavoro.

Le direttive sono estese a tutti i settori dell'economia e sono basate sul principio della non discriminazione<sup>3</sup>. Negli ultimi anni sono state

intraprese numerose azioni in questa direzione al fine di garantire gli obiettivi definiti dalla Piattaforma di azione di Pechino (EIGE, 2015c). Tra questi era prevista l'adozione di programmi quadro di azione quinquennale. La Commissione ha adottato nel 2006 la Roadmap for Equality between Women and Men (EC, 2006) e successivamente la "Strategy for equality between women and men 2010-2015" nel 2011 (EC, 2011) e infine il follow up "Strategic Engagement 2016-2019" (EC, 2016c).

Più specificatamente per il settore audiovisivo è importante citare l'adozione della direttiva "Servizi di media audiovisivi senza frontiere" del 2007<sup>4</sup>. La direttiva, benché non faccia esplicito riferimento agli stereotipi di genere nel settore, obbliga gli stati membri a garantire che i prodotti audiovisivi non contengano alcun incitamento all'odio basato sul sesso (e razza, religione o nazionalità). Inoltre la direttiva precisa che le comunicazioni commerciali audiovisive non devono includere o promuovere discriminazioni fondate sul sesso (e l'origine razziale o etnica, nazionalità, credo religione, disabilità, l'età o l'orientamento sessuale). Infine appare rilevante sottolineare che l'Advisory Committee for Equal Opportunities for Women and Men nel 2011 ha fornito il suo parere su donne e media, in cui sono incluse raccomandazioni sul raggiungimento delle pari opportunità nei media e una rappresentazione equilibrata e diversificata di donne e uomini nei contenuti medialti (EC, 2010).

Sebbene alcune ineguaglianze ancora persistano, l'Unione ha compiuto progressi significativi negli ultimi decenni, per esempio:

- l'introduzione della legislazione sulla parità di trattamento;

del marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini. Inoltre, non va dimenticato che la parità di genere è un diritto umano fondamentale. Ai sensi dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, "in tutte le sue attività, l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne".

<sup>4</sup> Direttiva 2007/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 dicembre 2007, che modifica la direttiva 89/552/CEE del Consiglio relativa al coordinamento di determinate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri concernenti l'esercizio delle attività televisive. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32007L0065>

<sup>1</sup> Il COE riunisce governi di tutto il continente europeo, e non solo, al fine di convenire su norme giuridiche minime in molteplici settori. Verifica in che modo i paesi applicano le norme cui hanno deciso di aderire e fornisce loro assistenza tecnica, spesso in collaborazione con l'Unione europea, per aiutarli in tal senso.

<sup>2</sup> L'Ue si riferisce a questi stessi valori considerati elementi essenziali del suo processo di integrazione politica ed economica. Si basa spesso sulle norme del Consiglio d'Europa al momento dell'elaborazione di strumenti giuridici e di accordi applicabili ai suoi 27 Stati membri. Inoltre, l'Unione europea si serve regolarmente delle norme e delle attività di monitoraggio del Consiglio d'Europa nelle relazioni con i paesi vicini, molti dei quali sono membri del Consiglio d'Europa.

<sup>3</sup> Dal 1995, il Parlamento europeo ha adottato tre risoluzioni sui diritti delle donne come un follow-up della Conferenza di Pechino. Nel 2000 ha adottato una risoluzione sul seguito da dare alla piattaforma d'azione di Pechino, nel 2005 ha approvato la risoluzione sulla Pechino + 10 e nel 2010 ha approvato la risoluzione sulla Pechino + 15). Inoltre, il 3 settembre 2008 la Commissione ha adottato una risoluzione sull'impatto

- l'adozione del gender mainstreaming (integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche);
- l'implementazione di misure specifiche per la promozione delle donne.

A livello complessivo, tra i risultati positivi, si possono considerare l'aumento del numero delle donne occupate e i loro progressi nell'istruzione e nella formazione. Tuttavia i divari di genere ancora persistono nel mercato del lavoro dove le donne sono soprattutto presenti in settori meno retribuiti e sono invece sottorappresentate nelle posizioni decisionali.

Per avere una visione di insieme possiamo fare riferimento al lavoro dell'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE) che periodicamente compila su indirizzo della Commissione Europea il Gender Equality Index, un indicatore composito che fornisce una misura dell'uguaglianza di genere per una vasta gamma di settori rilevanti: il lavoro, il denaro, la conoscenza, il tempo, il potere, la salute, la violenza e altre manifestazioni di disuguaglianze. L'indice si esprime attraverso un punteggio che va da 1 a 100, dove 100 rappresenta la piena parità di genere.

L'edizione 2015 (EIGE; 2016) dimostra che alcuni progressi, anche se marginali, sono stati raggiunti tra 2005 e 2012. Le due aree più difficili continuano a essere la divisione dei compiti all'interno della famiglia tra uomini e donne (peggiorata per le donne nel periodo in esame), così come la rappresentanza nelle posizioni decisionali (che invece ha segnato progressi costanti nel periodo, anche se gli uomini rimangono fortemente sovrarappresentati). Nel 2012 l'indice misura un punteggio di 41,1 per l'Italia, con una considerevole distanza dalla media europea che è di 52,9. Particolarmente carenti per l'Italia i domini del potere<sup>5</sup> (21,8), dell'uso del tempo<sup>6</sup> (32,4), e della

conoscenza<sup>7</sup> (32,6), mentre per la salute e l'accesso al denaro, il nostro paese presenta livelli molto vicini a quelli europei.

Le politiche europee si basano su programmi quinquennali che definiscono il quadro per il lavoro futuro della Commissione: l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 è stato pubblicato nel dicembre 2015 ed è il follow-up della strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015.

L'impegno strategico si concentra sui seguenti cinque obiettivi prioritari:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, garantire pari indipendenza economica;
- ridurre il gap retributivo tra i sessi nei salari e nelle pensioni e, lotta alla povertà tra le donne;
- promuovere la parità tra donne e uomini nel "processo decisionale";
- la lotta contro la violenza di genere, la protezione e il sostegno alle vittime;
- promuovere la parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

I risultati raggiunti al 2015 sono presentati nel Report on Equality between women and men della Commissione Europea (EC, 2016a), dove, oltre a una panoramica complessiva, è possibile verificare la posizione del nostro paese per ogni singolo obiettivo; in questo rapporto saranno considerati quelli più legati ai temi della ricerca DEA.

## 2.1 L'INDIPENDENZA ECONOMICA

L'indipendenza economica è uno degli obiettivi principali della strategia europea. Nel 2015 l'occupazione femminile ha raggiunto - per l'Europa nel complesso - il 64,5%, il tasso più alto dal 2008, ma ben al di sotto di quello maschile (75,6%).

<sup>5</sup> Politico ed economico. La posizione dell'Italia è recentemente migliorata dopo le elezioni del 2014.

<sup>6</sup> Il primo sotto-dominio, quello relativo alle attività di cura, fa riferimento al gap tra lavoratrici e lavoratori rispetto al loro coinvolgimento nella cura e l'educazione di figli e nipoti, così come nelle attività domestiche e di cucina. Il secondo sotto dominio riguarda le attività sociali, e misura il

gender gap nelle attività sportive, culturali o di svago da una parte e dall'altra nelle attività di volontariato e di beneficenza.

<sup>7</sup> I sotto-domini fanno riferimento ai livelli di istruzione e segregazione, e alla formazione continua.

Nella graduatoria europea l'Italia si posiziona molto al di sotto della media con un tasso del 50,9% (donne 20-64 anni), superiore solo a quello della Grecia. Se poi consideriamo una misura che include anche il lavoro part time vediamo come l'Italia rimanga nella stessa posizione arretrata, con un gap rispetto all'occupazione maschile di 24 punti percentuali.

Le donne lavorano più degli uomini a tempo parziale (rappresentano oltre il 75% di tutti i lavoratori part-time), in posti di lavoro e in settori meno retribuiti. La peculiarità dell'Italia è che il part time è una modalità costante nella vita delle donne e non legata a momenti particolari come il periodo della crescita dei figli.

L'impatto della genitorialità sulla partecipazione al mercato del lavoro è ancora molto diverso per le donne e per gli uomini: lavora solo il 65,6% delle donne europee con figli sotto i 12 anni, rispetto al 90,3% degli uomini. Ciò riflette l'ineguale ripartizione delle responsabilità familiari, i dati sull'uso del tempo più recenti indicano che le lavoratrici si sobbarcano i tre quarti del lavoro domestico e due terzi del lavoro di cura dei figli.

Quasi il 60% dei laureati europei sono donne, ma rappresentano meno del 33% degli scienziati e ingegneri di tutta Europa, mentre sono quasi l'80% della forza lavoro totale nei settori della sanità, dell'istruzione e del benessere.

Un mercato del lavoro segregato, la difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare, la sottovalutazione delle competenze femminili, sono alcune delle complesse cause del persistente divario retributivo di genere.

## 2.2 IL GENDER PAY GAP

Le donne nell'UE guadagnano in media il 16% in meno degli uomini per ogni ora lavorata: il gender pay gap viene definito come la differenza relativa delle retribuzioni orarie lorde medie delle donne e degli uomini all'interno dell'economia nel suo complesso. È un indicatore che non tiene conto delle differenze nelle caratteristiche individuali o di altre caratteristiche che possono spiegare una parte della differenza dei salari, ma è un indicatore importante

perché fornisce un quadro generale delle discriminazioni di genere e delle disuguaglianze nel mercato del lavoro. Tuttavia, il divario retributivo di genere non è un indicatore della disuguaglianza globale tra uomini e donne in quanto riguarda solo le persone che percepiscono uno stipendio. Il differenziale retributivo di genere deve essere esaminato in combinazione con altri indicatori legati al mercato del lavoro, in particolare quelli che riflettono i diversi modelli di lavoro delle donne. Nei paesi in cui il tasso di occupazione femminile è basso (ad esempio l'Italia), il divario di retribuzione è inferiore alla media europea. Questo può essere un riflesso della bassa percentuale di donne poco qualificate o non qualificate nel mondo del lavoro. Un alto differenziale retributivo è di solito caratteristico di un mercato del lavoro altamente segregato, il che significa che le donne sono più concentrate in un numero limitato di settori e / o professioni (ad esempio, Repubblica Ceca, Estonia e Finlandia), o in cui una percentuale significativa di donne lavora a tempo parziale (ad esempio Germania e Austria). Infine, i meccanismi istituzionali e sistemi di determinazione dei salari possono influenzare il divario di retribuzione.

Il dato per l'Italia è tra i più bassi d'Europa (7,3%), ma è in crescita negli ultimi due anni. Questo risultato incoraggiante per le donne si sbiadisce quando nell'indicatore si considera anche il fattore occupazione: il divario retributivo sale al 44,3%, tra i più elevati in Europa, ma vicino alla media europea complessiva.

Le cause di questo fenomeno sono complesse, diverse e spesso interconnesse. Una delle più diffuse è la sottovalutazione del lavoro femminile, ossia il modo in cui le competenze delle donne sono valutate rispetto a quelle degli uomini. I lavori che richiedono competenze, qualifiche o esperienze simili tendono a essere pagati meno quando si tratta di lavori prevalentemente femminili, e anche la valutazione delle prestazioni può essere sbilanciata in favore degli uomini.

### 2.3 IL GENDER GAP NELLE PENSIONI

Le ineguaglianze nell'accesso alle risorse economiche in età anziana nei paesi dell'Unione europea sono veramente notevoli, le pensionate sono esposte al rischio di povertà molto di più degli uomini, benché il diritto a un uguale trattamento pensionistico sia ampiamente riconosciuto (European Commission, 2013a). Misurare ed affrontare le differenze di genere nelle pensioni è quanto mai cruciale in quanto le donne rappresentano la maggioranza della popolazione anziana a causa della loro maggiore longevità. Inoltre il gender gap nelle pensioni rappresenta la logica conseguenza delle disparità salariali, ma solo recentemente questo aspetto dell'ineguaglianza di genere ha raggiunto l'attenzione degli studiosi e dei policy makers (Adami, Gough and Theophilopoulou, 2013; European Commission, 2013a). Il gender gap nelle pensioni è presente in tutti i paesi dell'Unione Europea. Nel 2012 il divario pensionistico si attestava al 38% in media, ma sebbene vi siano differenze consistenti - dal 5% in Estonia al 45% in Germania - in tutti i paesi membri gli uomini tendono ad avere pensioni più elevate delle donne. Affrontare questa forma di disuguaglianza è particolarmente importante in questo momento in cui la crisi economica ha fatto emergere sia problemi connessi alla sostenibilità sia alla affidabilità dei sistemi pensionistici europei, nonché alla loro capacità di combattere la povertà e l'esclusione sociale durante la recessione. Le politiche di privatizzazione e individualizzazione delle pensioni hanno come è noto effetti molto diversi su donne e uomini, ed essendo spesso 'gender blind', possono determinare effetti negativi sia sulle pensioni delle donne sia di conseguenza sulla loro indipendenza economica in età avanzata (Foster, 2014; Frericks e Maier, 2008). Il divario di genere nelle pensioni può essere considerato come la somma delle disuguaglianze di genere nel corso della vita, il mercato del lavoro segregato, e più in generale, le norme sociali e stereotipi di genere. Rispetto alla media europea l'Italia si situa leggermente meglio con un divario pari al 33%, e con pensioni medie per

le donne di 1126 euro (per gli uomini 1669), superiori a quelle europee (rispettivamente 939 e 1522 euro) (EIGE, 2015b).

#### La segregazione nel mercato del lavoro

Il divario retributivo è rafforzato anche dalla segregazione di genere nel mercato del lavoro: si tratta della distribuzione non uniforme delle occupazioni tra donne e uomini che determina una concentrazione in determinate professioni o settori di attività. In particolare la segregazione orizzontale è riferita al fenomeno di concentrazione (sovra-rappresentazione) - e viceversa di scarsa presenza (sotto-rappresentazione) - di uno dei due sessi in un determinato ambito lavorativo: settore, occupazione, posizione nella professione, mansione. La segregazione è "orizzontale" nel senso che gli ambiti lavorativi sono considerati tutti allo stesso livello e non ordinati secondo una "scala di valore".

La segregazione verticale, invece, si riferisce alla concentrazione di uno dei due sessi in determinate posizioni all'interno di un certo ambito lavorativo, in una scala gerarchica: posizioni dirigenziali contro posizioni impiegate, ma anche mansioni ad alto contenuto tecnologico contro mansioni manuali, alta o bassa qualifica, maggiore o minore prestigio delle specializzazioni, maggiore o minore accesso a bonus e benefit, contratto precario o stabile, tempo pieno o part time e così via.

Esistono diverse metodologie che misurano questo aspetto del mercato del lavoro, quella più usata misura la percentuale della popolazione occupata che avrebbe bisogno di cambiare occupazione / settore per realizzare una distribuzione uniforme di uomini e donne. L'indice varia tra 0 (nessuna segregazione) e 50 (la segregazione completa). Per la UE nel suo complesso le cifre sono ancora elevate: 24,4 % per la segregazione verticale e del 18,9% per la segregazione orizzontale. L'Italia si attesta su valori molto vicini alla media europea: rispettivamente 25 % e 19,7%.

In Europa come in Italia le donne presentano quote più elevate di occupazione totale nel settore pubblico rispetto al settore privato. Il pubblico infatti offre

maggiori opportunità di accesso a posizioni più retribuite anche in occupazioni a prevalenza maschile (EC, 2014).

Gli effetti della segregazione si possono osservare sull'evoluzione della struttura occupazionale: per esempio aumenta nel tempo il peso di lavoratori maschi nelle occupazioni più retribuite, mentre le donne sono sempre più escluse da quelle occupazioni associate a una retribuzione più elevata e concentrate in professioni meno qualificate con orari più brevi; questo ha un impatto sui divari retributivi nelle pensioni tra lavoratrici e lavoratori, oltre che sulla copertura pensionistica.

La segregazione verticale è strettamente connessa al fenomeno definito "tetto o soffitto di cristallo", una barriera invisibile che impedisce alla donne di fare carriera. Le donne sono sotto-rappresentate in posizioni manageriali e di alto livello. Ad esempio, le donne rappresentano solo circa il 17% dei membri dei CdA delle maggiori società quotate all'interno dell'UE, circa il 4% dei presidenti dei CdA e un terzo di scienziati e ingegneri di tutta Europa.

Questi due fenomeni combinati danno luogo a una ulteriore forma di segregazione, quella economica, per cui le donne finiscono col percepire quasi sempre un reddito inferiore a quello degli uomini.

La segregazione è spesso legata a tradizioni e stereotipi che possono influenzare, ad esempio, la scelta di percorsi formativi e, di conseguenza, le carriere professionali che le ragazze e le donne fanno. Come vedremo meglio più avanti nel paragrafo sul mondo della ricerca, circa il 60% dei nuovi laureati sono donne, ma in campi come la matematica, l'informatica e l'ingegneria sono invece una minoranza. Di conseguenza, ci sono meno donne che lavorano in posti di lavoro scientifici e tecnici.

### La conciliazione tra vita e lavoro

Le donne sperimentano maggiori difficoltà rispetto agli uomini quando si tratta di bilanciare lavoro e vita privata. Famiglia, cura e responsabilità domestiche non sono ancora equamente ripartite. Il compito di

prendersi cura di familiari è in gran parte a carico delle donne. Più donne che uomini scelgono di prendere un congedo parentale. Questo, insieme alla mancanza di strutture per la custodia dei bambini e l'assistenza agli anziani, significa che le donne sono spesso costrette a uscire dal mercato del lavoro: solo il 65,8% delle donne con bambini nell'UE lavora, rispetto all'89,1% degli uomini.

Anche in Italia emerge una chiara relazione fra partecipazione femminile al mercato del lavoro delle donne e maternità, mentre l'analisi del modello lavorativo maschile non fa emergere un nesso fra livello di occupazione e dimensione familiare<sup>8</sup>. Il fenomeno dell'uscita dal mercato del lavoro delle donne a seguito della maternità nel nostro paese è purtroppo ancora molto diffuso e fra i fattori di maggiore protezione che frenano la perdita di un'occupazione delle neo-madri si deve ricordare l'alta istruzione, il lavorare nel settore pubblico e a tempo pieno (Istat, 2014).

Anche se il lavoro part-time può essere una scelta personale, sono soprattutto le donne a far ricorso al lavoro a tempo parziale per poter combinare lavoro e responsabilità familiari. In tutta Europa circa il 32% delle donne lavora a tempo parziale, rispetto a solo circa l'8% degli uomini. Di conseguenza, le donne hanno più interruzioni di carriera o lavorano meno ore rispetto agli uomini. Questo ha un impatto negativo sulle prospettive di carriera, sul reddito disponibile attuale e sull'assegno pensionistico futuro.

## 2.4 LE DONNE NELLE POSIZIONI DECISIONALI IN POLITICA E IN ECONOMIA

La presenza delle donne nelle posizioni chiave della politica e dell'economia è una delle aree di maggiore divario di genere e di maggiore preoccupazione. Su questo tema c'è un forte impegno della Commissione Europea e delle istituzioni nazionali (cfr. Cap. Legislazione).

<sup>8</sup> Nel 2013 il tasso di occupazione dei partner delle coppie con donne di 35-44anni era del 73% per le donne senza figli, del 64% per quelle con 1 figlio e del 55% per quelle con due o più figli. Per gli uomini l'analogo indicatore era pari all'89% per coloro che avevano nessuno o 1 figlio e all'88% per i padri di 2 o più figli (Menniti, in press).



Una panoramica aggiornata della situazione per quanto riguarda dati e indicatori è presente nel dossier di Openpolis “Trova l'intrusa” (2016).

*Parlamenti.* Le donne sono aumentate di numero in molti dei parlamenti nazionali dei 28 paesi Ue e nello stesso europarlamento hanno raggiunto il 37% di presenze nel 2016. Ma si tratta ancora di una presenza minoritaria, visto che in ben 17 di questi paesi le donne non arrivano a comporre un terzo delle assemblee elette. Sono solo 3 i paesi che superano il 40% di parlamentari donne, mentre nessuno arriva al 50%. Inoltre si contano 3 esecutivi mono-genere (cioè con nessuna ministra) e tre che raggiungono o superano il 50% di ministre (il massimo spetta alla Svezia, con 52% di donne al governo). Dei 5 capi di stato donne, due lo sono per diritto dinastico (le regine Elisabetta II e Margherita II). Infine, sono solo 2 le donne premier.

L'Italia per la prima volta nella storia con l'attuale legislatura arriva a raggiungere proprio la soglia del 30% di donne in parlamento. Presenze che però scendono drasticamente se si osservano i ruoli più in vista o di potere, sia a livello nazionale che europeo.

*Le posizioni chiave delle istituzioni europee e nazionali.* Sebbene le donne siano oltre un terzo dei membri di parlamento e commissione Ue (rispettivamente 37% e 33%), nel Consiglio europeo e nel consiglio degli affari esteri la presenza femminile scende al 10%.

In Italia la situazione è simile, sia che si guardi al Parlamento sia alle istituzioni locali. Sia alla Camera che al Senato le presidenti delle commissioni permanenti sono solo due. Nessun gruppo politico alla Camera è presieduto da una donna e dei tesorieri dei gruppi parlamentari 18 su 18 sono uomini. Le presidenti di regione sono solo due (10% del totale), le sindache sono solo il 14% del totale e guidano solo comuni medio-piccoli. Solo recentemente due grandi città come Roma e Torino hanno eletto per la prima volta una sindaca.

*Le deleghe.* Anche nelle istituzioni politiche, come nel resto della società, persistono due recinti: uno

verticale, il cosiddetto soffitto di cristallo, che preclude le cariche più elevate; e un altro orizzontale, che confina le donne in settori ritenuti tipicamente femminili: welfare, cura della persona, istruzione, salute. Pochissime le donne ministre a cui vengono affidati i budget più consistenti, e ancora più rare le deleghe sulle questioni economiche. In Europa le donne raggiungono il 50% nelle deleghe relative a lavoro e affari sociali, il 43% in quelle relative a famiglie, giovani, anziani e sport, il 40% per educazione e cultura. Al contempo, è donna solo il 14% dei ministri della giustizia, l'11% di quelli delle finanze e il 7% dei ministri degli esteri. Nessuno dei 28 paesi ha una ministra dell'economia.

**Grafico 1. La distribuzione in base al genere delle deleghe nelle giunte regionali (% di donne)**



Fonte: Openpolis, 2016.

In Italia nelle giunte regionali alle donne sono affidati gli assessorati che si occupano di attività solitamente ritenute più femminili (Grafico 1). L'istruzione e la formazione professionale, l'assistenza sociale e la cultura sono alcune delle deleghe attribuite più di frequente alle donne. Nelle materie economiche la presenza femminile si riduce. L'assessorato che gestisce la grande maggioranza del bilancio regionale, quello alla sanità, è guidato da una donna solo in una regione su 4.

*Il governo Renzi.* Al momento dell'insediamento dell'attuale esecutivo era stato dato risalto alla

nomina di 8 donne su un totale di 16 ministri. La declamata parità di genere al governo è però crollata in pochi giorni poiché meno di una settimana dopo, a seguito della nomina di viceministri e sottosegretari la presenza femminile, dall'iniziale 50%, scendeva al 26%. A seguito di rimpasti e ulteriori nomine, è poi ulteriormente scesa all'attuale 25%<sup>9</sup>.

*Istituzioni economiche pubbliche.* Abbiamo già accennato alla scarsa presenza di donne nelle posizioni dirigenziali degli organismi europei. In alcune istituzioni economiche chiave la loro presenza scende ulteriormente: nell'Ecofin e nel Board della Banca Centrale Europea le donne non superano l'8%. Assenti negli ultimi 10 anni dalla carica di governatore della BCE, le donne governatore (3 in tutto) o vice governatore delle banche centrali nazionali hanno raggiunto nel 2014 il 14% del totale, e il 18% nei board.

In sintesi, la presenza delle donne nelle posizioni chiave del sistema finanziario europeo è veramente bassa, e sembra esemplare il caso delle Banche Centrali dei paesi membri dove la presenza delle donne diminuisce all'aumentare del prestigio della carica. In Italia non abbiamo mai avuto un governatore della Banca d'Italia donna, e solo recentemente, nel 2014 la proporzione di donne in posizioni di comando in Banca d'Italia è balzata al 17%.

*Il mondo delle aziende.* In questo ambito si è soliti misurare l'equilibrio di genere attraverso due indicatori: il numero e la percentuale di donne tra i presidenti e i CEO delle società quotate in borsa (FTSE MIB), e la quota della presenza femminile tra i membri dei CdA delle stesse aziende (e per l'Italia anche tra i dirigenti). Qui la situazione è ancora più segregata, 7% di donne tra i presidenti, 5% tra i CEO e 23% nei CdA. Certo vi sono stati vistosi progressi

dal 2003 ad oggi, ma il cammino è ancora lungo. In Italia al 2016 all'interno delle aziende quotate non abbiamo donne nella posizione di CEO, ma la quota nei CdA è salita al 30%, (soprattutto per effetto della legge 120/2011 in base alla quale i CdA devono essere composti da un quinto di donne a partire dal 2012 e da un terzo dal 2015), mentre le dirigenti nelle imprese (executive) rappresentano il 9% del totale, nelle posizioni non dirigenti le donne sono il 35% (EIGE, 2015a).

---

<sup>9</sup> La legge 215/2012, riferita all'elezione delle istituzioni locali, ha introdotto la doppia preferenza di genere e l'alternanza uomo-donna nelle liste, due meccanismi pensati per riequilibrare la presenza dei due sessi nelle assemblee elettive. In soli tre anni la quota di amministratrici è cresciuta del 38,83%, e la legge non ha ancora dispiegato in pieno i suoi effetti (nel 2017 risulteranno rinnovati tutti i consigli comunali in presenza della legge).



### 3. [IL QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO SULLE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE]

In questa sezione del rapporto vengono presentate le principali normative italiane che hanno affrontato il tema delle pari opportunità di genere, con una particolare attenzione alla legislazione che ha teso a favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e nelle posizioni apicali. L'Italia ai tempi dell'Unità è partita da una situazione di grande arretratezza con un ruolo della donna subordinato a quella dell'uomo, un diritto di famiglia legato all'autorità del marito e un'immagine del genere femminile fortemente circoscritta alla sfera familiare. Le tutele per le donne erano essenzialmente confinate alla protezione della maternità<sup>10</sup>, ed è con grande difficoltà, a partire dalle lotte per il diritto all'istruzione, al lavoro e al voto che si apre una stagione nuova, di mobilitazioni e conquiste culminate con il movimento femminista degli anni '70, che rende visibile la soggettività femminile e avvia una fase politica in cui appaiono via via i temi delle politiche di parità nel lavoro, nella politica e nell'imprenditoria (Misiti et al., 2011).

A influenzare e favorire il dibattito e l'azione dei governi italiani in tema di genere e pari opportunità sono state anche le diverse iniziative avviate a livello sopranazionale. Il ruolo delle agenzie internazionali prima, e dell'Europa poi, si è mostrato determinante nella definizione dell'agenda dei governi italiani sulle donne e i progressi registrati hanno spesso avuto proprio origine dalla necessità di trasporre nel nostro paese le direttive dell'Unione e di avere accesso ai fondi europei (Parlamento europeo, 2014). Le stesse Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali quella sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna - ONU

CEDAW<sup>11</sup> e quella di Istanbul invitano l'Italia a rispondere attraverso atti formali in merito al loro stato di attuazione, sollecitando una discussione e una presa di coscienza sui nodi da sciogliere e le misure da intraprendere.

Nonostante i vari interventi legislativi a sostegno dell'attuazione al principio della parità fra uomo e donna e delle pari opportunità e le numerose norme introdotte a sostegno della presenza delle donne nel mondo del lavoro, della politica, degli affari, la parità dei diritti è ancora distante, anche a causa della mancanza di una adeguata infrastruttura capace di promuovere l'uguaglianza di genere e di un'arretratezza culturale che si ripercuote in una diffusa presenza di stereotipi di genere nella società e nei luoghi di lavoro (Fondazione Nilde Iotti, 2012; Parlamento europeo, 2014).

Sia le agenzie internazionali come il World Economic Forum o l'EIGE, sia le statistiche correnti rendono peraltro evidenti i gap di genere che contraddistinguono il nostro Paese, cui si unisce un aspetto che ha da sempre segnato la nostra storia - le importanti differenze territoriali - a loro volta portato di atteggiamenti tradizionali nei riguardi delle donne e di una visione stereotipata dei ruoli di uomini e donne.

Nell'azione legislativa italiana su genere e pari opportunità possono essere individuate tre distinte fasi (Marcucci, Vangelisti, 2013). La prima, quella delle garanzie, prende avvio negli anni '70. È in questa fase storica che si inizia a riconoscere il principio della parità nei diversi ambiti di vita e l'apparato normativo introdotto promuove essenzialmente il ruolo sociale delle donne in relazione alla maternità e a contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo. Tra le principali normative di questo periodo ricordiamo:

- la legge n.1024 del 1971 sulla "tutela delle lavoratrici madri" che stabilì il divieto di

<sup>10</sup> L'art. 37 della Costituzione recita che "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" e quindi esplicita che "Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

<sup>11</sup> La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (Cedaw) è stata adottata dall'Assemblea generale il 18 dicembre 1979 e ratificata dall'Italia il 10 giugno 1985. L'Italia ha invece aderito al Protocollo opzionale il 29 ottobre 2002.

licenziamento della lavoratrice madre, la previsione di un periodo di astensione dal lavoro obbligatoria per maternità e la corresponsione di un'indennità di maternità per tutto il periodo di sospensione dal lavoro;

- la legge n.1044 del 1971, che istituì gli asili nido comunali pubblici, rappresentando così il primo strumento legislativo volto a spostare la cura e la tutela del bambino dalla famiglia alla comunità;
- la legge n. 903 del 1977 che stabilì la parità di trattamento sul lavoro tra uomini e donne.

Negli anni '80 prende avvio la fase successiva, quella delle Pari opportunità e azioni positive durante la quale, oltre alla creazione di numerosi organismi di parità<sup>12</sup> si tende a promuovere con maggior decisione la partecipazione femminile al mercato del lavoro e il coinvolgimento attivo delle donne nei processi decisionali.

L'innovazione rilevante che connota questo periodo è l'introduzione nel nostro ordinamento delle "azioni positive", con le quali si è teso a realizzare una uguaglianza sostanziale fra i due generi. È con la Legge n. 125 del 1991 che si introducono in Italia le "azioni positive" a sostegno delle pari opportunità nella sfera lavorativa, sostituendo così il criterio dell'uguaglianza astratta quella dell'uguaglianza di opportunità. Con tale normativa il legislatore, prendendo le mosse dal presupposto che le

lavoratrici erano di fatto penalizzate rispetto ai lavoratori statui che non fosse sufficiente garantire loro lo stesso trattamento (uguaglianza formale) e che per colmare i gap fra uomini e donne bisognasse mettere in campo iniziative concrete che privilegiassero le lavoratrici in modo da colmare lo svantaggio di partenza (uguaglianza sostanziale). In questo senso si parla di discriminazioni positive, ovvero di misure che danno priorità alle donne rispetto agli uomini.

L'anno successivo venne introdotta un'altra legge di fondamentale importanza, la 215/92, che incentivò e sostenne l'imprenditoria femminile mediante bandi periodici pubblici aperti a tutte le imprese costituite da donne o con prevalente presenza femminile. La stessa Legge diede vita al Comitato per l'Imprenditoria Femminile presso il Ministero delle Attività Produttive con funzioni di coordinamento dei rapporti con le Regioni e degli interventi per la promozione dell'imprenditorialità femminile nonché di monitoraggio di quelli avviati.

Per favorire l'accesso e la permanenza delle donne al mercato del lavoro alla fine degli anni '80 viene infine aumentata a quaranta anni l'età per partecipare ai concorsi pubblici (Legge 25/89) e introdotta l'indennità di maternità per le lavoratrici autonome (Legge n. 546/1987) e le libere professioniste (Legge 979/90).

È infine in questa stessa fase che si avvia il dibattito sullo scarso potere decisionale delle donne e sulla loro limitata partecipazione alla vita politica attiva e si inizia a discutere sull'opportunità di introdurre in Italia riserve e quote per le donne. Nel 1993 vengono promulgate varie leggi in tal senso: la Camera introduce l'alternanza dei generi nelle liste (L.277), gli enti locali devono impegnarsi per una equilibrata partecipazione dei due generi negli organismi collegiali e negli enti/aziende da essi dipendenti (L. 81) mentre il Decreto legislativo n. 29 stabilisce la riserva ad un genere a un terzo dei componenti delle commissioni di concorso. Infine, con la Legge 157/99 relativa al rimborso delle spese elettorali, si è

<sup>12</sup> Durante questa fase si istituisce il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro (1983), la Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità (1984) e nel 1996 il Ministro e il dipartimento per le pari opportunità. Il Dipartimento è diretto da ministri senza portafoglio, che spesso hanno ricoperto contemporaneamente altri ruoli governativi rilevanti. A livello regionale e provinciale operano invece le/i Consigliere/i di Parità, istituiti nel 1991. I consiglieri sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro e per essere nominati devono avere competenze e esperienza in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione. Le Consigliere di parità provinciali e regionali fanno parte, insieme alle Consigliere nazionali, della Rete Nazionale delle Consigliere di Parità. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali sono tenuti, a norma del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" alla preparazione di un rapporto annuale sull'attività svolta.

teso a favorire la partecipazione attiva delle donne in politica.

L'ultima fase, quella del gender mainstreaming e della conciliazione, inizia negli anni 2000 e si prolunga fino ai giorni nostri. La possibilità di una crescita dell'occupazione femminile nel nostro paese pone da sempre con forza il tema della difficile conciliazione tra vita professionale e familiare delle donne italiane, cui contribuisce la scarsa partecipazione del genere maschile alla cura familiare, la bassa e disomogenea presenza di servizi a tempo pieno per l'assistenza e la custodia dei bambini (e degli anziani) e un'organizzazione del lavoro poco attenta alle esigenze delle donne lavoratrici. Tutto ciò ha concorso a porre nell'agenda politica il tema del work-life balance. A tal fine, oltre a garantire una maggiore flessibilità negli orari di lavoro attraverso alcuni interventi in tema di part-time<sup>13</sup>, si è introdotta nel nostro ordinamento la legge 53 del 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", che ha rappresentato una sfida importante per il nostro paese, non solo sotto il profilo normativo, ma anche culturale, invitando i padri ad un maggior coinvolgimento nella cura dei figli, attraverso un meccanismo di incentivazione dell'uso dei congedi parentali. La stessa legge ha stimolato anche un nuovo protagonismo delle aziende e degli enti locali, sollecitando i primi ad adottare misure per la conciliazione nei luoghi di lavoro<sup>14</sup> e i secondi a mettere in campo politiche dei tempi di funzionamento delle città in modo da renderli compatibili con la nuova realtà delle donne.

Nonostante l'innovatività della legge sui congedi parentali, essi sono rimasti essenzialmente fruiti dalle madri lavoratrici e, con l'obiettivo di favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia la riforma Fornero del 2012 (L. 92) ha introdotto per i padri il congedo

di paternità obbligatorio di un giorno e un congedo facoltativo di due giorni<sup>15</sup>.

È durante questa fase che le normative contemplano esplicitamente modalità e fonti di finanziamento delle misure a sostegno delle pari opportunità. La Legge 53/2000 prevede finanziamenti ad hoc per le sperimentazioni delle azioni positive in azienda, mentre la L. 183/2000 specifica che i Fondi comunitari – Fondo Sociale Europeo (FSE) e Programma Operativo Nazionale (PON) – debbano essere impiegati in via prioritaria per promuovere l'occupazione femminile (per attività formative, misure di accompagnamento e inserimento nel mondo del lavoro, etc.). Inoltre, con quest'ultima legge viene sollecitato il Governo a prevedere incentivi e sgravi contributivi che consentano alle donne orari flessibili ai fini della conciliazione tra lavoro e vita familiare e a rivedere la normativa sul congedo parentale. Il rapporto del Dipartimento Pari Opportunità (DPO, 2014) sottolinea altresì che le "nuove norme hanno fortemente innalzato la presenza di donne al vertice delle controllate pubbliche, anche se rimane un elevato numero di società che hanno tardato ad adeguarsi alle nuove disposizioni, accompagnato da un numero non trascurabile di casi in cui la norma sembra essere stata elusa".

A metà del primo decennio di questo secolo si pone anche mano all'organizzazione e al riordino delle leggi in materia di pari opportunità, che vengono raccolte in un unico Codice che armonizza la normativa preesistente. Il Decret<sup>16</sup> individua le diverse forme di discriminazione e pone il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione: nell'accesso al lavoro; nella retribuzione; nelle prestazioni lavorative e nella carriera; nell'accesso alle prestazioni previdenziali; nell'accesso agli impieghi pubblici; nell'arruolamento

<sup>13</sup> Fra gli altri i decreti legislativi n. 61 del 25 febbraio, n. 100 del 2001 e n. 276 del 2003.

<sup>14</sup> La tipologia di interventi finanziabili è stata ampliata dalla Legge finanziaria per il 2007 (L. 27/296).

<sup>15</sup> Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino, è retribuito al 100%, e si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta quindi indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di astensione dal lavoro. Il congedo facoltativo per i padri è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire del proprio congedo di maternità ed è utilizzabile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

<sup>16</sup> Il Codice è suddiviso in libri che si occupano della promozione delle Pari Opportunità tra uomo e donna, delle pari opportunità nei rapporti etico sociali, delle pari opportunità nei rapporti economici, e delle pari opportunità nei rapporti politici, ed è stato successivamente modificato dal Decreto Legislativo n° 5 del 25/10/2010 e dalla legge 183 del 4 novembre 2010.

nelle forze armate. È con il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che viene infine istituita la Commissione nazionale per la parità di uomini e donne, composta da 26 componenti in rappresentanza delle organizzazioni femminili e della società civile, che ha il compito di collaborare con il Ministro delle P.O., mentre con la legge 183/2010 viene introdotto nella Pubblica Amministrazione il CUG-Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, che sostituisce e unifica le preesistenti Commissioni per le pari opportunità e Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing<sup>17</sup>.

In questa fase prosegue e si intensifica l'azione legislativa atta a favorire la presenza femminile nelle posizioni decisionali. Si volge una particolare attenzione alle sedi del potere economico e nel 2011 la legge n. 120 introduce le quote rosa nei Consigli di amministrazione delle società per azioni quotate in borsa, che prevede per il 2012 la presenza di 1/5 di componenti donna e per il 2015 l'innalzamento a 1/3 della quota. Per le società inadempienti viene inoltre prevista una diffida da parte della Consob e, in caso di mancato adeguamento, la comminazione di una multa<sup>18</sup>.

Con riferimento agli organi delle società controllate dalla PA entra in vigore nel 2013 un Decreto del Presidente della Repubblica (n.251/2012), secondo il quale la presenza del genere meno rappresentato negli organi di amministrazione e di controllo deve essere pari al 20% al primo rinnovo successivo alla

data di entrata in vigore del DPR e al 33% nei due successivi rinnovi. Anche in questo caso sono previste sanzioni in caso di mancato rispetto della quota, che si sostanziano in una diffida da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri/Ministro delegato per le pari opportunità a ripristinare l'equilibrio tra i generi e, in caso di inottemperanza alla diffida, nella decadenza di tutti i componenti dell'organo.

Negli anni più recenti è proseguito anche il dibattito pubblico sulla presenza delle donne nelle sedi politiche. Se ancora a livello nazionale non sono previste riserve, sia a livello di liste elettorali sia di rappresentanza governativa, è nella politica locale che entrano in vigore le quote di genere. L'impatto dell'introduzione del sistema delle quote nelle società quotate in borsa e nelle amministrazioni locali è stato evidente e, sia nell'uno che nell'altro caso, ha avuto l'effetto di accrescere in maniera significativa le donne nei luoghi del potere.

Per ultimo, è da evidenziare che, nonostante l'impegno profuso nell'avviare sia sistemi di raccolta dati sia azioni di monitoraggio per accrescere la consapevolezza degli operatori pubblici, dei decisori e dei cittadini al tema delle pari opportunità, ancora molto resta da fare e rimangono ancora in ombra alcune realtà e specifiche situazioni settoriali.

<sup>17</sup> Il CUG rappresenteranno l'interlocutore al quale i lavoratori delle amministrazioni pubbliche possono rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione. Compito dei Comitati unici di garanzia è quello di lavorare per prevenire e combattere le discriminazioni sia riferibili al genere, che all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Il Comitato Unico di Garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere di Parità: ed è composto da componenti designati dalle Organizzazioni sindacali e da un uguale numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il CUG redige una relazione annuale sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

<sup>18</sup> Il rapporto del 2013 della Consob sottolinea una presenza di donne nei consigli di amministrazione pari al 17,1% (7,4 nel 2011), mentre secondo il rapporto del DPO (2014) nelle società che hanno rinnovato gli organi dopo il 12 febbraio 2013 la presenza di donne è del 23,8%.

## 4. [LA LEADERSHIP AL FEMMINILE, UN'ANALISI SULL'ITALIA]

La metafora del soffitto di cristallo è oramai entrata a far parte del linguaggio comune per denotare quell'insieme di ostacoli e barriere che le donne incontrano nel proprio percorso lavorativo, le quali non di rado finiscono per impedir loro di raggiungere le posizioni apicali all'interno della gerarchia lavorativa. È noto infatti che sono più spesso gli uomini ad assumere ruoli di comando e questo fatto risulta ancora più problematico se si tiene in considerazione l'indiscussa competenza delle donne, testimoniata tra l'altro da livelli di scolarizzazione più elevati.

Il concetto di leadership, come ricordano Gualtieri e Bergamante (2016), implica un riferimento a quell'insieme di capacità che si esplicitano nel corso di una relazione sociale in cui un individuo è dotato di volontà di scelta e dei mezzi per farla valere presso gli altri, i quali a loro volta partecipano a quella stessa relazione accordando il proprio consenso al leader. Così come hanno suggerito le autrici, per facilità di analisi si può adottare una definizione più restrittiva che identifichi non tanto il tipo di relazione caratterizzante la leadership quanto la posizione del leader e che richiama, pertanto, l'esistenza di una responsabilità rispetto ad altre persone nello svolgimento del proprio lavoro. Operativamente, il leader può essere quindi individuato facendo riferimento sia alla posizione di comando sia all'eventuale ruolo di supervisione svolto nei confronti degli altri lavoratori. In quest'ottica, possono essere distinti due diversi tipi di leadership, quella formale (ovvero identificabile a partire dalla posizione ricoperta nella gerarchia) e quella informale (tipica dei lavoratori che svolgono attività di coordinamento di altre persone, pur non ricoprendo una posizione che formalmente ne riconosca il ruolo).

Schema 1: Le posizioni di leader nel mercato del lavoro

	Autonomi	Dipendenti
Formali	Imprenditori	Dirigenti
Informali	Liberi professionisti lavoratori in proprio con dipendenti	Dipendenti che coordinano i colleghi

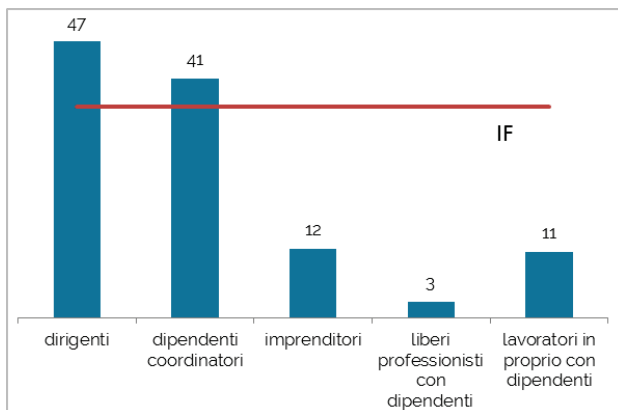
Nel corso di questo capitolo, le posizioni di leader saranno analizzate a partire dalle informazioni contenute nel data base dell'Istat - Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro del 2014, con l'obiettivo di analizzare i gap di genere presenti nei diversi settori lavorativi, riservando un focus finale per il sotto-settore terziario dei "Servizi di informazione e comunicazione" all'interno del quale rientra quello dell'audiovisivo. Così come suggerito nell'articolo di Gualtieri e Bergamante (*ibidem*) e sintetizzato nello schema 1, le posizioni di leadership sono state identificate sia tra i lavoratori dipendenti sia tra gli autonomi, distinguendo all'occorrenza i leader in "formali" e "informali".

### 4.1 I LEADER INDISCUSSI E LE LEADER INFORMALI

Essere leader è un'esperienza differente per gli uomini e le donne, in primo luogo da un punto di vista meramente quantitativo. Se si analizza in generale il mercato del lavoro, la percentuale di leader uomini è superiore a quella delle leader donne: i primi costituiscono il 16% e le seconde il 9% del totale degli occupati. Con riferimento alla tipologia di lavoro svolto, si deve inoltre precisare che le donne hanno maggiore chance di essere leader

tra i lavoratori dipendenti piuttosto che tra quelli autonomi. In particolare, il grafico 2 mostra un indice di femminilizzazione<sup>19</sup> superiore tra dirigenti e dipendenti coordinatori, con questi ultimi che superano la linea rossa che rappresenta l'indice di femminilizzazione calcolato sul totale dei leader.

**Grafico 2. Indice di femminilizzazione dei leader secondo la posizione professionale.**



Fonte: elaborazioni IRPPS su dati ISTAT - Rilevazione continua sulle forze lavoro 2014.

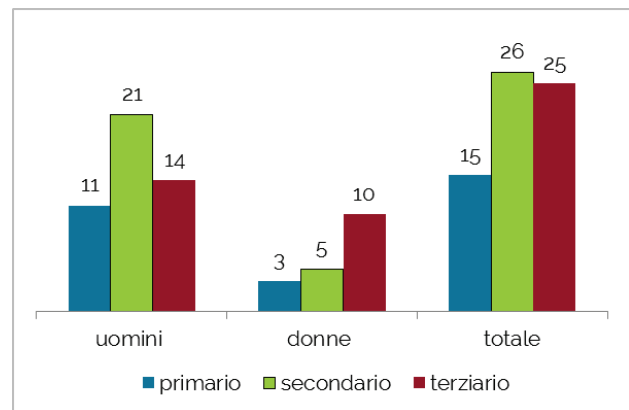
Le differenze di genere variano in maniera evidente tra i diversi settori produttivi. È infatti nel secondario (industria) che si registra la maggiore differenza tra l'incidenza dei leader maschi e femmine, mentre nel terziario i gap di genere nelle posizioni di comando tendono a ridursi (Grafico 3).

Anche l'indice di femminilizzazione evidenzia una quantità minore di donne al comando nel settore secondario (28,7%), mentre il primario ha una posizione intermedia (54,1%) e il terziario spicca per valori dello stesso indice più elevati (74,1%). Ciò nonostante si deve comunque precisare che nel settore terziario l'indice di femminilizzazione per il totale degli occupati mostra una preponderanza di lavoratrici donne (103%) e ciò potrebbe indurre ad ipotizzare - adottando un punto di vista ottimistico -

<sup>19</sup> L'indice di femminilizzazione è il rapporto percentuale tra donne e uomini e assume valore 100 nel momento in cui le prime e i secondi sono in numero uguale, valori superiori a questa soglia quando le donne sono sovra rappresentate e, viceversa, minori quando sono sottorappresentate.

valori superiori a 100% anche con riferimento alle posizioni di comando mentre, come si è detto, la realtà si allontana decisamente da quest'ipotesi.

**Grafico 3. Leader secondo il genere (% sul totale degli occupati nei tre settori produttivi).**



Fonte: elaborazioni IRPPS su dati ISTAT - Rilevazione continua sulle forze lavoro 2014.

Ma al di là della diversa incidenza dei leader donne nei tre settori, può essere riscontrata una seconda differenza di tipo più qualitativo, ovvero quella esistente tra le posizioni di leadership formalmente riconosciute (e tendenzialmente più remunerate e prestigiose) e quelle informali (quindi meno prestigiose e remunerate). Il grafico 4 mostra, a questo proposito, l'indice di femminilizzazione, distinguendo tra i leader formali e informali nel settore lavorativo autonomo e dipendente.

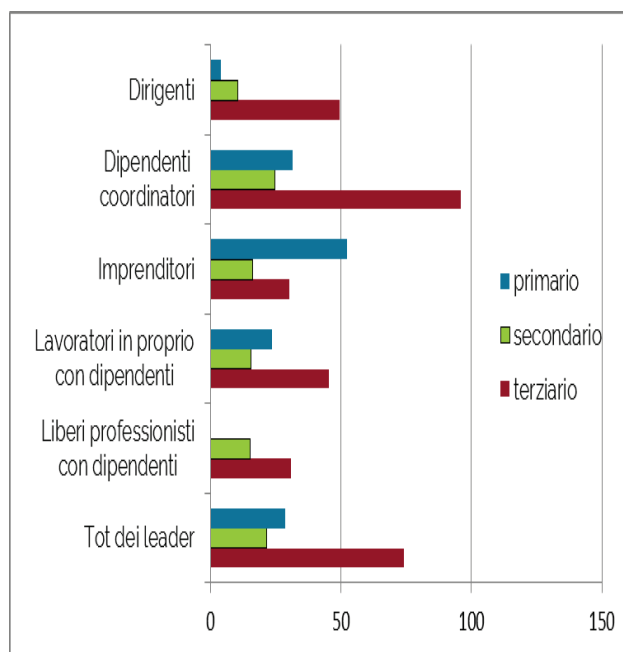
Le differenze tra i tre settori devono essere in buona parte ricondotte alle specificità che li contraddistinguono: nel primario infatti la quota maggiore di leader è presente tra gli autonomi e, più in particolare, tra i lavoratori in proprio con dipendenti, sebbene l'indice di femminilizzazione sia più elevato tra gli imprenditori, forse proprio come effetto delle politiche a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Negli altri due settori, i leader sono prevalentemente compresi tra i dipendenti che coordinano altri dipendenti (ovvero leader informali) ed è in particolar modo nel settore terziario che in questa



posizione le donne aumentano maggiormente (l'indice di femminilizzazione arriva qui al 96%).

**Grafico 4. Indice di femminilizzazione dei leader secondo la posizione professionale e il settore di attività.**

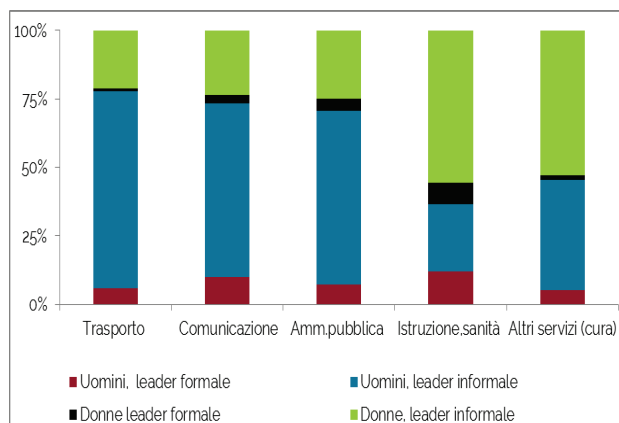


Fonte: elaborazioni IRPPS su dati ISTAT - Rilevazione continua sulle forze lavoro 2014.

Osservando più in particolare alcuni ambiti lavorativi del terziario, si può notare come la maggiore percentuale di leader femminili sia riscontrabile nel settore dell'istruzione e della sanità, seguito dal settore degli "altri servizi" (in cui rientrano i servizi collettivi e di cura alla persona), i quali presentano un indice di femminilizzazione pari rispettivamente al 173% e al 121%.

Il grafico 5 mostra però chiaramente che, anche in questi ultimi due ambiti, il vantaggio delle donne è individuabile nelle posizioni di leader informali, più che in quelle formali, dove invece sono gli uomini a mantenere le redini del comando.

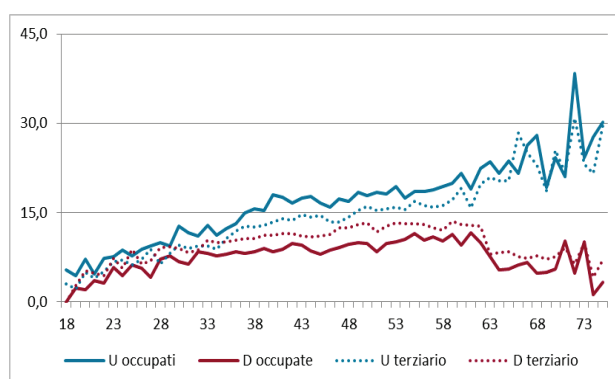
**Grafico 5. Leader in alcuni ambiti del terziario per genere (% sul totale degli occupati per genere).**



Fonte: elaborazioni IRPPS su dati ISTAT - Rilevazione continua sulle forze lavoro 2014.

Se quindi il terziario si caratterizza per essere il settore più femminilizzato, al tempo stesso svela chiaramente la stridente realtà di una sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di comando formalmente riconosciute, mentre accade più spesso che esse siano investite di responsabilità lavorative, senza vederle riconosciute in maniera formale.

**Grafico 6. Incidenza dei leader secondo il genere e l'età (%).**



Fonte: elaborazioni IRPPS su dati ISTAT - Rilevazione continua sulle forze lavoro 2014.

Le differenze nelle percentuali dei leader uomini e donne variano notevolmente all'aumentare dell'età e la forbice si amplia in particolare dopo i 35 anni.

Confrontando i dati relativi all'occupazione totale e quelli specifici per il terziario, il grafico 6 consente di osservare come, in quest'ultimo settore, le differenze di genere - pur presenti - siano molto meno pronunciate. D'altro canto, si evidenzia una tendenza alla sovrapposizione delle forbici nell'ultima fase della vita lavorativa, a conferma delle persistenti difficoltà che le donne incontrano nell'assumere ruoli di responsabilità e posizioni più remunerate.

#### 4.2 IL SUB-SETTORE "SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE"

Nell'ambito del settore terziario, i Servizi di informazione e comunicazione sono quelli di più diretto interesse per la presente ricerca dal momento che, al loro interno, possono essere individuate le attività: editoriali; di produzione cinematografica, video e programmazione televisiva; di registrazioni musicali e sonore; di programmazione e trasmissione; di telecomunicazioni (oltre alla produzione di software, la consulenza informatica e attività connesse; le attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici).

In confronto con gli altri settori di attività che costituiscono il Terziario, questo appare essere tra i più segregati, secondo solo a quello dei trasporti: l'indice di femminilizzazione raggiunge al massimo il 36% per i leader e il 39% per il totale degli occupati (valori che erano pari al 74% e al 103% per il terziario nel suo complesso).

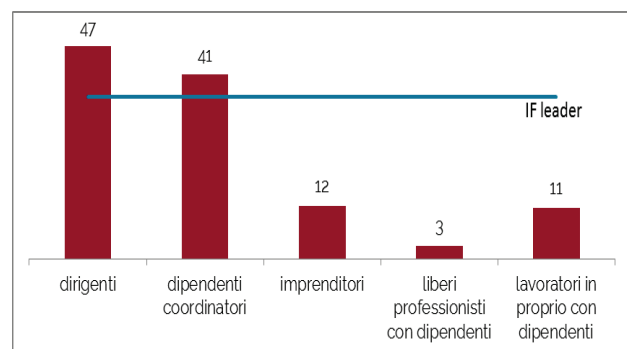
Inoltre, se il grafico 7 evidenzia un indice di femminilizzazione quasi agli stessi livelli del terziario con riferimento al mondo dei dirigenti, ne mostra al contempo uno decisamente più basso rispetto alla figura del dipendente coordinatore (leader informale). Alla luce di queste considerazioni, indagini più puntuali relative al settore audiovisivo potrebbero consentire di approfondire le ragioni della minore rappresentazione femminile e delle difficoltà di carriera delle donne.

Tra le principali caratteristiche dei leader di questo settore spesso emergono differenze di genere non particolarmente pronunciate, specialmente un'età

media delle donne leggermente inferiore agli uomini (42 contro 44), il fatto che provengano dal Nord con minore frequenza rispetto agli uomini (53% contro 58%) e che abbiano meno un contratto a tempo indeterminato (93% contro 97%).

La caratteristica che risalta maggiormente è quella relativa al titolo di istruzione, dal momento che le donne leader hanno più spesso una laurea rispetto agli uomini (53% contro 44%). Anche in questo caso, si conferma che per le donne la posizione di leadership si associa - più spesso che per gli uomini - ad una elevata competenza maturata durante gli anni della formazione universitaria. Ma, ancora una volta, questa maggiore propensione a essere preparate non è sufficiente a far guadagnare un primato o quanto meno una parità in termini di presenza nelle posizioni di comando.

Grafico 7. Indice di femminilizzazione dei leader secondo la posizione professionale nel settore "Servizi di informazione e comunicazione".



Fonte: elaborazioni IRPPS su dati ISTAT - Rilevazione continua sulle forze lavoro 2014.

## 5. [IL GENDER GAP NEL MONDO DELLA RICERCA]

La parità di genere nel settore della ricerca scientifica è un tema che ha da tempo suscitato l'interesse della Commissione Europea e della comunità scientifica. L'attenzione al tema genere & scienza si è diffusa a seguito di una serie di iniziative della Commissione europea, che, a partire dalla considerazione che la scarsa presenza femminile sia un fattore limitativo del potenziale della ricerca, ha sviluppato una strategia mirata all'implementazione di interventi a supporto di una più equa partecipazione dei due generi alla ricerca.

Nel 1998 la Direzione Generale Ricerca della Commissione Europea ha lanciato un piano d'azione su *"Donne e scienza"* che ha prodotto rapporti, promosso incontri e organizzato convegni; nel 1999 ha istituito un gruppo incaricato di approfondire il fenomeno della sotto rappresentazione femminile nelle carriere scientifiche. Questo gruppo, composto da funzionari ed esperti nel campo della parità di genere, noto come 'Helsinki Group', aveva il mandato di promuovere la discussione e lo scambio di esperienze su misure e politiche elaborate ed attuate a livello locale, regionale, nazionale ed europeo finalizzate ad incentivare la partecipazione delle donne alla carriera e alla ricerca in campo scientifico. Nell'ambito di questa iniziativa è stato inoltre istituito un sottogruppo di corrispondenti statistici che ha avuto il compito di fornire statistiche nazionali disaggregate per sesso e mettere a punto indicatori di genere utili al monitoraggio del settore della ricerca. L'attività ha dato luogo alla creazione di un data base che, nel corso degli anni, si è via via arricchito ed è utilizzato per la stesura del volume *"She figures"*, un rapporto che fornisce una lettura di genere aggiornata e puntuale dei progressi compiuti per la parità di genere nel settore scientifico, pubblicato con cadenza triennale (EC, 2006, 2009, 2013b e 2016b).

Il tema della presenza delle donne nella scienza è stato via via riproposto nei bandi promossi dalla

Commissione, e nell'ultimo Programma Quadro per la ricerca e l'innovazione *"Horizon 2020"* si sottolinea nuovamente l'esigenza di "rimuovere le barriere che impediscono alle donne una carriera scientifica di successo" e si destinano fondi per progetti che mirano (anche) al "cambiamento strutturale nelle organizzazioni scientifiche" introducendo ad esempio "piani sull'uguaglianza di genere" (EC, 2016b). Se il tema della parità di genere e della necessità di misure a supporto della presenza femminile nella scienza è andato assumendo una rilevanza crescente nelle attività europee, va anche rilevato che le organizzazioni di ricerca che hanno introdotto dei piani di azione specifici sono ancora una minoranza nel panorama europeo. Secondo la Commissione le misure messe in campo attengono prioritariamente al tema della conciliazione vita-lavoro, mentre sono più limitati gli interventi che promuovono la leadership femminile, il reclutamento e la trasparenza nell'assegnazione di risorse o quelle che mirano alla rimozione di pregiudizi e stereotipi (EC 2016b, p. 118).

L'analisi della presenza e delle posizioni delle donne nelle istituzioni scientifiche può rappresentare un caso di studio importante perché, al pari del mondo dell'audiovisivo, si riferisce a professioni in cui la creatività è un requisito basilare. Inoltre come nell'audiovisivo la carriera scientifica è competitiva e impegnativa, e richiede frequenti spostamenti e orari di lavoro non standard.

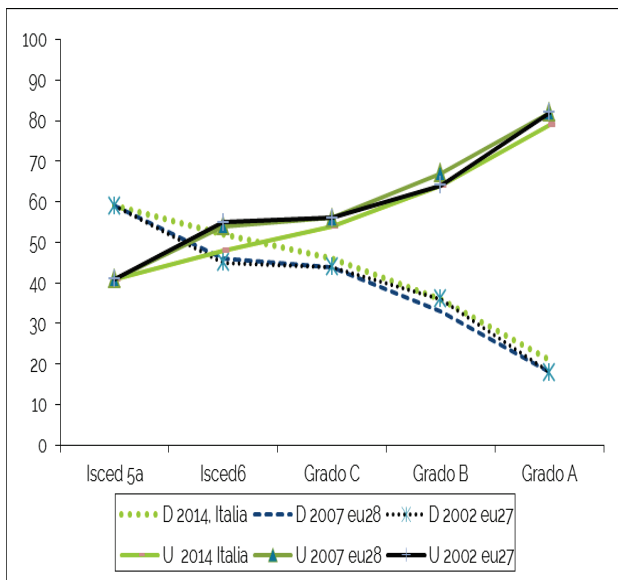
Gli studi e le esperienze sulle differenze di genere nel mondo della ricerca scientifica possono essere prese a modello e possono rappresentare 'buone pratiche' per esempio per quanto riguarda la disponibilità e la produzione di indicatori statistici mirati: un esempio positivo rispetto ad una attenzione ancora troppo limitata alla raccolta di dati confrontabili e in chiave di genere che ancora contraddistingue molti settori del mercato del lavoro.

Ma qual è la situazione delle donne nel mondo della scienza e della ricerca? I dati più recenti permettono di avere un quadro sufficientemente aggiornato del contesto italiano e di confrontare la situazione del

nostro paese con quella di altre realtà europee. In questa sede si farà in particolare riferimento agli indicatori di segregazione verticale (la progressione di carriera), sia orizzontale (i settori disciplinari), rimandando alla pubblicazione della Commissione europea (EC, 2016b) e del MIUR (2016) per altri approfondimenti sul tema.

La distribuzione per genere del personale di ricerca nel passaggio dalla posizione iniziale ai vertici della carriera è sintetizzata dal Grafico 8. Nella prima fase, quella formativa, le ricercatrici sono in maggioranza, ma al procedere della carriera verso posizioni di maggiore visibilità e potere la presenza femminile si fa sempre più limitata. L'andamento a forbice del grafico illustra molto chiaramente il fenomeno di segregazione verticale, che è fra l'altro sostanzialmente costante nel tempo, indicando così i limitati progressi raggiunti dell'ultimo quindicennio.

**Grafico 8. Donne e uomini per posizione nella carriera scientifica, Eu e Italia, 2002, 2013, 2014.**



Fonte: Eu.

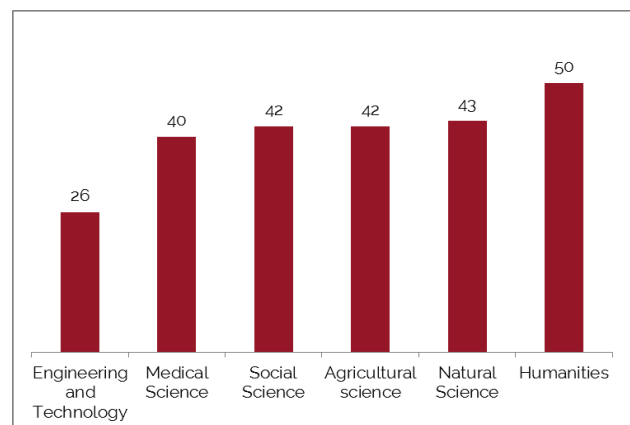
Il dato che emerge della contenuta variazione nel valore degli indicatori nel corso dell'ultimo quindicennio contraddice lo stereotipo secondo il quale con il tempo lo squilibrio di genere è destinato a scomparire perché l'attuale disparità origina dal

fatto che le donne sono entrate nel mondo scientifico dopo gli uomini.

La situazione italiana non si presenta differente da quella dell'Unione a 28: il Glass Ceiling Index (l'indice del soffitto di cristallo) messo a punto per monitorare l'uguaglianza di genere e misurare il gap nel raggiungimento della qualifica più elevata nella gerarchia accademica, per l'Italia è pari a 1,76 nel 2014, valore poco più basso di quello calcolato 10 anni prima (1,91). Si conferma dunque un trend decrescente, ma è palese la lentezza del cambiamento (MIUR, 2016).

La persistente differenza nelle scelte disciplinari di uomini e donne rappresenta l'altro aspetto macroscopico della specificità di genere nella ricerca. Valga per tutti l'esempio delle cosiddette STEM (*Science, technology, engineering, mathematics*), un settore di studio e di ricerca fondamentale per la capacità innovativa di un paese e nel quale il genere femminile risulta essere ancora poco rappresentato, come conseguenza dei radicati e forti stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi di studio "tradizionali" (Commissione europea, vari anni).

**Grafico 9. Proporzioni di docenti donna per settore disciplinare, Italia 2014**



Fonte: MIUR, 2016.

Non fa eccezione anche in questo caso l'Italia: è sin dalle scelte universitarie che la presenza di ragazze e ragazzi è squilibrata tra i vari ambiti disciplinari e le

differenze si approfondiscono nel passaggio alla carriera accademica. Se guardiamo alle laureate italiane si passa dal 77% nell'area delle "Scienze Umanistiche" al 66% nell'area delle "Scienze Mediche" e al 34% in quella di "Ingegneria e Tecnologia". Analoga è la situazione nei corsi di dottorato dove, a fronte di una presenza femminile media del 53%, nell'area medica tale presenza si attesta al 66% e in quella umanistica al 63%, mentre la quota femminile nell'area "Ingegneria e Tecnologia" scende inesorabilmente al 35%. Non desta quindi sorpresa che anche nell'Università italiana (Grafico 9) l'area "Engineering and Technology" riveli una bassa presenza di donne, pari al 26% (MIUR, 2016).



## 6. [IL GENERE NELLE PROFESSIONI DELL'AUDIOVISIVO - RASSEGNA DELLA LETTERATURA]

### 6.1. LE RICERCHE EUROPEE E NORDAMERICANE: UNA MAPPATURA

Gli studi di cinema si sono dedicati sin dagli anni Settanta all'analisi del ruolo, fino ad allora spesso invisibile, ricoperto dalle donne nella storia del cinema. A partire da studi seminali come quello di E. Ann Kaplan del 1973 *Women and Film: Both Sides of the Camera*, sono stati prodotte diverse ricerche, sia sulle personagge che sulle professioniste del cinema. Anche gli studi sui media e la televisione hanno presto riflettuto sulla posizione e il ruolo delle donne nelle industrie dell'audiovisivo.

Anche al di là del contesto accademico, gli ultimi dieci anni soprattutto hanno visto un aumento esponenziale dell'interesse da parte delle istituzioni sia in Europa che in Nord America nei confronti delle dinamiche e politiche di genere, in vari ambiti del mondo del lavoro, dell'intrattenimento, dello sport. L'attenzione è portata alla discriminazione esperita dalla maggioranza di coloro che si identificano con il genere femminile nell'ambito delle realtà lavorative, benché non ci sia alcuna meccanica corrispondenza fra appartenenza a un genere e difficoltà riscontrate nella propria professione<sup>20</sup>.

In questa sezione del rapporto ci si concentrerà sulle ricerche più recenti che abbiano indagato il ruolo delle professioniste, i loro percorsi di formazione e

l'andamento della loro carriera nella produzione cinematografica e nell'industria dell'audiovisivo.

Dalla presentazione dei dati già esistenti emergono alcuni elementi ricorrenti nelle industrie europea e nordamericana dell'audiovisivo: innanzitutto, una differenza sostanziale nelle quantità di professioniste impiegate in ruoli chiave a livello produttivo, creativo e distributivo rispetto ai loro colleghi associati al genere maschile. In secondo luogo, è evidente anche una differenza, sempre a sfavore delle professioniste, nei budget che vengono loro affidati. È importante notare come tali differenze sono invece quasi assenti a livello formativo: dalle analisi dei dati su ingresso, frequenza e diplomi ottenuti nelle scuole di cinema e televisione, è evidente come le percentuali rispecchino quelle della popolazione totale, benché la presenza femminile non sia omogenea in tutti i tipi di corso. Inoltre, le opere prime, spesso a basso budget, sono meno colpite dalla disuguaglianza di genere. Il collo dell'imbuto si stringe, come riscontrato anche in altri ambiti lavorativi, nelle fasi successive della carriera, e riguarda le posizioni di responsabilità.

Le cause della disuguaglianza di genere coinvolgono dunque le pratiche di ingaggio e le fasi di consolidamento della carriera, e non è ininfluente nella perseveranza delle professioniste il fatto che per alcuni ruoli manchino dei modelli di riferimento e gli stimoli già in fase di formazione. Inoltre, come in altre realtà, colpiscono sia a livello orizzontale (la minore quantità di professioniste impiegate negli ambiti chiave della produzione, creazione, distribuzione) che verticale (via via che aumenta il budget o il livello gerarchico nell'industria diminuisce sensibilmente la presenza femminile).

Un interessante esperimento, indicativo di una permanenza e della pervasività della disuguaglianza di genere all'interno dell'industria a livello globale, riguarda l'uso del programma di riconoscimento onomastico gendRE API, che individua il genere di una persona a partire dal suo nome, e con cui è stato analizzato l'intero archivio di Internet Movie Database (Rossini, 2014). Sono stati usati i database

<sup>20</sup> È interessante anche notare come quasi tutti gli studi si concentrino sulla disuguaglianza di genere senza porla in relazione ad altre dinamiche di minoritarizzazione (soprattutto etnico-culturale, socioeconomica, per orientamento sessuale), pure ampiamente in atto nelle società studiate. Benché non ci sia alcun legame automatico fra questi livelli, il rischio è quello di non esplicitare a sufficienza il posizionamento egemonico della borghesia bianca ed eteronormativa, e le conseguenze di tale collocazione in tutte le sfere sociali. Potrebbe essere utile mantenere un approccio orientato a una sensibilità intersezionale, che, senza confondere i piani, tenga comunque conto di una dimensione politica transnazionale, delle dinamiche economiche portate dalla globalizzazione e dal postcolonialismo, della configurazione di posizioni all'interno della sessualità e del gender ampio e complesse.

separati degli attori e delle attrici per stabilire come gli errori di assegnazione fossero percentualmente piuttosto bassi (meno dell'8% dei nomi è assegnato al genere sbagliato). Le percentuali che emergono sul cinema, dalla sua nascita a oggi, sono interessanti benché statisticamente poco rappresentative dei cambiamenti storici pure avvenuti: il 78% dei registi e dei montatori assegnati al genere maschile, l'86% dei direttori di fotografia, l'88% dei compositori, il 74% degli sceneggiatori, il 68% dei produttori, il 60% degli scenografi, e il 26% dei costumisti.

Per quanto riguarda lo stato dell'industria contemporanea, sono soprattutto università ed istituti nazionali di ricerca a dotarsi degli strumenti per elaborare una cartografia quanto più accurata possibile delle professionalità femminili già attive, delle loro traiettorie lavorative fin dalla formazione, e delle strategie attivate per essere valorizzate in ambienti spesso a prevalenza maschile. Anche le associazioni di categoria hanno compreso l'importanza di una valorizzazione di prospettive ed esperienze diverse per aumentare la produttività di un settore come quello dell'audiovisivo, soprattutto in relazione all'industria dell'intrattenimento.

Mettere ordine in queste ricerche può dunque non essere semplicissimo, perché i dati pubblicati non sono quasi mai confrontabili. Inoltre, in alcuni casi la ricerca è svolta a livello locale, altre volte a quello nazionale o internazionale; in alcuni casi copre un periodo di tempo ridotto e ben delimitato, in altri molto più vasto o non ben specificato; e non sempre le figure professionali coinvolte sono comparabili per categoria e definizione.

Eppure, alcune ricerche hanno avuto particolare risonanza, sia per i risultati individuati, sia perché hanno raccolto consensi e finanziamenti istituzionali di grande importanza. Innanzitutto, verranno qui analizzate le principali ricerche condotte dalle istituzioni dell'Unione Europea, che si concentrano soprattutto sull'impiego delle registe e sulla produzione dei loro film. In questo modo viene dimostrato come prevalga un approccio all'audiovisivo maggiormente orientato alla

valorizzazione della creatività individuale, a scapito però di un sistema industriale che necessita della collaborazione fra varie figure di responsabilità per esistere e prosperare. È interessante notare come in questo contesto lo studio francese del 2013, commissionato dal Centre National du Cinéma et de l'image audiovisuelle, abbia un approccio molto più olistico, andando a individuare tutta una serie di figure nell'apparato produttivo, e confrontando le statistiche della divisione di genere in tutte le professioni dell'audiovisivo, analizzando così grandi quantità di dati (CNC, 2014).

Le ricerche statunitensi invece sono commissionate da altro tipo di istituzioni, e hanno dunque una metodologia diversa. Le ricerche accademiche danno rilievo alla visibilità dei prodotti della creatività e della professionalità femminili, tenendo traccia delle presenze nei film che raggiungono i primi 250 posti (o 100 in caso di ricerche più ridotte) al botteghino nazionale. Le ricerche invece commissionate dalle associazioni di categoria o dalla formazione si concentrano maggiormente sulle modalità di impiego e sul livello gerarchico raggiunto dalle professioniste più che sulla diffusione dei loro prodotti.

Per queste differenze, in questo report saranno considerati innanzitutto i risultati delle ricerche europee, che fanno riferimento a una dimensione creativa più vicina a quella italiana - benché l'intero sistema trarrebbe giovamento da una maggiore attenzione alle dinamiche industriali e del mercato, nonché alla visibilità concreta dei prodotti.

## 6.2. LE RICERCHE EUROPEE E LE LORO SCOPERTE: UNA MEDIA ALLARMANTE

### *European Audiovisual Observatory - EAO*

<http://www.obs.coe.int/>

Uno studio commissionato dall'EAO ha analizzato i dati del cinema europeo fra il 2003 e il 2012, in particolare concentrandosi sulle registe.

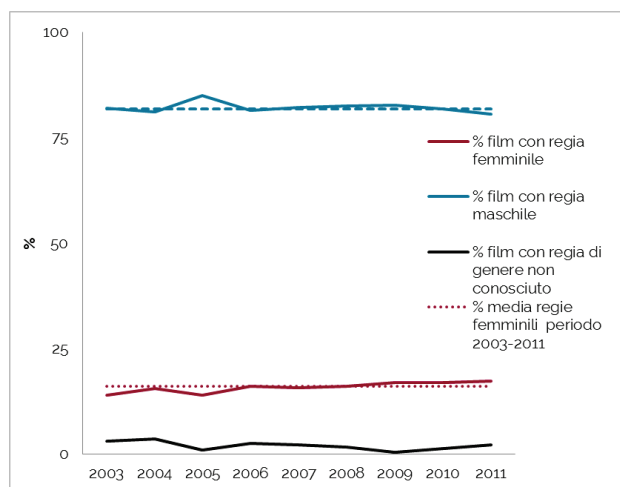
Lo studio è interamente firmato da un unico analista, Julio Talavera Milla.

Lo studio, pubblicato nel 2013, ha utilizzato i dati presenti nel database europeo Lumière<sup>21</sup> considerando i film che siano stati prodotti e abbiano poi avuto una distribuzione in 36 nazioni europee.

Lo studio ha rilevato come, fra il 2003 e il 2012, solo il 16,3% dei film europei con una distribuzione sia stato diretto da registe. Il 26,3% dei film diretti da registe ha ottenuto finanziamenti da nazioni diverse da quella in cui viene ufficialmente prodotto il film (il 28% di quelli diretti da uomini). I film diretti da donne sono coproduzioni internazionali per il 41,7% (contro il 46,9% di quelli diretti da uomini).

Non ci sono differenze rilevanti per quanto riguarda invece la distribuzione internazionale - poco più della metà dei film europei varca i confini rispetto alla nazione produttrice, indipendentemente dal genere della persona alla regia. Per i film a regia femminile il 29,4% dei biglietti venduti viene da mercati non-nazionali (il 36,7% per i film diretti da uomini).

Grafico 10. Film europei secondo il genere del regista



Fonte: European Audiovisual Observatory, 2014.

Il report *Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry, 2006-2013*, pubblicato nel 2015, si basa sia sulla raccolta di dati, sia su un questionario distribuito attraverso le associazioni nazionali di categoria ad

oltre 900 professionisti/e legati/e all'industria cinematografica europea.

### European Women's Audiovisual network (EWA)

www.ewawomen.com

Si tratta di un network fondato nel 2010 da professioniste appartenenti all'Unione Europea, e attualmente è una organizzazione no-profit indipendente, che include membri da 47 nazioni europee, ciascuna delle quali è rappresentata nell'advisory board da un'ambasciatrice. L'attuale presidente è la regista spagnola Isabel Coixet.

Dopo una ricerca pan-europea portata avanti dal 2006 al 2013, nel 2015 è stato pubblicato un report finale sull'uguaglianza di gender per le registe nell'industria cinematografica europea (*Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry, 2006-2013*). Il report propone una comparazione fra le situazioni di diversi Paesi europei, in modo da individuare pratiche per l'azione affermativa per trasformare lo status quo. Il rapporto nasce dalla collaborazione di moltissime ricercatrici e ricercatori provenienti da tutte le istituzioni e i Paesi coinvolti.

Il report della EWA ha visto la collaborazione di:

- Austrian Film Institut (Austria)
- British Film Institute (UK)
- Creative Skillset (UK)
- Sheffield Hallam University (UK)
- Birbeck University of London (UK)
- Hrvati audiovizualni centar (Croazia)
- Svenska Filminstitutet (Svezia)
- MiBACT - Direzione Generale Cinema (Italia)
- CNC - Centre National du cinéma et de l'image animée (Francia)
- Université de Versailles (Francia)
- Universität Rostock (Germania)

<sup>21</sup> <http://lumiere.obs.coe.int/web/search/>



Viene segnalato comunque come lo studio riguarda Paesi<sup>22</sup> le cui industrie hanno portate molto diverse, e dunque la comparazione dei dati deve tenere conto delle rispettive proporzioni. È anche specificato come nel caso del Regno Unito si siano escluse le produzioni a cui abbiano contribuito le principali case di produzione statunitensi.

In generale sono stati inclusi tutti i lungometraggi prodotti, sia documentari che di finzione, anche se non hanno mai raggiunto il pubblico attraverso la distribuzione cinematografica o televisiva. Non sono stati presi in considerazione i cortometraggi e i prodotti di animazione, pur importanti in nazioni con industrie di piccole dimensioni. Non viene data una spiegazione dettagliata della scelta, ma è ipotizzabile che tali prodotti avrebbero avuto bisogno di una ricerca specifica, i cui risultati (viste le differenze di budget e pratiche di produzione e distribuzione) sarebbero stati del tutto incomparabili con quelli dei lungometraggi. Non si esclude che in futuro possa essere interessante proprio sviluppare una ricerca che prenda in considerazione la comparazione quantitativa delle professioniste che si dedicano a corto e lungometraggi, andando a porre l'attenzione anche alla fase della carriera in cui si trovano (i cortometraggi vengono spesso considerati punti di partenza per future carriere che raggiungono la maturità nella produzione di un lungometraggio) e alla necessaria differenza di budget, e di strategie di produzione e distribuzione.

Secondo questo studio, fra il 2006 e il 2013, il 21% circa dei film prodotti in Austria, Croazia, Francia, Germania, Italia, Svezia e Regno Unito sono diretti da donne.

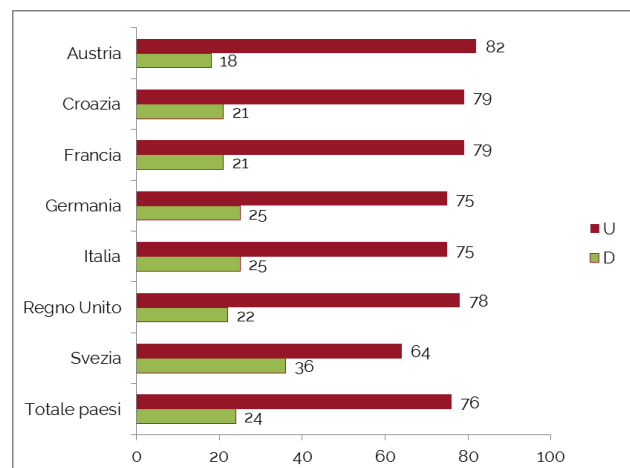
Per quanto riguarda i dati italiani:

Il 12% (16% EU) dei film a finanziamento pubblico italiano è diretto da donne. Delle opere prime e seconde, il 15,6% è diretto da donne, mentre il dato per i film di interesse culturale (a partire dal terzo film di una regista) è dell'8,9%.

Il 21% dei film prodotti direttamente dalla RAI è stato diretto da donne, mentre il finanziamento esterno vede l'11,4% del budget dedicato a film diretti da donne. Solo la Francia e l'Austria hanno fornito dati di questo genere nello studio EWA, dunque non esiste una media europea con cui confrontare la percentuale.

La scarsità di finanziamenti si riflette nella scarsità di investimenti nella pubblicità, nella distribuzione e nell'esercizio. Il 9,2% (18% EU) dei film che raggiungono le sale sono diretti da donne, e ottengono il 2,7% (11% EU) degli incassi.

Grafico 11. Le registe e i registi in Europa (2012-2013).



Fonte: EWA Report Database, 2016.

Completamente diverso è il dato riguardante i festival. Il 33% (51% EU) dei film diretti da donne ha ricevuto una nomination o dei premi in festival nazionali o internazionali, contro il 17% dei film degli uomini che riceve nomination/premi nazionali e il 23% internazionali. Il 73% (83% EU) dei film diretti da donne ha partecipato a un festival nazionale o internazionale, mentre il 58% dei film diretti da uomini ha partecipato a festival internazionali, il 43% è invitato ad eventi nazionali.

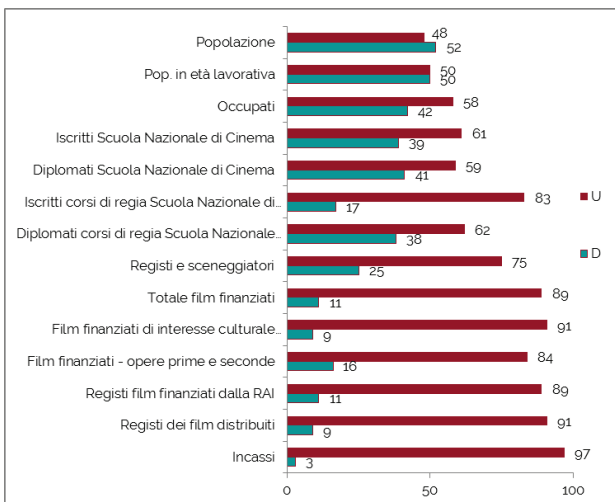
Va considerato che in generale per il cinema delle donne i festival vanno a costituire quasi uno strumento di distribuzione alternativa, creando un mercato specifico legato alla cinefilia, e che potrebbe essere sfruttato in modo più specifico e articolato per avere ricadute anche sugli aspetti produttivi.

<sup>22</sup> Le nazioni coinvolte nello studio sono Austria, Croazia, Francia, Germania, Italia, Svezia, Regno Unito

Le registe e sceneggiatrici accreditate in Italia sono il 25% (24% EU) del totale (Grafico 11).

Le percentuali per Austria, Croazia, Germania, Svezia e Regno Unito sono fornite dalle associazioni di categoria. Per l'Italia, nel dato sono incluse le sceneggiatrici. Per la Francia, il dato è tratto dalle registe che hanno ottenuto finanziamenti statali fra il 2008 e il 2012.

Grafico 12. L'industria del cinema in Italia e il gender gap



Fonte: EWA, 2015.

Si può notare che in generale le donne sono maggiormente coinvolte nella produzione di documentari, che ottengono in proporzione maggiori finanziamenti e una maggiore presenza al botteghino. La differenza comunque non è particolarmente rilevante, lo scarto è mediamente di pochi punti.

Il report sottolinea anche come nelle scuole di cinema nei Paesi europei considerati il 44% delle diplomate siano donne, mentre è attivo solo il 24% di registe nelle industrie europee in generale.

In Italia, le domande di iscrizione al Centro Sperimentale di Cinematografia - Scuola Nazionale di Cinema effettuate dal 2006 al 2013 sono fatte per il 39% da donne, che costituiscono il 41,5% delle diplomate. Le diplomate registe sono il 37,8%. In questo senso sono già applicate alcune pratiche in funzione della parità, perché solo il 17% delle

domande di iscrizione per i corsi di regia è fatto da donne (Grafico 12).

### 6.3. NEL DETTAGLIO: LA SITUAZIONE IN FRANCIA

Le specificità della situazione francese emergono in uno studio commissionato dal Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), che si concentra sulla presenza di professioniste nella produzione cinematografica e audiovisiva, nei programmi di finanziamento, nel CNC e negli studi di produzione fra il 2008 e il 2012.

#### *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle*

<http://www.cnc.fr/web/fr/etudes/-/ressources/4855205>

Si tratta di uno studio commissionato dal CNC - Centre National du Cinéma et de l'image audiovisuelle, dedicato a conoscere la collocazione delle professioniste nell'industria del cinema e dell'audiovisivo francese fra il 2008 e il 2012. Lo studio è molto vasto, e analizza una grande quantità di dati, su posizioni di impiego, salari, quantità di film prodotti, budget impiegati nelle produzioni, risultati al botteghino, ecc..

La ricerca francese nasce dalla collaborazione fra il servizio statistico Audiens e la Direzione studi, statistiche e prospettive del CNC - Centre National du Cinéma et de l'image animée.

Lo studio è firmato da Aude Barrallon e Carole Perraut per Audiens, e da Fanny Beuré, Marie-Gabrielle Chéron e Benoît Danard per il CNC.

Il rapporto si occupa di individuare i ruoli di responsabilità nella produzione cinematografica e televisiva, nonché le posizioni più elevate all'interno del CNC e degli studi di produzione ad esso collegati. Produce anche una buona quantità di dati sulle professionalità attive nel cinema e

nell'audiovisivo (regia soprattutto, ma anche dati percentuali sulla presenza femminile in altri ruoli).

Nel 2012, all'interno del CNC, il 59,4% degli agenti è di genere femminile. Maggiore è il livello di responsabilità e potere, minore è la percentuale di donne impiegata, senza però mai scendere al di sotto del 49%. Il comitato di direzione è composto per la metà da donne (11 su 22). Le donne caposervizio sono 12 su 27.

Le 44 commissioni presenti all'interno del CNC sono composte quasi al 40% da donne (più del 31% delle vicepresidenti è di genere femminile).

Il 39,2% delle persone che ha presentato una candidatura per dei finanziamenti del CNC è di genere femminile, e fra coloro che li hanno ottenuti il 43,8% sono donne. Nel 2012, nell'audiovisivo 106 donne contro 114 uomini hanno ottenuto finanziamenti CNC, mentre per il cinema si tratta di 24 donne e 30 uomini. La stessa proporzione si incontra nei cortometraggi (20 donne contro 33 uomini), mentre il divario è molto ampio per quanto riguarda i finanziamenti per i nuovi media: 45 candidature femminili contro 88 maschili, 7 donne vincitrici dei finanziamenti contro 23 uomini.

Fra il 2009 e il 2011 hanno collaborato con il CNC 436 imprese di produzione audiovisiva (fiction e animazione), delle quali 401 dirette da persone fisiche il cui genere è identificabile; fra queste, il 24,4% è diretta da donne. Le 308 imprese cinematografiche con a capo persone fisiche di genere identificabile (su 322 totali) sono dirette invece per il 21,1% da donne. Nel 2012, sono registrate il 23% di registe di lungometraggi. Fra il 2008 e il 2012 la percentuale scende leggermente (il 21,3%: 250 su 1172 totali; nel 2008 era il 18,4%, con un aumento sensibile negli anni). I dati sono superiori alla media europea registrata dall'European Audiovisual Observatory (EAO) fra il 1996 e il 2012 (18,4%) e del Regno Unito fra il 2010 e il 2012 (11,4%). Va rilevato però che questo paragone è solo orientativo, vista la grande differenza nella quantità complessiva degli anni presi in considerazione: 4 anni per la Francia, 2 per UK, 15 per l'Europa nel

complesso. Non dovrebbero dunque essere confrontati in modo così diretto, benché resti l'idea di una nazione con una maggiore parità rispetto al Regno Unito, paragonabile per mercato e volume di investimenti.

Nel 2012, il 24,8% dei film francesi è diretto o codiretto da registe (la percentuale era del 23,5% nel 2011 e del 20,4% nel 2008). Su 158 lungometraggi di finzione di iniziativa francese, 38 sono diretti da donne, 2 sono codiretti; hanno almeno una regista 10 documentari su 39, e solo 1 film di animazione su 10 (e si tratta di una coregia). Fra i film di finzione francesi diretti fra il 2008 e il 2012, la metà è costituita da drammi o commedie drammatiche, dirette al 62,5% da donne.

Dei film arrivati in sala nel 2012, 85 hanno ricevuto la definizione di film d'autore o d'essai, e di questi 24 sono diretti da donne, ovvero il 28,3% (a cui si aggiungono 2 film codiretti). Sul totale dei film che hanno raggiunto una distribuzione in sala, i film delle registe hanno ottenuto solo il 13,2% degli incassi.

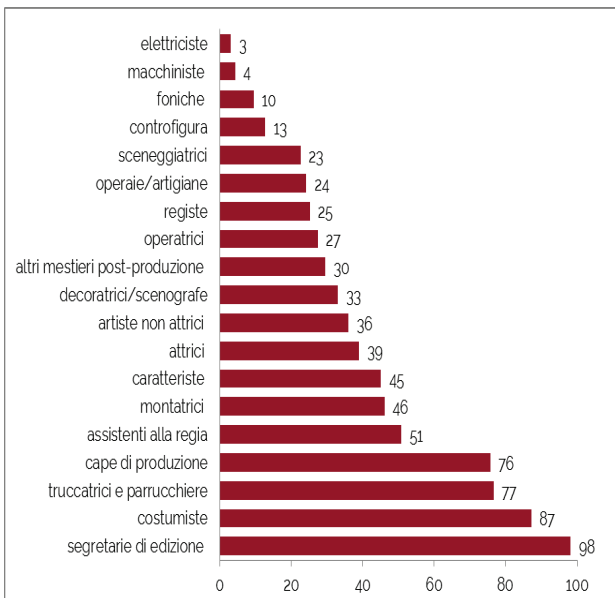
I budget riservati ai film di iniziativa francese diretti da donne sono comunque di gran lunga più bassi di quelli riservati ai registi: in media, nel 2012, un film di una regista ha un budget di 3,45 milioni di euro, contro i 5,66 dei registi di genere maschile. Il budget è aumentato leggermente per le donne (era il 3,34 milioni di euro nel 2008), mentre si è considerevolmente ridotto per i film diretti da uomini (era 7,25 milioni di euro nel 2008). Inoltre, fra i lungometraggi di iniziativa francese, solo 2 registe hanno ottenuto budget superiori ai 10 milioni di euro contro i 30 registi del 2012 (a cui si aggiunge 1 film codiretto). 34 registe hanno avuto budget compresi nei 4 milioni di euro, contro 91 uomini (a cui si aggiungono 4 film codiretti).

In generale, i film diretti da donne hanno un numero maggiore di finanziatori, che investono somme più basse. Nel 2012, il 60,9% dei film di registe ha ottenuto finanziamenti dal SOFICA - Sociétés de financement de l'industrie cinématographique et de l'audiovisuel (28 film in totale). Anche le reti televisive coproducono più spesso film realizzati da

donne, così come i distributori. Di conseguenza, i film delle registe sono generalmente meno spesso finanziati da produttori esteri. Si tratta di un dato molto interessante, perché da un lato sottolinea come le registe debbano raccogliere un maggior numero di finanziatori per poter produrre un film, e dall'altro come questi film raramente raggiungano i mercati internazionali, essendo finanziati soprattutto a livello nazionale.

Le professioniste impiegate nell'industria cinematografica (Grafico 13) fra il 2008 e il 2012 sono invece il 42,7%, ma guadagnano solo il 32% del totale dei salari. Le artiste intermitteni sono il 44,1%.

**Grafico 13. Le professioniste impiegate nel cinema fra il 2009 e il 2012 (%).**



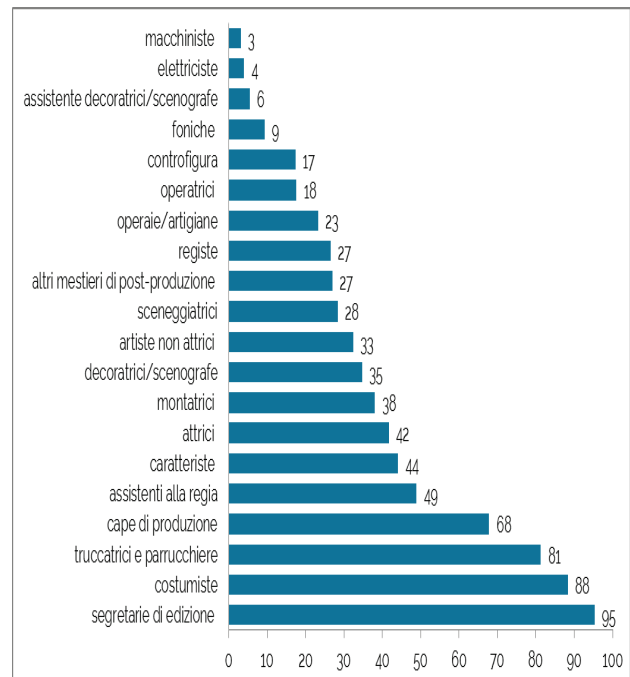
Fonte: CNC Audiens.

Le impiegate nell'animazione sono il 30% del totale, a cui spetta il 23,3% della massa salariale, mentre nel cinema e nella televisione non-documentari lavora il 42,8% di professioniste, che riceve il 32,2% della massa salariale. Questo dato è fondamentale per sottolineare come, a parità di impiego, le donne siano comunque pagate meno dei loro colleghi, e dunque come sia necessario un intervento legislativo forte contro la discriminazione economica.

Nell'industria dell'audiovisivo (Grafico 14) troviamo il 41,5% delle professioniste che guadagnano il 38,3% della massa salariale. Le donne sono presenti soprattutto fra gli effettivi non quadri (58,9%), mentre sono meno presenti le intermitteni (34% fra i quadri e 37,6% non-quadri).

Fra il 2009 e il 2011, le donne responsabili di produzioni nell'audiovisivo sono il 24,4%, nel cinema il 21,1%. Le differenze fra le due industrie sono minime, il che ne rende evidenti i rapporti e la condivisione di numerose figure professionali - ma anche la condivisione dei processi di discriminazione, che devono essere combattuti congiuntamente.

**Grafico 14. Le professioniste impiegate nell'audiovisivo fra il 2009 e il 2012 (%).**



Fonte: CNC Audiens.

## 6.4. NEL DETTAGLIO: LA SITUAZIONE NEL REGNO UNITO

Il progetto di ricerca include la stesura di un report che si concentra sui film certificati come britannici e che abbiano avuto una distribuzione nella finestra temporale fra il 2000 e il 2015, e sull'accREDITAMENTO di registe, sceneggiatrici,

produttrici, executives, direttrici della fotografia e montatrici. All'uso dei dati statistici forniti dal British Film Institute (BFI), si aggiunge l'analisi di interviste condotte con 50 professioniste appartenenti alle categorie considerate.

**Calling the Shots: Women and Contemporary UK Film Culture 2000-2015**

<http://www.southampton.ac.uk/cswf/>

Si tratta di un progetto quadriennale che indaga il ruolo delle professioniste nel cinema britannico e gli ostacoli che incontrano all'interno dell'industria. Scopo del progetto è produrre un rapporto su ogni anno dal 2000 al 2015, che vada ad analizzare i dati sulla partecipazione delle donne nei principali ruoli produttivi del cinema britannico.

Lo studio è condotto da un team di sei ricercatrici, coordinate da Shelley Cobb e Linda Ruth Williams.

Il progetto vede la collaborazione della:

- University of Southampton
- Arts and Humanities Research Council (AHRC), UK (funding)

E vede la collaborazione di istituzioni come:

- British Film Institute (dati sulla produzione)
- BECTU - the media and entertainment union
- Women in Film and TV (UK) (contatti per interviste)
- Harbour Lights Cinema
- Shetland Film Festival
- Birds Eye View

I dati del 2015 indicano come le professioniste al lavoro nei 203 film prodotti in quell'anno sono il 20% del totale. Di queste, solo il 7% è non-caucasica (1,5% dei professionisti totali).

Le donne sono il 13% delle registe, il 20% sceneggiatrici, il 27% produttrici, il 18% executives, il 17% montatrici, il 7% direttrici della fotografia.

Il 25% dei film britannici in produzione nel 2015 non ha alcuna professionista nei sei ruoli principali analizzati.

**Cut Out of the Picture. A Study of Gender Inequality amongst Film Directors in the UK Film Industry**

<https://www.directors.uk.com/news/cut-out-of-the-picture>

Studio pubblicato nel Maggio 2016, commissionato da Directors UK, associazione di categoria delle registe e dei registi del Regno Unito. Scopo ultimo del rapporto è individuare le cause della disuguaglianza di genere, e operare per raggiungere la parità nella quantità di film finanziati dalle istituzioni entro il 2020. Lo studio comprende i film prodotti dal Regno Unito fra il 2005 e il 2014.

I due ricercatori che hanno condotto lo studio sono Stephen Follows, produttore, e Alexis Kraeger, ricercatore e scrittore.

Lo studio si concentra sui 2.591 lungometraggi distribuiti fra il 2005 e il 2014, e tiene conto del ruolo delle registe, prestando attenzione sia allo sviluppo nel corso dei 10 anni analizzati, sia allo sviluppo delle loro carriere in generale, nonché alla dimensione economica (budget, finanziamenti). Lo studio si interroga sulle cause e potenziali strategie di azione per il raggiungimento del 50% dei film a finanziamento pubblico diretti da donne entro il 2020.

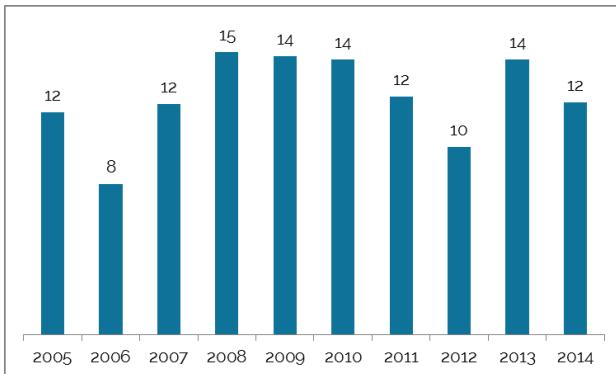
I dati sui film sono stati forniti dal British Film Institute, andando a formare un dataset su cui i due ricercatori hanno lavorato con l'aggiunta di informazioni reperibili dal database di Director UK, nonché dai principali siti web e altre fonti pubbliche (The British Council, OBS LUMIERE, etc.). Per ottenere dati più certi, i ricercatori hanno escluso i film con più di 5 registi, i film che sono stati distribuiti secondo un formato diverso rispetto a quello con cui sono stati girati (ad esempio lungometraggi poi trasformati durante la lavorazione in web series), e i film-concerto.

I due ricercatori hanno aggiunto ai dati grezzi anche quelli ricavati da 174 interviste a registi, di cui 121

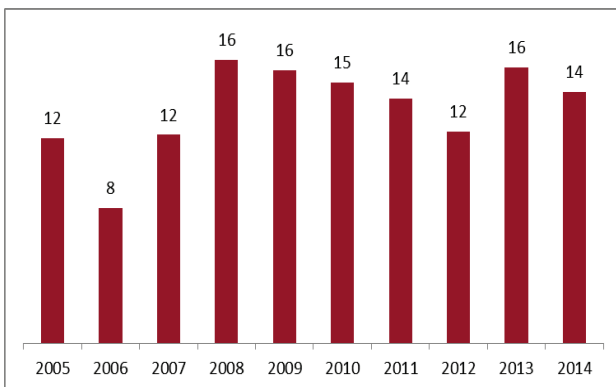
hanno diretto almeno un film presente nel dataset, di età diverse.

**Grafico 15. Le registe nell'industria del cinema in UK. 2006-2014.**

**% di donne sul totale dei registi**



**% di film diretti da donne**



Fonte: Directors UK, 2016.

Per gli anni 2013-2015 sono stati raccolti anche dati sulla partecipazione a otto principali Festival internazionali (Aspen, Berlino, Cannes, Sundance, SCSW, Toronto, Tribeca, Venezia), che però non hanno un ruolo di rilievo nel report pubblicato.

Il risultato più eclatante è che fra il 2005 e il 2014 solo il 13,6% delle registe attive in UK si identifica col genere femminile. La percentuale dei film prodotti oscilla dall'11,3% del 2005 all'11,9% del 2014.

La percentuale non migliora di molto per le produzioni televisive, dirette dal 14% di donne.

L'unico dato più vicino a quello statunitense è quello dei corti, diretti dal 27,2% di registe. I programmi tv

factual (non fiction) sono diretti al 50% da donne, mentre la percentuale scende al 16% dei programmi per bambini e al 12% dei programmi di intrattenimento e comici.

Il 26,9% delle iscritte a Directors UK è di genere femminile (la percentuale sale al 39% nei membri fra i 35 e 44 anni).

Generalmente, le registe dirigono meno film durante la loro carriera rispetto ai registi, e hanno meno opportunità per andare oltre l'opera prima: solo il 13,5% delle donne gira un'opera seconda contro il 15,5% dei registi. Inoltre, il 21,2% riesce a raggiungere la terza opera, contro il 29,6% dei registi. E, soprattutto, solo il 14,3% delle registe che hanno girato quel terzo film riesce a dirigere il quarto, contro il 48,5% dei registi.

Questo è uno dei dati più importanti dello studio, che dimostra come arrivare al terzo film permetta il consolidamento della propria carriera, e che dunque la strozzatura più grave fra donne e uomini sta nella differenza fra il considerare la carriera avviata dopo il terzo film o il lottare per dirigere ancora.

Inoltre le registe vengono assunte sempre meno via via che il budget del film aumenta (solo il 3,3% dei film con un budget superiore ai 30 milioni di sterline è diretto da una regista).

Le registe sono più presenti in alcuni generi, soprattutto documentari (24,8%), musical (21,1%), film romantici (18,2%) e biografici (17,5%), mentre hanno molte meno opportunità di girare sci-fi (2,9%), film d'azione (3,6%), crime (4,3%) e horror (5,2%). In qualche modo, essere identificate come donne nuoce esplicitamente alla carriera delle registe che pure riescono a superare lo scoglio dell'opera seconda. A questo si aggiunge appunto un immaginario che impedisce la proliferazione delle diversità all'interno dei generi narrativi, mantenendo delle strutture rigide nell'associazione fra genere e immaginario.

Lo studio analizza anche altre professionalità: il 25,7% delle produttrici sono donne, con una percentuale che diminuisce quando il ruolo diviene più importante, e il 14,6% delle sceneggiatrici. Nelle

troupes, macchiniste, operatrici e foniche sono meno del 10%. Sono il 6,2% le direttrici della fotografia, e compongono le colonne sonore solo il 6% di donne. Sono invece in maggioranza nei dipartimenti dedicati a casting, trucco e costumi. Viene notato come in film diretti da donne ci sono maggiori probabilità che vengano assunte professioniste come membri della troupe.

È più probabile che una donna sia seconda o terza assistente alla regia che prima. Allo stesso modo, è più probabile che venga assunta un'operatrice alle dipendenze di una direttrice della fotografia, piuttosto che un direttore uomo.

Il 21,7% dei film finanziati con fondi pubblici nel decennio studiato sono diretti da una regista. Il dato è sostanzialmente diminuito dal 32,9% del 2008 al 17% del 2014.

La disuguaglianza fra registe e registi nel Regno Unito ancora una volta non si applica alle scuole di cinema: le studentesse di cinema hanno le stesse percentuali della popolazione generale, e anche l'ingresso nel mondo del lavoro vede professioniste attive per il 49%. Come si è notato precedentemente nel mondo del lavoro, alcuni corsi vedono un netto predominio femminile (costumi, trucco, scenografia), mentre in postproduzione, visual effects e games le studentesse sono molte di meno (rispettivamente 28,8%, 18,1% e 13,6%). Lo studio sottolinea come i ruoli nelle troupes maggiormente utili per iniziare la carriera sono dominati dagli uomini, inclusi il montaggio (14,4% donne), la produzione (25,7%) e i ruoli di operatrice (9,8%).

Se le studentesse e le diplomate sono quasi la metà del totale, le registe che ottengono fondi pubblici, che dirigono corti e i cui lavori vengono selezionati nei festival, e che dirigono film a basso budget non raggiungono mai il 30% del totale. La percentuale scende al di sotto del 20% per i lungometraggi ammessi ai festival principali e per le produzioni a budget medio, mentre scende sotto il 5% per i budget più importanti.

La strozzatura dunque è soprattutto nella fase della carriera in cui si entra nel mondo del lavoro e si

inizia a guadagnare credibilità, momenti ritenuti ben più importanti di qualunque tipo di formazione accademica o professionalizzante istituzionalizzata. Ancora una volta, la disuguaglianza è attiva sia in una dimensione orizzontale (la presenza di donne in alcuni settori) sia soprattutto a livello verticale (le possibilità di proseguire nella carriera con incarichi di responsabilità e budget conseguenti).

Lo studio esplicita anche alcune delle cause per la scarsa presenza delle professioniste all'interno dell'industria cinematografica, in particolare per quanto riguarda la regia.

Non c'è alcun sistema di regolazione che sostenga e controlli l'uguaglianza di genere. Il mercato agisce solo sul 7% della produzione, e dunque non instaura un sistema competitivo vero e proprio che vada a scardinare abitudini di impiego radicate e basate spesso su pregiudizi inconsapevoli e dinamiche già stabilite. È da notare come per rilevare una discriminazione contro una minoranza è necessario che il soggetto discriminato compili un ricorso, cosa che viene praticata poco per evitare ritorsioni su futuri impieghi.

L'incertezza del risultato e l'insicurezza economica che dominano l'industria cinematografica comportano una mancanza di competitività e meritocrazia, e il persistere invece di comportamenti abitudinari e talvolta illogici, basati su modelli comportamentali e ruoli sociali costruiti dal pregiudizio inconsapevole nei confronti delle donne. La ricerca costante del risultato a breve termine impedisce programmi a lunga scadenza, come dimostrato ad esempio dall'assenza di pratiche di sostegno familiare all'interno dell'industria cinematografica.

La disuguaglianza è simbiotica, ognuna delle cause alimenta l'altra creando un circolo vizioso. In particolare, viene replicata l'assunzione al maschile, e la mancanza di modelli positivi scoraggia le future registe, oltre a impedire un miglioramento generale della loro reputazione e della loro rappresentazione nell'immaginario dominante.

## 6.5. RACCOMANDAZIONI DI BUONE PRATICHE

In generale, tutte le associazioni sottolineano l'importanza della diffusione di informazioni sulla disegualianza di genere, in modo da creare una consapevolezza nell'intera società del danno arrecato dalla mancata presenza di differenze nell'intrattenimento e nella creatività.

Viene anche ribadita l'importanza della visibilità per le professioniste già esistenti, sia per instaurare un circolo virtuoso nel feedback da parte del pubblico (qualitativo ma soprattutto quantitativo, in termini di sbigliettamento), sia per creare un nuovo immaginario basato su modelli identitari positivi che moltiplichino le possibilità per le giovani in formazione. Una delle possibilità è la creazione di databases da rendere disponibili gratuitamente online, sull'esempio di quello istituito dal Svenska Filminstitut. A questo potrebbe essere affiancata una rete di sostegno per la presenza nei festival esistenti, ma anche operazioni più innovative di distribuzione (ad esempio un programma di distribuzione online, a costo contenuto, di film diretti, scritti, prodotti da donne), in modo da garantire sostegno e visibilità al cinema delle donne.

Molte istituzioni sollecitano anche la creazione di programmi di mentoring, da parte di professioniste già affermate, destinati ai talenti in una fase ancora iniziale della carriera. Questa strategia potrebbe essere particolarmente utile in realtà come l'Italia, in cui storicamente l'industria cinematografica si è basata per ingaggi e formazione su strutture di sostegno personale (familiare e rapporti di amicizia), poiché favorirebbe la creazione di nuove relazioni di fiducia e un tessuto di supporto per le nuove professioniste.

Vengono individuate una serie di pratiche di discriminazione positiva all'interno delle strategie di finanziamento pubblico, anche attraverso l'introduzione di quote, mentre sono meno sviluppati i suggerimenti per quanto riguarda la produzione in generale (ad esempio, al visto censura potrebbe essere affiancato un marchio di qualità, che certifichi

il fatto che l'audiovisivo in questione sia stato prodotto in un ambiente egualitario - parità delle professioniste impiegate - e che rappresenti in modo adeguato le differenze, e che sia un marchio necessario per l'acquisto del prodotto da parte ad esempio delle reti di servizio pubblico per la trasmissione televisiva, o che agevoli la sua presenza in generale nelle strutture distributive ecc.).

### 6.5.1 BUONE PRATICHE PER TIPO DI ISTITUZIONE

European Women's Audiovisual network (EWA). EWA richiede agli Stati membri misure centralizzate (ad esempio l'istituzione di quote dedicate, ma anche garantire un'attenzione generalizzata del pubblico e del privato al monitoraggio quantitativo e costante della disuguaglianza di genere in atto) finalizzate a:

- Affrontare la minore presenza di donne in alcuni programmi di educazione e formazione alla produzione di audiovisivo.
- Distribuire in modo egualitario i fondi pubblici (allo stato attuale il 16% dei fondi pubblici secondo la media europea vengono attribuiti a film diretti da donne).
- Raggiungere la parità di rappresentazione nei consigli per l'attribuzione dei fondi e aumentare la consapevolezza sull'importanza di avere una maggiore varietà di rappresentazione per uno sviluppo di società più tolleranti e pacifiche.
- Incentivare le case di produzione a concedere finanziamenti alle registe.
- Garantire un maggiore supporto ai film diretti da donne e una strategia specifica per pubblicità e distribuzione.

A livello nazionale, si suggerisce anche che gli Istituti per il cinema:

- Monitorino la situazione sull'uguaglianza di genere, pubblicando dati e statistiche su base annua, soprattutto per quanto riguarda le domande di finanziamento e i premi effettivamente attribuiti.



- Promuovano dibattiti e iniziative dedicate soprattutto a investitori, produttori e distributori sulla marginalizzazione delle donne e sulla problematicità della loro rappresentazione.
- Istituiscono piani quinquennali per i programmi di finanziamento (con l'eccezione di quelli dedicati alle opere prime), per la promozione della parità di fondi sulla media di periodi di 3 anni (così da tenere conto delle variazioni che intercorrono nelle domande annuali).
- Creino programmi dedicati alle opere prime che impongano una immediata distribuzione paritaria dei fondi.
- Tengano conto, ove possibile, delle particolari traiettorie delle donne all'interno dell'industria, in modo da distribuire in modo egualitario i fondi per lo sviluppo e il supporto delle registe nelle prime fasi della loro carriera.
- Si impegnino a garantire che una parte del budget di produzione sia destinato ai servizi per l'infanzia.
- Aumentino il sostegno per le strategie pubblicitarie, di diffusione e distribuzione per i film diretti da donne, con particolare attenzione ai bisogni per le opere prime e seconde.
- Facciano attività di lobby per incoraggiare investitori ed esercenti a lavorare per l'uguaglianza di genere nell'investimento e nelle esibizioni.

Inoltre, gli enti di regolamentazione nazionale per i media e il broadcasting pubblico e privato, digitale e terrestre, dovrebbero adottare misure per incoraggiare l'uguaglianza di genere e la visibilità per i prodotti delle registe, inclusi sviluppi dedicati per il video on demand (VOD) e per la sottoscrizione alle relative piattaforme.

I broadcaster nazionali del servizio pubblico dovrebbero anche rivedere le loro politiche per l'uguaglianza di genere e adottare piani d'azione conseguenti, ad esempio raggiungere un minimo del 40% di lungometraggi documentari o di finzione diretti da donne, e raggiungere la parità nella

rappresentanza tra uomini e donne nelle commissioni e nei comitati di finanziamento.

Dovrebbero essere in generale intraprese misure perché sia le commissioni, i consigli di amministrazione, i comitati di selezione e le giurie siano composti sulla base della parità di genere, nonché che curricula scolastici, cineclub, cinemateche e servizi on-demand implementino la visibilità dei prodotti audiovisivi delle registe.

Oltre alle buone pratiche da introdurre a livello nazionale, EWA raccomanda anche l'attivazione di una serie di strategie finalizzate all'uguaglianza da parte delle istituzioni europee, fra cui:

- La Commissione Europea e il Parlamento Europeo dovrebbero affrontare la specifica disuguaglianza di genere in atto nell'industria dell'audiovisivo.
- I fondi europei per il cinema e l'audiovisivo, e in particolare il programma MEDIA, dovrebbero affrontare attivamente le questioni della disuguaglianza di genere, attivando di conseguenza programmi e politiche per la formazione, la distribuzione, l'esercizio, i festival, il sostegno al pubblico, e iniziative per l'educazione mediale.
- Dovrebbero essere attivate misure per incentivare l'uguaglianza di genere e la visibilità di film e altri audiovisivi diretti da donne da parte del direttivo per l'e-commerce (European Union's E-Commerce Directive) e da quello per i servizi dei media audiovisivi (Audiovisual Media Services Directive, AVMSD) della Commissione Europea.
- Le associazioni pan-europee di categoria dovrebbero adottare un approccio comune alla raccolta e all'analisi di dati, in modo da produrre set comparabili e standardizzati, pubblicati regolarmente. Ogni associazione dovrebbe avere una pagina dei propri siti web dedicata alla pubblicazione di ricerche e dati specificamente dedicati all'uguaglianza di genere.
- La European Broadcasting Union dovrebbe incoraggiare i propri membri a individuare indicatori comuni per analizzare questioni di uguaglianza di genere, in particolare nella fase in

cui programmi vengono commissionati o acquisiti andrebbe valorizzato il lavoro delle registe, ed i dati raccolti dovrebbero essere monitorati e pubblicati in modo regolare per tenere traccia di tendenze e progressi.

- Il Centre International de Liaison des Ecoles de Cinema et de Television (CILECT) dovrebbe indurre i propri membri a tenere statistiche sull'uguaglianza di genere tra candidate, studentesse, diplomate, nonché nel personale docente.

La ricerca italiana nello specifico propone alcune raccomandazioni:

- Organizzare iniziative che aumentino la consapevolezza e promuovano il dibattito su marginalizzazione e rappresentazione inadeguata delle donne nei media.
- Stabilire un dialogo inter-istituzionale che coinvolga le autorità, le professioniste e gli stakeholders.
- Introdurre programmi per promuovere nuovi e diversi modelli femminili per le studentesse.
- Monitorare regolarmente i dati di finanziamento nazionale e produzione.
- Produrre ricognizioni sullo statuto delle donne nell'industria e analizzare le cause dello squilibrio.
- Introdurre la presenza di quote per il cast e la troupe legate ai finanziamenti.
- Creare un database per le professioniste.
- Sostenere la transizione fra la formazione e l'impiego.
- Cercare di raggiungere la parità nei comitati dedicati alla commissione dei prodotti audiovisivi.
- Introdurre strategie specifiche per la pubblicità, la diffusione e la distribuzione dei film diretti da donne.

*Consiglio d'Europa.* Il rapporto del COE (2016a) dedica un paragrafo al gender mainstreaming<sup>23</sup> nei media, suggerendo una serie

di pratiche che dovrebbero essere adottate dagli Stati membri:

- Promuovere uguali posizioni per le professioniste nel settore dei media attraverso la creazione di reti a tutti i livelli, soprattutto in ambito decisionale, sia attraverso la formazione che attraverso l'aumento della consapevolezza.
- Promuovere interventi della società civile e sollecitare il dibattito pubblico sulla *media literacy*, l'uguaglianza di genere e sui modi per combattere il sessismo nei contenuti mediali. In particolare questa strategia può essere favorita dalla promozione di audiovisivi con una prospettiva attiva sull'uguaglianza di genere e campagne contro il sessismo online e sui social media.
- Andare oltre la lamentela sul fatto che sia difficile individuare donne esperte in un settore (cosa anche in parte vera, a causa della discriminazione verticale per cui agli uomini vengono assegnate posizioni di maggiore responsabilità), creando e usando i database esistenti online sulle professioniste, in modo da individuare nomi da impiegare in tutta Europa.
- Integrare questioni riguardanti l'uguaglianza di genere all'interno dei corpi di regolamentazione nazionale, soprattutto sulla equa rappresentazione di donne e uomini nei servizi di comunicazione audiovisiva, sul modo in cui sono messi in scena, con particolare attenzione a combattere stereotipi, sessismo, immagini degradanti e violente. In particolare strategie specifiche sono individuate dal COE per quanto riguarda l'industria cinematografica :
- La promozione del lavoro delle registe attraverso l'organizzazione di festival del cinema delle donne. Il *Festival International du Film de*

---

sottolineare l'importanza di una prospettiva di genere nelle politiche generali e di settore, fino a renderla un approccio dominante a tutti i livelli delle attività politiche, sociali, culturali, economiche. Formalmente, è definito come "la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, così da incorporare una prospettiva di uguaglianza di genere in tutte le pratiche politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, da parte degli attori coinvolti nella produzione delle strategie politiche".

<sup>23</sup> Il gender mainstreaming è una strategia, sviluppata da diverse istituzioni internazionali a partire dagli anni Novanta, e finalizzata a

*Femmes* in Francia e *Elles Tournent* in Belgio sono due fra i più antichi e famosi, ma molti festival sono già esistenti in nazioni come Armenia, Austria, Belgio, Germania, Francia, Italia, Olanda, Spagna, Portogallo e Turchia. Nel 2016 è stato inaugurato l'Audentia Award nell'ambito dell'Istanbul Film Festival, per la miglior regia femminile, che verrà assegnato da Eurimages in un festival diverso ogni anno. Lo scopo è rendere visibile il contributo delle donne al cinema e bilanciare il dominio maschile del settore. Purtroppo questi festival hanno scarsa visibilità, con una copertura giornalistica limitata e una presenza parziale dell'industria. Nei principali festival internazionali le disparità di genere restano un problema, benché aumenti la consapevolezza sull'argomento e siano state prese in considerazione negli ultimi anni alcune contromisure.

- Esistono reti nazionali ed europee che sono molto attive nell'aumentare la consapevolezza sulla disuguaglianza di genere nell'industria, come *Deuxième Regard* in Francia e CIMA in Spagna (vedi dopo). La rete di base statunitense Women in Film and TV ha diramazioni nazionali in molti stati, e un ramo importante nel Regno Unito. A queste si aggiunge EWA (vedi sopra).

- In Francia, sono state prese iniziative di *matrimoine* (una versione matrilineare del patrimonio) ed *herstory*, e in generale sono presenti circa venti musei delle donne in Europa, che riflettono sul contributo delle donne nella storia.

La strategia di Eurimages per il 2016-2017 finalizzata alla parità di genere prevede:

- rendere dominante l'approccio a favore dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche e le misure pratiche;
- combattere gli stereotipi e il sessismo;
- prevenire e combattere la violenza contro le donne.

Eurimages vuole anche individuare lo stato dell'arte a livello nazionale, e riflettere sul modo in cui alcuni contenuti possano essere resi determinanti per rendere eleggibile un film per il finanziamento europeo (l'età dei personaggi, l'attenzione al gender nei ruoli principali, gli stereotipi e i cliché).

*Cut Out of the Picture. A Study of Gender Inequality amongst Film Directors in the UK Film Industry.* Lo studio sollecita una serie di buone pratiche, finalizzate a instaurare un circolo virtuoso per l'assunzione delle registe del Regno Unito. L'assunzione di un numero maggiore di donne favorisce infatti la diversità nella rappresentazione e nella produzione di immaginari, oltre a garantire un trattamento equo e la meritocrazia, e migliorare l'impiego femminile anche per il futuro. La strategia suggerita è di:

- raggiungere l'obiettivo per cui la metà dei film finanziati da fondi pubblici siano diretti da donne, contro il 21,7% attuale;
- che il Film Tax Relief, strumento governativo per il sostegno dell'industria cinematografica, abbia un sistema di assegnazione basato sulla diversità come requisito per risultare candidabili, con il genere come gruppo specifico al suo interno;
- che venga portata avanti una campagna all'interno dell'intera industria cinematografica che permetta l'assunzione di responsabilità per il raggiungimento della parità di genere, garantendo fra l'altro che più donne riescano a diventare registe attive e dirigano film con budget e distribuzione adeguati.

Viene esplicitamente sconsigliato l'uso di due pratiche, che risulterebbero (ovviamente) controproducenti:

- Nominare e mettere alla gogna le compagnie di produzione che assumono poche o nessuna donna.
- Pubblicizzare le registe come migliori per definizione rispetto ai registi.

Si suggerisce invece di promuovere direttamente i progetti delle registe o quelli che vedono una maggioranza di professioniste all'opera, nonché di promuovere la creazione di nuove reti di sostegno per le registe e per la promozione dell'impiego femminile nell'industria cinematografica.

British Film Institute (UK). Nel 2015 anche il BFI, con l'aiuto della CEO Amanda Nevill, in carica dal 2011, ha rinnovato il proprio impegno per la diversità nell'industria del cinema.

In particolare, l'istituto garantisce fondi ai progetti che rispondano ad almeno due su tre caratteristiche: incoraggino la rappresentazione della diversità, sia nell'impiego delle professioniste che nelle storie narrate, e creino opportunità per la promozione della mobilità sociale. Nella diversità sono incluse questioni che riguardano l'etnia, il genere, la disabilità, l'orientamento sessuale e lo status socio-economico.

Per ottenere questo obiettivo è stata istituita la figura di *Diversity Expert*, che fornisca una guida per l'industria, attraverso l'organizzazione di eventi che spieghino ai produttori le politiche e i requisiti per il finanziamento. Si è creata anche una *Certification Unit* che garantisca l'aderenza dei progetti ai tre criteri, in modo da considerare quei prodotti casi esemplari da promuovere attraverso il sito web del BFI. Fra i produttori che hanno ottenuto lo status di esemplarità ogni anno ne verrà selezionato uno, a cui sarà attribuito il finanziamento per un anno di un posto di lavoro che favorisca la diversità.

The Irish Film Board (Irlanda). Nel dicembre 2015 l'Irish Film Board (IFB) ha pubblicato un piano in sei punti orientato ad affrontare la disuguaglianza di genere nei film irlandesi:

- **Informazione.** Le statistiche di finanziamento dell'IFB fra il 2010 e il 2015 dimostrano che il 16% dei film finanziati vedeva la presenza di sceneggiatrici, il 14% di registe, e il 36% di produttrici. È indispensabile essere consapevoli della disuguaglianza di genere imperante fra le

professionalità impiegate nel cinema irlandese, e aumentare le risorse di informazione in merito.

- **Finanziamento.** È necessario un approccio sistemico e integrato per garantire un cambiamento, e l'obiettivo è raggiungere la parità nei finanziamenti entro i prossimi 3 anni. In particolare, si vuole aumentare la consapevolezza sulla necessità della uguaglianza di genere nelle compagnie di produzione che chiedono finanziamenti all'IFB. Verranno inoltre favorite le case di produzione che forniranno corsi sulla diversità culturale e l'uguaglianza di genere ai loro executives.

- **Formazione e sostegno.** Screen Training Ireland organizzerà delle iniziative per lo sviluppo e il sostegno delle carriere delle professioniste, inclusi i talenti emergenti. Questo includerà alcuni posti per attrarre anche sceneggiatrici e registe straniere, nonché per registe di fiction televisiva. Verranno promossi anche seminari e convegni per aumentare la consapevolezza su parità di genere e diversità culturale, anche attraverso la selezione di speakers che la incarnino. L'IFB lavorerà con la National Film School presso l'Institute of Art, Design and Technology (IADT) per organizzare eventi per le studentesse, per incoraggiarle a considerare corsi soprattutto su sceneggiatura, regia e produzione.

- **Impresa.** L'IFB lavorerà con l'Enterprising Ireland per aumentare lo spazio imprenditoriale dedicato ai talenti femminili e per incoraggiare le creative a lavorare all'interno dei programmi esistenti.

**Partnership.** L'IFB collaborerà con altre istituzioni che elargiscono fondi per i media, come BAI Sound and Vision Fund, la rete di servizio pubblico RTE e TG4, in modo che la parità di genere sia inclusa nel processo decisionale sul contenuto trasmesso, e che in generale venga promossa la diversità culturale nelle produzioni con un finanziamento pubblico. L'IFB collaborerà anche con Women in Film and TV, Ireland, e altre istituzioni nazionali e

internazionali per la promozione dell'uguaglianza di genere.

Archiving Women in Film and TV – Feminist Archives, Feminist Futures (UK). Le storie degli archivi e delle biblioteche femministe forgiavano le pratiche e le attività del femminismo contemporaneo. Comprendere ed esaminare queste storie può ispirare e sfidare un ripensamento del significato e delle strategie del femminismo. Gli archivi possono facilitare nuovi modi di pensare a questioni che in passato hanno prodotto conflittualità all'interno delle comunità femministe, ad esempio i divari generazionali, il separatismo, le differenze fra pratiche culturali e politiche.

L'obiettivo è dare vita ad archivi comunitari sulle esperienze femminili, che siano in grado di essere presenti anche online, per generare reti globali. Una delle pagine del sito web è legata a un canale youtube che contiene alcune delle interviste sulla formazione del Feminist Archives, Feminist Futures project (FAFF). Si tratta di un progetto che raccoglie e uniforma archivi femministi già esistenti, che gestiscono informazioni sugli eventi organizzati dalle film maker femministe e sulla produzione dei loro film, di ogni genere. I principali archivi a convergere in questo nuovo progetto sono Vera Media e Feminist Archive North.

Si tratta di un progetto indirizzato a riscrivere la storia del cinema del Regno Unito andando a includere i materiali degli archivi femministi. Si tratta di un progetto ad orientamento accademico, più che teso a diffondere la storia del cinema femminista e la natura di questi archivi al grande pubblico.

Negli archivi (fisici, non resi disponibili online) sono contenuti film, tutti i materiali sulla loro produzione (dalle ricerche alla concretizzazione dei progetti), eventi di diffusione. L'archivio in alcuni casi organizza anche workshop per diffondere consapevolezza su scenari creativi lontani dalla produzione *mainstream* commerciale.

<http://www.feminist-archives.leeds.ac.uk/projects-2/women-in-film-television/>  
<http://www.feminist-archives.leeds.ac.uk/>

La ricerca si concentra sulla storia degli archivi che documentano il ruolo delle femministe e dei loro archivi, riflettendo sulle sfide e le opportunità per la storia delle professioniste del cinema e della televisione. Intende anche esplorare delle nuove strategie perché gli archivi e la storia delle professioniste raggiungano un pubblico più vasto.

Fra gli obiettivi della ricerca c'è la creazione e l'organizzazione dei Feminist Archives, Feminist Futures, archivi e biblioteche dedicati alla storia delle donne e delle femministe del Regno Unito.

Lo studio vede la collaborazione di accademiche, archiviste e filmmaker femministe: Kate Dossett, Gina Denton, Jalna Hanmer, Al Garthwaite e Catherine Mitchell, Terry Wragg e Sharon Hooper.

Il Cultural and Creative Industries Exchange della University of Leeds collabora con:

- Feminist Archive North (FAN)
- Leeds Animation Workshop (LAW), collettivo indipendente di filmmakers femministe
- Vera Media, collettivo indipendente di filmmakers femministe
- Women's Film, Television and Video Network (WFTVN), un network nazionale orientate al miglioramento della rappresentatività delle donne nei media.

Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA)- Spagna. Come alcuni istituti nazionali, anche l'associazione spagnola delle professioniste del cinema e degli audiovisivi ha dato vita a un programma di sostegno delle giovani professioniste, il CIMA Mentoring, finalizzato a mettere in contatto nuove professionalità con realtà già affermate, per aumentare la presenza delle donne nelle produzioni.

CIMA è anche presente in una serie di realtà istituzionali, come la giuria del Premio Nacional de Cinematografía, l'Instituto de la cinematografía y de las artes audiovisuales (ICAA) del Ministerio de Educacion, Cultura y Deporte, le commissioni consultive per la legislazione cinematografica, e le commissioni che collaborano con le istituzioni europee per il finanziamento del cinema e degli audiovisivi.

CIMA è presente con dei premi dedicati nei principali festival del cinema spagnolo, come il Festival Internacional de Gijón, il Festival Alcances - Cadiz, e il Festival Cinema Jove - Valencia.

Organizza anche il ciclo di proiezioni *Mujeres que no lloran*, e altri festival e proiezioni dedicati alle professioniste.

## 6.6. UN CASO DI SUCCESSO: LA REALTÀ SVEDESE

Dal 2011 lo Svenska Filminstitutet ha promosso una serie di azioni orientate alla discriminazione positiva (Swedish Film Institute, 2013). Ovviamente va considerato come la società svedese e gli immaginari in cui è immersa e che produce siano già particolarmente attenti alle questioni della parità di genere, e in molte realtà sono state messe in atto pratiche di discriminazione positiva da lungo tempo, tanto da aver anche superato la soglia del 50% e non essere più necessarie.

La CEO Anna Serner, consapevole di come al suo arrivo presso l'istituto i film diretti da donne fossero circa il 30% della produzione nazionale, e solo il 25% dei finanziamenti dell'istituto fossero attribuiti alle

registe, ha individuato 5 punti di maggiore criticità durante i primi sei mesi del suo mandato.

Di conseguenza, entro il 2015 è stata raggiunta la parità dei finanziamenti, che viene mantenuta di mese in mese, e non calcolata su base annuale (Coughlin, 2015).

Fra le pratiche attuate figurano le soluzioni ai 5 punti:

- La cura del database *Nordic Women in Film* ([www.nordicwomeninfilm.com](http://www.nordicwomeninfilm.com)), dedicato alle professioniste dell'area scandinava, finalizzato alla diffusione della consapevolezza del ruolo delle donne nella storia del cinema. La censura in atto nella scrittura delle storie del cinema è giustamente ritenuta fra le cause della discriminazione nella produzione contemporanea, sia per il genere che per altre differenze. Il database raccoglie i nomi, ritratti, articoli di approfondimento, interviste, video e notizie, finalizzati a disseminare informazioni e consapevolezza sul contributo delle donne al cinema, sia da un punto di vista storico che della contemporaneità. Si tratta di riscrivere la storia del cinema arricchendola di informazioni finora cancellate, istituzionalizzando la *herstory* e accettando anche proposte da parte delle fruitrici del sito web - il che dovrebbe contribuire all'aggiornamento. Il database riguarda dunque registe, produttrici, sceneggiatrici, montatrici e direttrici della fotografia, che abbiano contribuito alla produzione di almeno tre film (corto o lungometraggi), e la cui carriera abbia avuto una certa continuità. Le categorie selezionate sono state intanto inserite online per facilitare la costruzione del sito, ma l'obiettivo è allargare il database a tutte le categorie professionali, e includere anche le produzioni televisive, che attualmente costituiscono un'eccezione. Allo stato attuale le informazioni contenute nel sito web riguardano esclusivamente le professioniste svedesi, ma si vorrebbe ottenere la collaborazione anche degli altri Paesi scandinavi e allargare il database a tutte le figure provenienti da o operative in questa regione.

- Il programma *Movement*, finalizzato all'*empowerment* delle registe che hanno già prodotto il loro primo film, perché proseguano nella loro carriera. Si tratta di un programma di supporto, gestito da registe già affermate, perché permettano ad altre registe di concretizzare le loro idee.
- Controllare che i finanziamenti pubblici siano equamente distribuiti.
- Creare programmi di supporto per le adolescenti, che forniscano modelli identitari professionali, e che abbiano un ruolo in realtà dedicate al cinema come scuole, festival, campi scuola, competizioni, ecc.
- Studiare le strutture produttive indipendenti, in modo che a loro volta promuovano e raggiungano la parità di genere, in collaborazione con l'associazione dei produttori cinematografici e televisivi.

## 6.7. ALCUNI DATI DAGLI STATI UNITI E DAL CANADA

Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University<sup>24</sup>. Il centro dedica le proprie ricerche all'impiego delle professioniste e alla rappresentazione delle donne nel cinema e nel settore televisivo. Tutti i rapporti vedono la collaborazione di un ampio staff di ricercatrici e ricercatori, e sono coordinati e firmati da Martha M. Lauzen.

In particolare, viene prodotto ogni anno un report che tiene traccia dell'impiego di donne come registe, scrittrici, produttrici, direttrici della fotografia e montatrici nei film di produzione statunitense che raggiungono i primi 250 posti al botteghino (in altre parole, riflette solo sui film che abbiano raggiunto una visibilità accertata presso il pubblico). Lo studio ha il titolo *The Celluloid Ceiling*, con riferimento al soffitto di vetro.

Nel 2015, le professioniste impegnate nei principali film hollywoodiani sono il 19%, dato piuttosto stabile a partire dal 1998. Le registe sono il 9%, le scrittrici l'11%, le produttrici il 26%, le executives il 20%, le montatrici il 22%, e le direttrici della fotografia il 6%. Le percentuali aumentano, anche se non in modo eccessivo, allargando l'analisi a 500 film con i migliori risultati al botteghino. In quel caso le registe divengono il 12%, le scrittrici il 15%, le executives il 23%, e le direttrici della fotografia il 10%. Curiosamente, il dato che resta invariato è quello delle produttrici (26%), mentre addirittura diminuisce la percentuale di montatrici (21%). Lo studio non fornisce alcuna spiegazione per questa anomalia.

Nel presentare i risultati dello studio sul sito del Women's media center la titolare dello studio Martha Lauzen sottolinea come l'industria dell'intrattenimento si basi spesso su relazioni consolidate e ricorrenti, oppure sulla replica di condizioni preesistenti, impedendo la messa in pratica di un cambiamento<sup>25</sup>.

Dallo studio del 2016 *Women in Independent Film*, elaborato dallo stesso centro, poco più di 1/4 dei lungometraggi di finzione e 1/3 dei documentari mostrati invece nei più importanti festival del cinema indipendente nel 2015 sono stati diretti da donne<sup>26</sup>.

In generale, le registe rappresentano il 28%. Anche in questo studio si sottolinea come sia più probabile che le donne dirigano documentari (35%) che film di finzione (19%). Le scrittrici sono rappresentate per il 23%, le executives sono il 21%, le produttrici il 31%,

<sup>25</sup> <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/still-too-few-women-behind-the-scenes-in-hollywood>.

<sup>26</sup> Lo studio *Women in Independent Film* considera invece i film presentati nei Festival per il cinema indipendente fra maggio 2015 e aprile 2016. I festival considerati sono 23: AFI Fest; Atlanta Film Festival; Austin Film Festival; Chicago International Film Festival; Cinequest Film Festival; Cleveland International Film Festival; Florida Film Festival; Hamptons International Film Festival; Los Angeles Film Festival; Nashville Film Festival; New Directors, New Films; New York Film Festival; Palm Springs International Film Festival; Rhode Island International Film Festival; St. Louis International Film Festival; San Francisco International Film Festival; Santa Barbara International Film Festival; Seattle International Film Festival; Slamdance Film Festival; Sundance Film Festival; SXSW Film Festival; Telluride Film Festival; Tribeca Film Festival.

<sup>24</sup> <http://womenintvfilm.sdsu.edu/gender-equality-in-media/>

le montatrici il 21% (ancora una volta un dato leggermente inferiore rispetto a quanto ci si potesse aspettare), le direttrici della fotografia l'11%.

USC – Annenberg School for Communication and Journalism<sup>27</sup>. La scuola, parte della University of Southern California, produce annualmente il CARD – Comprehensive Annenberg Report on Diversity in Entertainment. Lo studio si concentra sulla presenza di donne e persone non-caucasiche nelle produzioni e nei prodotti delle 10 media companies più importanti degli Stati Uniti. Il rapporto finale è firmato da Stacy L. Smith, Marc Choueiti e Katherine Pieper, con l'assistenza di Ariana Case e Artur Tofan.

Il report CARD analizza personaggi rappresentati e personale che contribuisce alla produzione dei prodotti delle principali aziende mediali statunitensi (21st Century Fox, CBS, Comcast NBC Universal, Sony, The Walt Disney Company, Time Warner, Viacom, Amazon, Hulu, Netflix). Si tratta di uno studio quantitativo, e per quanto riguarda la selezione dei personaggi viene considerato il loro essere accreditati con un nome o avere battute significative. Di ciascun personaggio vengono considerati ruolo, posizione demografica, domesticità, ipersessualizzazione<sup>28</sup>.

Per quanto riguarda invece i ruoli dietro la macchina da presa, viene considerato il gender delle registe e delle scrittrici, per i film e per gli episodi delle serie, considerando anche l'appartenenza etnico-razziale. Infine, viene valutata la composizione di genere di CEO, membri dei consigli esecutivi, direttori e impiegati di alto livello delle aziende considerate.

Nella produzione delle principali aziende di media statunitensi, sia televisiva che cinematografica, risulta che solo il 15,2% dei prodotti viene diretto da registe (3,4% film, 17,1% prodotti broadcast, 15,1% prodotti

cabale, 11,8% prodotti streaming). Più alto è il numero delle scrittrici, che raggiunge il 28,9% del totale (10,8% film, 31,6% broadcast, 28,5% cable, 25,3% streaming). Le creatrici di serie e showrunners sono il 22,6%.

È importante sottolineare come lo studio dimostri statisticamente che la rappresentazione della diversità sullo schermo è collegata alla presenza di differenze di genere, etniche, culturali dietro la macchina da presa.

Le donne nei consigli di amministrazione sono circa il 20%, e la quantità cresce via via che si scende di livello – altrimenti detto, la quantità di donne diminuisce in misura inversamente proporzionale al potere gestito.

Una possibilità per la promozione della diversità rappresentata sugli schermi è proprio ampliare l'impiego di donne e personalità non-caucasiche in ruoli creativi e produttivi di rilievo. Bisogna invece evitare di creare un meccanismo per cui si assumono donne solo per sviluppare storie che riguardino donne, o di associare in altro modo la diversità raccontata con le persone impiegate, perché questo ridurrebbe di molto le possibilità di impiego (la maggior parte delle storie prevede ancora che l'essere donna, non-caucasica, non-eterosessuale ecc. sia una posizione non-neutrale).

Le raccomandazioni ufficiali proposte dallo studio CARD includono:

- Individuare obiettivi per l'inclusione che siano trasparenti e identificabili dagli osservatori esterni.
- Riconoscere la rappresentazione stereotipica e individuare modalità di contrasto e revisione, sia per quanto riguarda le storie narrate che nelle pratiche di assunzione.
- Creare strutture di controllo e revisione contro i pregiudizi cognitivi.
- Creare liste di selezione di scrittrici e registe che contengano almeno il 50% di donne e il 38% di persone non-caucasiche.
- Considerare le prove e non mitologie e pregiudizi nelle pratiche di decision-making.

<sup>27</sup> <http://annenberg.usc.edu/pages/DrStacyLSmithMDSCI>

<sup>28</sup> Si intende per ipersessualizzazione di un personaggio un'attenzione eccessiva alle sue attività ed attributi sessuali, non giustificata da esigenze narrative, estetiche o creative. Si concretizza in un'esibizione del corpo attraverso posture e abbigliamento, e nell'esibizione del desiderio erotico del personaggio, oltre a uno sguardo morboso nei suoi confronti.



- Monitorare i progressi, attraverso pratiche di valutazione dell'inclusività.

Lo studio stesso richiederebbe un ampliamento, andando ad analizzare in futuro:

- Il genere dei programmi presi in considerazione.
- Una maggiore quantità di episodi delle serie.
- Le produttrici.
- Includere in modo più articolato tutte le compagnie di produzione, anche quelle esterne, oltre quelle di distribuzione, prese in considerazione dallo studio.

Women in View on Screen 2015 <sup>(29)</sup>. Si tratta di un rapporto sulla presenza delle donne in alcune posizioni creative di particolare importanza nella produzione di lungometraggi, serie televisive, e (con dati parziali) serie web sul territorio canadese.

Il rapporto è commissionato da Women in View, organizzazione nonprofit dedicata al rafforzamento della rappresentazione e della presenza concreta della diversità di genere e culturale nei media canadesi. Fra gli obiettivi dell'organizzazione:

- aumentare la consapevolezza sulla dimensione e le conseguenze della disuguaglianza di genere nell'industria dei media. Per questo motivo viene mappato il ruolo delle donne sugli schermi e nei ruoli creativi e di leadership per quanto riguarda la produzione, e si stimola un dialogo produttivo per identificarne i fattori;
- aumentare la presenza delle professioniste nei media, soprattutto nelle posizioni autorevoli e creative. A questo scopo l'associazione si propone di aumentare la consapevolezza sulla disparità di genere e i suoi costi in termini culturali, sociali ed economici, sia per quanto riguarda l'industria dei media che per la società in generale.

Il rapporto, sviluppato sui dati elaborati da Kay Armatage, Charlese H. Davis, Emilia Zboralska, Victoria Hetherington, è compilato e firmato da Rina Fraticelli.

Lo studio si sofferma sull'annata 2013-2014, durante la quale sono stati prodotti 91 lungometraggi. I dati ricavati sono piuttosto stabili a partire dal 2010, con variazioni nell'ordine di poche unità. Dei 103 registi coinvolti, il 17% sono donne; il 22% le sceneggiatrici, il 12% le direttrici della fotografia accreditate. I film che hanno ricevuto un finanziamento da Telefilm Canada per un primo sviluppo vedono la presenza del 24% di sceneggiatrici.

Come riscontrato da altri studi, nei film con un budget superiore a \$1M la presenza delle registe è del 4% (1 su 25), mentre al di sotto di questa soglia le registe sono il 21% (16 su 77). I 6 registi di lungometraggi di animazione sono tutti di genere maschile.

Nel caso di film con regia femminile, il 55% dei 4 ruoli principali è stato assegnato ad attrici (il 50% dei ruoli da protagonista), contro il 41% dei film diretti da uomini (36% delle protagoniste). Nel caso di film scritti da donne, il 58% dei 4 ruoli principali è assegnato ad attrici (il 54% dei ruoli da protagonista), contro il 40% dei ruoli assegnati a donne dagli sceneggiatori (il 37% dei ruoli da protagonista).

Per quanto riguarda le serie televisive, delle 84 persone impiegate alla regia, 14 sono donne (ancora una volta il 17%); queste donne hanno diretto però solo l'11% degli episodi complessivi (33 episodi su 293). 17 serie televisive sulle 29 prodotte in lingua inglese nel 2012-13 non impiegano alcuna regista nei loro 151 episodi (il 59%). In televisione, le sceneggiatrici sono invece il 38%, ma sono accreditate solo nel 34% dei casi (117 posizioni da sceneggiatrice su 340 totali). Nessuno dei 293 episodi prodotti ha visto l'impiego di una direttrice della fotografia, e lo stesso era avvenuto nei tre anni precedenti. 7 serie non vedono alcuna donna nelle posizioni di regista, sceneggiatrice, direttrice della fotografia. Solo 1 serie invece non vede la presenza di uomini come registi o sceneggiatori (ma come visto si identificano col genere maschile i direttori della fotografia).

<sup>29</sup> <http://womeninview.ca/>

Lo studio individua due cause principali per l'imperante disegualianza di genere nelle professionalità impiegate nell'industria del cinema e dei media: storia e abitudine. Si tratta però di due dimensioni che non solo non agiscono in modo economicamente e culturalmente giustificato ma che non possono essere analizzate in uno studio che si prefigge di essere quantitativo.



## [BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA]

### BIBLIOGRAFIA

- Adami, R., Gough, O. and Theophilopoulou, A. (2013), 'The effect of labour earnings on post retirement income', *Journal of Economic Studies*, Vol. 40, No 3, pp. 284-297.
- Center for the Study of Women in Television and Film (2015), *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 Films of 2015*.  
[http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2015\\_Celluloid\\_Ceiling\\_Report.pdf](http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2015_Celluloid_Ceiling_Report.pdf)
- Center for the Study of Women in Television and Film (2016), *Women in Independent Film*.  
[http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2016%20Independent\\_Women\\_Report.pdf](http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2016%20Independent_Women_Report.pdf)
- Centre national du cinéma et de l'image animée (2014), *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle*.  
<http://www.cnc.fr/web/fr/etudes/-/ressources/4855205>
- Cobb, S., e Linda Ruth Williams (2015), *Calling the Shots: Women and Contemporary UK Film Culture 2000-2015*.  
<http://www.southampton.ac.uk/cswf/>
- Coughlin, D. (2015), *How Sweden Conquered Film Industry Sexism*, VICE, 24 settembre.  
[https://broadly.vice.com/en\\_us/article/how-sweden-conquered-film-industry-sexism](https://broadly.vice.com/en_us/article/how-sweden-conquered-film-industry-sexism)
- Council of Europe (2016a), *Gender Mainstreaming: Policy Briefs and Council of Europe Activities*.  
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680630394>
- Council of Europe (2016b),  
<http://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-stereotypes-and-sexism>
- CEDAW (1979), *Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*.  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- Dipartimento Pari Opportunità (2014), *La presenza delle donne nelle società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni*.  
[http://www.pariopportunita.gov.it/images/stories/documenti\\_vari/UserFiles/PrimoPiano/presenzadonne\\_nellecontrollate\\_2014.pdf](http://www.pariopportunita.gov.it/images/stories/documenti_vari/UserFiles/PrimoPiano/presenzadonne_nellecontrollate_2014.pdf)
- Directors UK (2016), *Cut Out of the Picture. A Study of Gender Inequality amongst Film Directors in the UK Film Industry*.  
<https://www.directors.uk.com/news/cut-out-of-the-picture>
- EIGE (2016), *Gender Statistics Database*.  
<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- EIGE (2015a), *Gender Equality in Power and Decision-Making. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Luxembourg, Publications Office of the European Union*.  
<http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf>
- EIGE (2015b), *Gender gap in pensions in the EU – research note to the Latvian Presidency, Luxembourg, Publications Office of the European Union*.  
[http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN\\_Web.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf)
- EIGE, (2015c) *Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States - Report, Luxembourg, Publications Office of the European Union*.
- European Audiovisual Observatory (2013), *Female directors in European film productions. State of play and evolution between 2003 and 2012*.  
<http://www.obs.coe.int/en/-/pr-female-directors-report-2014>
- European Audiovisual Observatory (2014), *Analysis of European films by female directors*.  
<http://www.obs.coe.int/documents/205595/6771231/Analysis+of+European+Films+by+Female+Directors.pdf/bfd9ef74-14cf-42ba-8463-f4a464efdb2b>

- European Commission (2016a), Report on Equality between women and men 2015.  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/2016\\_annual\\_report\\_2015\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf)
- European Commission (2016b), She Figures 2015, European Commission. [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)
- European Commission (2016c), Strategic Engagement 2016-2019.  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)
- European Commission (2014), A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2013a), The gender gap in pensions in the EU, Luxembourg, Publications Office of the European Union.  
[http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530_pensions_en.pdf).
- European Commission (2013b), She figures 2012 - Gender and Innovation, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2011), Strategy for equality between women and men 2010-2015.  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf)
- European Commission, (2010), Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men Opinion on “Breaking gender stereotypes in the media”.[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/2010\\_12\\_opinion\\_on\\_breaking\\_gender\\_stereotypes\\_in\\_the\\_media\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2010_12_opinion_on_breaking_gender_stereotypes_in_the_media_en.pdf).
- European Commission (2009), She figures 2009 - Statistics and Indicators, Luxembourg, Publication Office of the European Union.  
[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf06/he\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf06/he_figures_2009_en.pdf)
- European Commission (2006), Roadmap for Equality between Women and Men. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/MT/TXT/?uri=URISERV:c10404>
- European Commission (2006a), She Figures 2006 - Statistics and Indicators, Luxembourg, Publication Office of the European Union.  
[https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2006\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2006_en.pdf)
- European Parliament (2012), Report on eliminating gender stereotypes in the EU.  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0401+0+DOC+XML+V0//EN>
- European Women’s Audiovisual Network (2015), Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry, 2006-2013.  
[http://www.ewawomen.com/uploads/files/MERGED\\_Press-2016.pdf](http://www.ewawomen.com/uploads/files/MERGED_Press-2016.pdf)
- Fondazione Nilde Iotti (a cura di) (2012), Le leggi delle donne che hanno cambiato l’Italia, Roma, Iacobelli.
- Foster, L. (2014), ‘Women’s pensions in the European Union and the current economic crisis’, *Policy & Politics*, Vol. 42, No 4, pp. 565-580.  
<http://dx.doi.org/10.1332/030557312x655774>
- Frericks, P., and Maier, R. M. (2008), ‘Pension norms and pension reforms in Europe – the effects on gender pension gaps’, *Community, Work & Family*, Vol. 11, No 3, pp. 253-271 (<http://dx.doi.org/10.1080/13668800802133651>)
- Gualtieri e Bergamante (2016), “Diventare leader esser brave non basta”, *Ingenere*.  
<http://www.ingenere.it/articoli/diventare-leader-esser-brave-non-basta>
- International Federation of Actors - FIA (2010), Handbook of Good Practices to Combat Gender Stereotypes and Promote Equal Opportunities in Film, Television and Theatre in Europe.
- Istat (2014), Avere figli in Italia negli anni 2000, Roma, Istat.

- Kaplan, E.A. (1973), *Women and Film: Both Sides of the Camera*, Routledge, London-New York.
- Marcucci M., Vangelisti M.I., (2013), *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca D'Italia, 188, giugno.
- Menniti A. (in press). *Le donne nel mercato del lavoro: i numeri di un percorso di luci e ombre*, *Welfare ed ergonomia*.
- Misiti M., A. Menniti A., Gesano G., Prosperi M., (2011), *La rivoluzione silenziosa delle donne: cronologia dei diritti*, Avveduto S. (ed.) Italia 150 anni: popolazione, welfare e società, Roma, Gangemi.
- MIUR-Servizio Statistico (2016), Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", Ministero dell'Università e della Ricerca, Roma.
- Openpolis (2016), Trova l'intrusa, numero 03, MiniDossier.  
<http://www.openpolis.it/dossier/trova-lintrusa/>.
- Parlamento europeo (2014), Dipartimento tematico C, La politica sull'uguaglianza di genere in Italia.  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM\\_NT\(2014\)493052\\_IT.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT(2014)493052_IT.pdf)
- Rossini, E. (2014), GendRE & IMDb: An Open Data Analysis of The Film Industry Gender Gap, No Country for Young Women, 20 maggio.  
<http://nocountryforyoungwomen.com/2014/05/gendre-imdb-an-open-data-analysis-of-the-film-industry-gender-gap/>
- Swedish Film Institute (2013), Towards Gender Equality in Film Production.  
[http://193.10.144.150/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/engelsk-media/eng\\_towards-gender-equality-in-film-production\\_may2013.pdf](http://193.10.144.150/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/engelsk-media/eng_towards-gender-equality-in-film-production_may2013.pdf)
- USC Annenberg School for Communication and Journalism (2016), Inclusion or Invisibility? Comprehensive Annenberg Report on Diversity in Entertainment. <http://annenberg.usc.edu/pages/~media/MDSCI/CARDReport%20FINAL%2022216.ashx>

Women in View (2015), Women in View On Screen. <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2016/01/Women-In-View-On-Screen-2015.pdf>

## SITOGRAFIA

- <http://www.annenberg.usc.edu/pages/DrStacyLSmith>  
 MDSCI
- <http://www.bfi.org.uk>
- <http://www.cimamujerescineastas.es>
- <http://www.cnc.fr>
- <http://www.directors.uk.com>
- <http://www.ewawomen.com>
- <http://www.feminist-archives.leeds.ac.uk/>
- <http://www.nordicwomeninfilm.com/>
- <http://www.sfi.se>
- <http://www.southampton.ac.uk/cswf/>
- <http://www.womenintvfilm.sdsu.edu/>
- <http://www.womeninview.ca/>

## AUTORI E AUTRICI

### **PIETRO DEMURTAS**, *Istituto di Ricerche sulla popolazione e le politiche sociali*

Pietro Demurtas ha conseguito il titolo di dottore di ricerca in Metodologia delle Scienze sociali e svolge attività di ricerca presso l'IRPPS dal 2008. I suoi interessi di ricerca riguardano il mutamento sociale in una prospettiva di genere - con particolare riferimento agli ambiti lavorativi e domestici - e le attuali tendenze migratorie in Italia. Nel corso della sua attività al CNR ha partecipato a progetti di ricerca in ambito nazionale ed internazionale; fra le sue più recenti pubblicazioni e rapporti si ricordano quelli sull'uso del tempo di uomini e donne e quelli sul tema dei minori non accompagnati e sull'integrazione dei rifugiati. Ha scritto il capitolo 4.

### **ILARIA A. DE PASCALIS**, *UNIVERSITÀ ROMA TRE*

Ilaria A. De Pascalis ha conseguito il titolo di dottore di ricerca nel 2009 presso il Dipartimento Comunicazione e Spettacolo dell'Università Roma Tre con una tesi sul cinema europeo contemporaneo e le dinamiche della globalizzazione. Ha pubblicato saggi in riviste e libri collettanei e ha partecipato a diversi convegni internazionali, concentrandosi sul cinema europeo in una prospettiva transnazionale, la Feminist Film Theory e i Gender Studies, e i generi narrativi nel cinema e nella serialità televisiva. Ha insegnato come docente a contratto presso La Sapienza Università di Roma e all'Università di Cassino. È stata assegnista di ricerca e borsista presso l'Università Roma Tre e l'Università di Bologna. È autrice di *Commedia nell'Italia contemporanea* (Il Castoro, 2012) e *Il cinema europeo contemporaneo: scenari transnazionali, immaginari globali* (Bulzoni, 2015). Ha scritto il capitolo 6.

### **ADELE MENNITI**, *Istituto di Ricerche sulla popolazione e le politiche sociali*

Adele Menniti, demografa, è dirigente di Ricerca presso l'IRPPS e responsabile della Ricerca CNR Analisi dei comportamenti sociali e demografici. Ha condotto diversi studi che riguardano vari aspetti del

mutamento demografico e sociale privilegiandone una lettura di genere e ha partecipato a numerosi progetti in ambito nazionale ed internazionale. Fra questi, si ricordano Genesis: Obiettivi, Prospettive e Azioni dirette a sostenere l'occupazione delle donne in alcune aree del Mezzogiorno e Donne e Ricerca nelle PMI nelle Regioni Obiettivo Convergenza. È autrice del primo rapporto She figures - Statistics and Indicators della Commissione europea e di oltre 120 fra pubblicazioni e rapporti di ricerca; fra i più recenti contributi si ricordano gli articoli su Genus "Housework and childcare in Italy: A persistent case of gender inequality"; su Welfare ed Ergonomia "Le donne nel mercato del lavoro: i numeri di un percorso di luci e ombre" e su Sociologia e ricerca sociale "Modelli di genere e attività domestiche: genitori e figli a confronto". Ha scritto i capitoli 3 e 5.

### **MAURA MISITI**, *Istituto di Ricerche sulla popolazione e le politiche sociali*

Maura Misiti è una demografa sociale, primo ricercatore presso l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche, nel settore di Analisi dei comportamenti sociali e demografici e valutazione delle politiche. Si occupa di tematiche demografiche connesse all'approccio di genere, in particolare di violenza di genere; di studi su tendenze demografiche e politiche sociali. Ha insegnato come docente a contratto presso l'università di Padova. Ha coordinato numerosi progetti europei e nazionali. Svolge attività di expertise e supporto alla formulazione e implementazione di politiche specifiche, soprattutto nel campo della raccolta dati e produzione di indicatori e monitoraggio con il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con l'Istat, con l'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Lazio ed altri enti locali oltre che con attori della società civile come AIDOS, Pangea e Udi, Le Onde, sia attraverso attività di divulgazione e sensibilizzazione come il progetto Ferite a morte sul femminicidio insieme a Serena Dandini. Ha scritto l'introduzione e il capitolo 2.





**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

