

GAP & CIAK 2 POLICY BRIEF

UN PROGETTO DI:

SPONSORIZZATO DA:



POLICY BRIEF

24 GENNAIO 2019

DEA DONNE E AUDIOVISIVO

IRPPS Consiglio Nazionale delle Ricerche
Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali



POSSIAMO ASPETTARE 217 ANNI PER LA PARITÀ DI GENERE?

Questo momento storico è un'occasione fondamentale per affrontare i divari di genere nell'industria dell'audiovisivo.

Le disuguaglianze di questo settore riflettono il contesto generale caratterizzato dalla persistenza dei gap di genere in vari ambiti della vita culturale, economica e sociale. Lo documentano gli indicatori dell'Onu, della Commissione Europea, del Consiglio d'Europa, del World Economic Forum (WEF), dell'Istituto Europeo per il Genere (EIGE), del Global Media Monitoring Project (GMMP). Queste agenzie unanimemente segnalano l'impellenza di attuare azioni finalizzate al riequilibrio di genere.

Nell'ultimo anno si è assistito non solo all'affermarsi di un dibattito sull'onda dell'attivismo delle donne sul tema delle molestie sul lavoro, ma anche al consolidamento della ricerca nelle accademie e nelle agenzie internazionali e ad una nuova attenzione alle politiche positive.

Il campo dei temi affrontati è molto ampio e spazia dalle discriminazioni alle molestie, dalle rappresentazioni stereotipate delle donne alla loro presenza nelle posizioni di leadership fino al gender pay gap.

Tutte le istanze mettono in evidenza come il cinema e l'intera industria audiovisiva continuino ad essere un mondo maschile, davanti e dietro la macchina da presa.

Il lavoro del progetto DEA, nei due rapporti GAP&Ciak, ha messo in evidenza elementi ricorrenti elevate nella scala decisionale delle professioniste (produttrici, registe, sceneggiatrici, membri di consigli per i finanziamenti pubblici), spesso sono affidati loro budget ridotti, oppure i loro film hanno una distribuzione meno capillare. È importante notare come tali differenze siano invece quasi assenti a livello formativo. Le opere prime, spesso a basso budget, sono meno colpite dalla disuguaglianza di genere. Il collo dell'imbuto si stringe, nelle fasi successive della carriera e riguarda le posizioni di responsabilità. L'analisi dei dati dell'archivio Siae (vedi box pag. 5) evidenzia la minore propensione delle donne a cimentarsi nel ruolo di regista, fatto confermato anche dall'esame di dati sulle scuole italiane specialistiche.

La disuguaglianza di genere coinvolge le pratiche di ingaggio e le fasi di consolidamento della carriera, sia a livello orizzontale (la minore quantità di professioniste impiegate negli ambiti chiave della produzione, creazione, distribuzione) sia verticale (via via che aumenta il budget o il livello gerarchico nell'industria diminuisce sensibilmente la presenza femminile).

Anche dai rapporti del network europeo EWA (vedi box pag. 6) emerge una significativa sotto-rappresentazione delle donne registe in tutti i livelli del settore. Questo nonostante ci sia una quota quasi uguale di donne che si diplomano in scuole di cinema e nonostante il fatto che i film diretti da donne abbiano spesso ricevuto premi, riscosso successo nei festival e, in alcuni casi, godano di una più alta percentuale media di spettatori rispetto a quelli diretti da uomini.

Istituzioni, università e governi di molti paesi hanno analizzato il tema delle disparità di genere nel settore audiovisivo e hanno messo in atto politiche positive, spesso diventate buone pratiche (vedi box pag. 7). Le abbiamo analizzate nei rapporti Gap&Ciak. Rappresentano un riferimento efficace per trarre spunti, informazioni e soluzioni utili ad innestare sviluppi innovativi o implementazioni in Italia. In questa prospettiva traendo ispirazione dai risultati della nostra ricerca e con una metodologia di condivisione abbiamo anche noi elaborato 11 Raccomandazioni rivolte ai policy maker sulle azioni da intraprendere subito per sconfiggere le disuguaglianze. Sono articolate in sei aree strategiche che individuano gli interventi a nostro avviso fondamentali per avviare la parità di genere nel settore.

Sono state elaborate dal gruppo di ricerca di DEA insieme alle associazioni e agli stakeholders attivi sul tema (100 autori, Agici, Anica, Dissenso Comune, Doc/it, Italian Film Commission, WIFTMI) attraverso un lavoro di confronto che ha selezionato proposte di politiche e interventi, valutandone la desiderabilità e la realizzabilità nell'attuale contesto italiano.

RACCOMANDAZIONI DI DEA

1. AZIONI DI SISTEMA

Verso la parità di genere

-Realizzare un piano strategico d'azione quinquennale finalizzato al raggiungimento della parità di genere nell'audiovisivo, anche tramite l'istituzione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per le Pari Opportunità) di un tavolo tecnico inter-istituzionale che coinvolga le associazioni e volto a definire:

- a) un codice etico per le imprese, contenente norme per promuovere la parità di genere;
- b) la promozione di misure di sostegno e protezione per le donne che subiscono violenze e violenza nei luoghi di lavoro, attraverso l'adozione di un accordo quadro sul modello di quello siglato dalle parti sociali europee il 26 aprile 2007 (e recepito in Italia nell'accordo tra Confindustria e sindacati del 25 gennaio 2016).

-Assicurare una composizione bilanciata in termini di genere: in tutte le commissioni di valutazione per la distribuzione dei fondi pubblici; nei ruoli dirigenziali delle industrie audiovisive pubbliche (in particolare RAI e Istituto Luce); nell'organizzazione dei Festival e nei laboratori creativi che accedono ai finanziamenti pubblici.

2. FINANZIAMENTI

Criteri di selezione

-Prevedere, tra i requisiti richiesti per il finanziamento pubblico di un progetto, il rispetto della parità di genere:

- a) nell'assunzione del personale (fermo restando il requisito del merito),
- b) nella retribuzione del personale (a parità di ruolo).

-Includere la percentuale di donne caporeparto tra i parametri previsti dalla legge n. 220/2016 per l'erogazione di contributi selettivi e automatici ai film diretti da donne o nei quali la maggioranza degli autori è di sesso femminile.

3. RACCOLTA DATI

Banca dati delle professioniste

-Realizzare una banca dati relativa ai curricula delle professioniste attive nel settore dell'audiovisivo (formatrici incluse) che preveda una sezione per la consultazione pubblica e una per l'accesso privato (sul modello di IMDbpro). Il progetto dovrà includere azioni di comunicazione e promozione della banca dati.

Integrazione di banche dati

-Favorire l'integrazione tra banche dati relative alle opere audiovisive con l'indicazione completa delle informazioni sui/lle professionisti/e coinvolte/i.

4. FORMAZIONE

Parità nella formazione

-Assicurare la parità di genere nell'accesso ai ruoli di docenza all'interno delle scuole professionali del settore audiovisivo che beneficiano di finanziamenti pubblici.

-Assicurare il rispetto della parità di genere nelle commissioni di selezione degli studenti all'interno delle scuole professionali che beneficiano di finanziamenti pubblici.

Mentoring

-Promuovere programmi di mentoring per le professioniste che iniziano la propria carriera.

5. SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

Campagne

-Promuovere attraverso campagne di sensibilizzazione e comunicazione nel settore audiovisivo, dei media e della pubblicità, una rappresentazione delle donne libera da stereotipi.

6. CONDIVISIONE DI BUONE PRATICHE

Networking

-Rafforzare il ruolo delle reti nazionali e internazionali tra professioniste/i e istituzioni del settore per la condivisione di esperienze e attività.

L'ANALISI DI DEA SUI DATI SIAE

Le analisi confermano l'inferiorità numerica delle autrici (sono il 32% dei professionisti che negli ultimi due anni hanno depositato un lavoro riconducibile alla macro-categoria delle opere cinematografiche e assimilate) e la minore propensione delle donne a cimentarsi nel ruolo di regista, dato confermato anche dall'esame di dati sulle scuole italiane specialistiche, su cui si è svolta un'indagine parallela. Ma emergono anche fattori nuovi e positivi come la maggiore prolificità femminile in un comparto altamente competitivo come quello cinematografico nonché la tendenziale maggiore versatilità delle autrici.

SIAE OPERE AUDIOVISIVE 2015-2016- L'analisi di Dea

1400 AUTORI E AUTRICI 46.000 PRODOTTI 26.000 OPERE CINEMATOGRAFICHE		
DI CUI	DONNE 32%	
SOAP	54%	
SIT COM	51%	
FILM DI SALA	28%	
ADATTAMENTO DIALOGHI	59%	
ADATTAMENTO SOGGETTO SERIE	45%	
SOGGETTO PUNTATA	32%	
SOGGETTO SERIE	29%	
SOGGETTO	23%	
SCENEGGIATURA	24%	
REGIA	15%	

LA RICERCA DEL NETWORK EUROPEO EWA DATI PER L'ITALIA

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%.

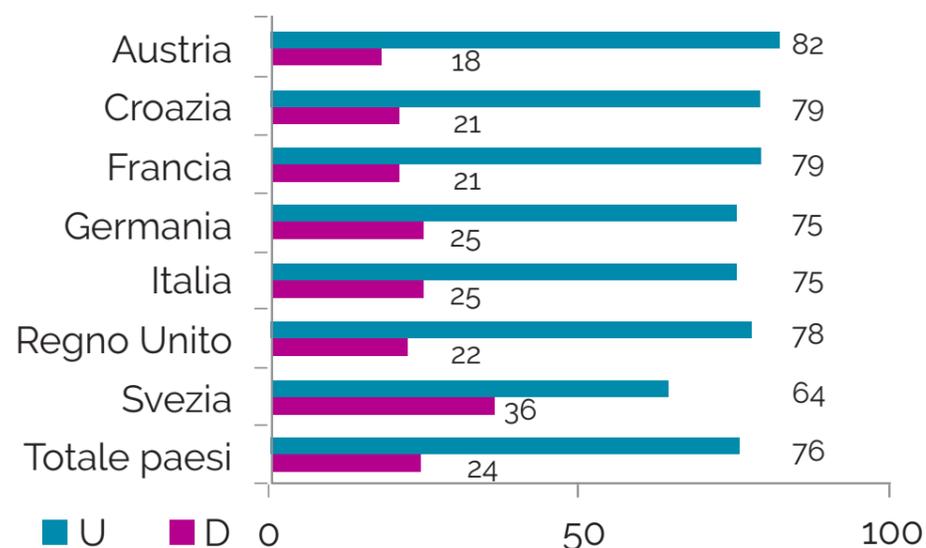
Il 21% dei film prodotti direttamente dalla RAI è stato diretto da donne, mentre il finanziamento esterno vede l'11,4% del budget dedicato a film diretti da donne. Solo la Francia e l'Austria hanno fornito dati di questo genere nello studio EWA, dunque non esiste una media europea con cui confrontare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

Completamente diverso è il dato riguardante i festival. Il 73% dei film diretti da donne ha partecipato ad un festival nazionale o internazionale e ben il 33% dei film diretti da donne ha ricevuto una nomination o dei premi in festival nazionali o internazionali. Seppur positivo, il dato appare ancora inferiore a quanto registrato a livello EU, in cui si raggiungono vette ancor più elevate, pari rispettivamente all'83% e al 51%.

LE REGISTE E I REGISTI IN EUROPA (2012-2013).



IL CASO DELLO SWEDISH FILM INSTITUTE

Il progetto - "Goal 2020: Parità di Genere nella produzione cinematografica sia davanti che dietro la macchina da presa" - contiene quattro obiettivi:

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

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

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

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

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

www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/



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

