



Women in Film,
Television & Media
Italia

CHI SIAMO

Women in Film Television & Media Italia è una associazione no profit nata negli anni '70 negli USA e arrivata in Italia nel 2018 dove è diventata un punto di riferimento nel settore audiovisivo e media. Per volontà di un gruppo di professioniste e professionisti del settore audiovisivo mossi da alcuni **obiettivi** e desideri comuni:

- **promuovere la parità di genere**
- **combattere i pregiudizi di genere** nell'industria dell'audiovisivo e dei media.
- **incoraggiare e incentivare un cambiamento culturale che porti a una più adeguata e positiva rappresentazione** della donna nei contenuti dell'industria audiovisiva. Per incidere sui comportamenti quotidiani di tutte e tutti noi grazie alla capacità dell'immaginario audiovisivo di dare forma alla nostra visione del mondo.
 - **Modificare la RAPPRESENTAZIONE**
- **Creare e sostenere una rete network** di professioniste e professionisti, ma anche di altre associazioni con obiettivi comuni che favorisca il dialogo e lo scambio culturale, stimolando un cambiamento anche nelle posizioni e nei ruoli professionali e sociali che le donne ricoprono.
 - **Incidere sulla RAPPRESENTANZA**
- Non da ultimo tra i nostri obiettivi va aggiunto quello di **incidere sulla RAPPRESENTATIVITA'** (in quanto "facoltà", potere, capacità di rappresentare) – Ma su questo concetto tornerò successivamente.

I DATI DA CUI PARTIRE

La raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati, sono uno dei nostri pilastri.

Non è facile fornire dei dati aggregati di un settore industriale così composito. La tipologia e dimensione delle aziende, la molteplicità dei ruoli professionali e la regolamentazione contrattuale delle figure rendono complessa l'analisi.

Possiamo però provare a mettere alcuni punti usando ricerche e dati da noi raccolti o curati in collaborazione con altri partner.

Nel 2018, a Venezia abbiamo preso un impegno con la **Biennale**, insieme con **Eurimages** e con il **MiC** (Ministero della Cultura) proprio per condividere dati e fare un bilancio confrontandoli con l'anno precedente ed è sui dati raccolti a partire da questa occasione che vorrei costruire un percorso insieme.

Il nostro primissimo lavoro presentato a Venezia nel 2019 (**Women Directors in Italy 2008-2018**) era una punta dell'iceberg, che guardava al numero delle registe italiane operanti nel decennio 2008-2018 e della loro presenza nei festival internazionali.

In quell'occasione scoprimmo che **le registe donne nel decennio 2008-2018 in Italia erano il 15%**.

Ma guardando al tipo di opera si vedeva che a far salire il numero erano le registe di **documentari (21%) e cortometraggi (17%)** rispetto a un **9%** di registe di **film**.

Maggiore il budget minore presenza femminile.

Spostandosi a guardare il dato rispetto alle opere presentate ai Festival la media cresceva poco: **16%**.



**Women in Film,
Television & Media
Italia**

A Venezia nel 2020 eravamo in pieno Covid e con un anno di produzioni ferme. Ci siamo concentrate sul tema della presenza femminile nei corsi di studio di cinema notando come crescono le iscrizioni – ma manca poi un *outcome* passando dallo studio al lavoro.

Come mai?

Noi riteniamo sia importante **sollecitare l'attenzione delle donne produttrici** e incoraggiarle e sostenere affinché siano loro a farsi sostenitrici della crescita dell'industria.

È a partire da **Venezia 2021** che con i dati del MiC abbiamo iniziato a scendere un po' nel dettaglio degli altri ruoli (oltre quello di regia).

La ricerca del MiC si intitola **Gender Balance in Italian Film Crews** e guarda a dieci professioni nell'audiovisivo, ampliando la lettura del settore. I numeri ci mostrano un quadro sostanzialmente inalterato per quanto riguarda le professioni considerate più o meno femminili.

Negli anni 2016-2020 le professioniste più rappresentate continuano ad essere le costumiste (76%) e le truccatrici (70%). Le meno rappresentate sono le direttrici della fotografia (9%), le responsabili degli effetti speciali (8%) e le compositrici (7%). Le registe sono il 16%, confermando i dati già noti.

A **Venezia 2022** si inizia a incrociare più dati: quello che interessa è la sostenibilità delle carriere quindi oltre il guardare ai ruoli ricoperti (MiC) e alle percentuali di ruoli creativi o tecnici e alla composizione off screen (Eurimages).

Dalla ricerca MiC emerge come costumiste e truccatrici crescono (82% e 73%), meno DOP (10%), bene per responsabili effetti speciali 12%, compositrici 16%, registe 19%.

Ma soprattutto, novità, si va a indagare **il budget a disposizione dei lavori a regia femminile** e si scopre che è **del 38% più basso (2017-2022) di quello dei colleghi uomini**.

Con **Venezia 2023** troviamo un aggiornamento della ricerca di Eurimages, che mostra come migliorino leggermente i ruoli creativi rispetto alla presentazione dell'anno passato, mentre per quelli tecnici si vedono piccole crescite e decrescite, il tutto sempre in piccoli punti percentuali. Ad esempio le character designer scendono dal 29% al 26%.

Si introducono però anche **i primi dati sui ruoli da protagoniste**. Se guardiamo l'on screen troviamo un buon equilibrio: tra 2018 e 2022 il 39% sono ruoli da protagoniste femminili, il 41% da protagonisti maschili e il 20% circa sono ruoli da coprotagonisti M/F (totale su 1010 progetti ma 16% senza dati).

La correlazione fra genere del/la regista e quello dell'interprete principale è chiaramente visibile: come già visto in altre ricerche, le registe tendono a scegliere un numero più alto di protagoniste rispetto ai registi. (dati 2018-2022)

Donne registe: 57% protagoniste donne; 24 % uomini e 19% duo uomo donna

Uomini registi: 30% protagoniste donne; 40 % uomini e 21% duo uomo donna

Però perché i primi dati relativi agli/alle interpreti in Italia e alle disparità salariali mostrano una crescita inferiore e rallentata della retribuzione femminile.

Nel 2017 le attrici donne erano il 42% delle produzioni in analisi – nel 2022 il 44%. Il loro salario era di 205 Euro per giorno lavorato (uomini 397) – nel 2022 saliamo a 249 Euro a fronte di 323 per uomini.

Secondo i dati INPS elaborati nell'ultima Valutazione d'impatto della legge cinema:



Women in Film,
Television & Media
Italia

DATI regia e sceneggiatura

stipendio medio per giorno di lavoro (AVERAGE SALARY PER WORKING DAY | 2017-2022) 2017 F 148 € M 206 €

2018 F 144 € M 242 €

2019 F 182 € M 261 €

2020 F 174 € M 319 € significa -45,45%

2021 F 173 € M 298 € significa -41,9%

2022 F 188 € M 307 € significa -38,8%

DATI interpreti

stipendio medio per giorno di lavoro (AVERAGE SALARY PER WORKING DAY | 2017-2022)

2017 F 205 € M 397 €

2018 F 221 € M 273 €

2019 F 218 € M 280 € significa -22,11%

2020 F 234 € M 253 € significa -7,5%

2021 F 218 € M 240 € significa -9,1%

2022 F 249 € M 323 € significa -22,91%

Dice la valutazione del MiC:

“Restano stabili i disequilibri tra le professioniste off screen nei numeri del Le donne prevalgono nei ruoli di Costume Designer (84%), Make-up (77%), e scarseggiano Le Dop (6%), Le Compositrici (6%), le registe (18%), le supervisor di effetti speciali e sceneggiatrici (21% e 23%). Le Set Designer sono il 37%) Le produttrici sono il 30%, e editor il 28% (ricerca su anni 2017-2022 su 1819 film)”.

Non da ultimo è importante guardare alla relazione tra budget produttivo e presenza delle attrici, dove si conferma la relazione fra minori investimenti economici e maggior presenza femminile. Come avevamo già visto nel 2022 guardando ai budget produttivi affidati a registe donne.

Insomma: andando a scavare scopriamo quello che la punta del nostro iceberg ci suggeriva: gender pay gap – minore investimenti.

Tutti i fenomeni che sono causa disparità nel nostro settore hanno ragioni che sono specchio di quanto accade nei grandi numeri quindi se prendiamo i risultati ad esempio presentati un mese fa 21 Marzo a Roma durante il convegno dal titolo **Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale** organizzato dal CIV (Consiglio di Indirizzo e Vigilanza) dell'INPS e compariamo con le ricerche sopra menzionate troviamo la stessa proporzione.

Lavori di cura versus potere.

Ad esempio: L

Le Donne risultano maggiormente occupate nel terziario?

La ricerca INPS ci dice che le donne impiegate nel settore privato non agricolo continuano a trovare impiego in un range limitato di occupazioni (segregazione occupazionale di tipo orizzontale); sono concentrate in alcuni comparti del settore dei servizi (nel 2022 il 79% nella sanità, 77% nell'istruzione, 53% negli alloggi/ristorazione).

Nell'audiovisivo le trovi nel marketing, nella comunicazione o al meglio nei ruoli creativi di make up artist o costume designer.

Poche sono iscritte alle facoltà di matematica, fisica, ingegneria?

Poche sono quelle da noi impiegate nei ruoli tecnici (mixer, sound designer, character designer, storyboard).



Women in Film,
Television & Media
Italia

Donne e Potere?

Secondo l'analisi INPS le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni apicali e maggiormente remunerative: nel 2022 solo il 21% dei quadri e dei dirigenti è di sesso femminile, questa percentuale era 13% nel 2010.

Trasposto nel nostro settore: le registe sono 19%, le sceneggiatrici il 23%, le produttrici il 26%.

Sempre secondo analisi INPS le donne sono sovra-rappresentate in settori che pagano salari più bassi, tendono a lavorare per un numero minore di giorni (nel 2022, nel settore privato i giorni retribuiti sono in media 221 per le donne e 234 per gli uomini) e sono spesso assunte con contratti part-time (l'incidenza del part-time sfiora il 50% tra le donne e in molte regioni del Sud supera il 60%).

Trasposto nel nostro settore: sappiamo che prevalgono make up e costumi. Ma anche che il lavoro a progetto, part time, saltuario è tipico del nostro ambito e non dobbiamo dimenticare che tra i vari lavori ci sono interruzioni e tra questi la maternità crea un *gap*. Il part-time nell'audiovisivo si traduce nella distanza tra i vari lavori. Poi c'è la **child penalty**. Se fai figli nel nostro settore cambi tipo di lavoro.

Infine secondo INPS il divario di genere si riproduce a livello pensionistico, dove nel 2022 le pensionate sono il 52% ma hanno percepito solo il 44% dei redditi pensionistici (€141 miliardi), con un importo medio mensile pari a €1.416, del 36% inferiore rispetto a quello maschile.

Questo divario dipende da almeno tre fattori ancora a discapito delle donne:

- retribuzione oraria
- tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno)
- anzianità contributiva (che dipende dalla durata e dalla continuità della vita lavorativa).

Il **gender pay gap** si crea quindi con vari elementi dall'essere pagata meno in ingresso *pension gap* in uscita.

In entrata, risulta che siano aumentate ragazze nei corsi di regia.

Bisogna continuare a dire che questi lavori sono anche per loro. Anche utilizzando il linguaggio giusto ad esempio scrivendo i diplomati e LE DIPLOMATE in un call o avviso.

Quindi quanti anni ci servono per la parità di genere?

Una ricerca presentata alla Berlinale 2024, **Re-Framing the Picture: An International Comparative Assessment of Gender Equity Policies in the Film Sector** esamina l'impatto delle policy di parità di genere attuate dai tre paesi in oggetto tra il 2005 e il 2020 e i suoi risultati sono:

- 2215 per il Canada.
- 2085 per la Gran Bretagna
- 2041 per la Germania.

La ricerca nota che a fronte di miglioramenti numerici modesti, le dinamiche di potere sono restaste quasi invariate e che quindi sicuramente serve una maggiore presenza femminile nel settore, ma ancora di più che questa presenza occupi le giuste posizioni. Le cosiddette 'network elite' continuano infatti ad essere un campo di gioco maschile, dove i professionisti sono l'86% in Germania, l'81% in Gran Bretagna e l'82% in Canada.

La ricerca osserva che:

- 1) la lotta alla disuguaglianza di genere rimane un impegno a lungo termine;



**Women in Film,
Television & Media
Italia**

- 2) non esiste una soluzione unica;
- 3) le politiche devono essere intenzionali e strutturali;
- 4) va ampliata la portata delle politiche, attraverso attenti meccanismi di verifica, incentivi finanziari e la capacità di guidare effettivamente il cambiamento dell'industria.

La professoressa Deb Verhoeven dell'University of Alberta ha fatto quindi notare che "i modesti miglioramenti ottenuti dalle donne e dalle minoranze di genere non sono avvenuti a spese degli uomini, [ma] sono stati il risultato di un'espansione del settore piuttosto che di una espulsione degli uomini".

Uno sguardo al resto d'Europa e quindi anche all'Italia lo si trova nell'analisi dei film prodotti da **Eurimages**: un film su quattro tra il 2010 e il 2020 è stato diretto unicamente da una donna. Nota su un'unicamente: la decisione è SOLO FEMMINILE!

Austria (26.5 %)
Paesi Bassi (26.1 %)
Svezia (24.3 %)
Finlandia (23.7 %),
ma solo uno su dieci
Spagna (10.7 %),
Portogallo (9.8 %),
Grecia (9.7 %)
Italia (8.7 %).

La sproporzione si ripete nella produzione, dove in Svezia e Danimarca un film su tre è a produzione esclusivamente femminile, mentre è uno su dieci in **Italia**, nei Paesi Bassi e in Austria.

È di febbraio 2024 la ricerca dell'**Osservatorio europeo dell'audiovisivo** dedicata alla disuguaglianza di genere nella fiction europea.

Le professioni esaminate sono 6: regia, sceneggiatura, produzione, direzione della fotografia, musiche e montaggio a cui si aggiunge l'analisi dei ruoli principali per i 27 paesi dell'Unione Europea con l'aggiunta di Gran Bretagna, Norvegia, Islanda e Svizzera. Con alcune eccezioni, i dati non sono disaggregati per paese.

Nel 2022 nell'ambito della fiction TV e SVOD, le professioniste contano per il 28%.

Il basso numero è determinato da una presenza numerica femminile limitata all'interno della popolazione attiva di professionisti; dal minor numero di incarichi ottenuti; dal lavorare più spesso degli uomini con partner(s).

Ovviamente la disuguaglianza di genere varia per categoria.

La maggior presenza femminile si registra tra le produttrici (48%) e le sceneggiatrici (37%) e la minore tra le compositrici (11%) e le direttrici della fotografia (10%).

Il che corrisponde a quanto nota la ricerca, ovvero che la presenza femminile è maggiore in quelle professioni dove è normale lavorare con altre/i professioniste/i – proprio come nel caso della produzione e della scrittura. Anche se i team sono spesso guidati da uomini – ad esempio, le donne che hanno guidato team di scrittura nel 2022 sono state il 28%, gli uomini il 56%, mentre il 16% ha visto team bilanciati.

Le donne diminuiscono dove il ruolo è ricoperto da una singola persona. Ovvero dove il ruolo è investito di maggiore autorità.

La buona notizia è che il numero delle professioniste è aumentato negli ultimi anni, anche qui con ritmi diversi. Se si vuole provare a calcolare quando la parità di genere sarà raggiunta, alla velocità di crescita degli ultimi 8 anni... nella scrittura arriva veloce nel 2029, nella regia nel 2032 e nelle musiche nel... 2045.



Women in Film,
Television & Media
Italia

L'altra troppo sfruttata buona notizia è quella che le professioniste tendono a lavorare di più con le altre professioniste. Il progresso di una categoria andrebbe quindi ad impattare positivamente su quello di altre. Sempre che, aggiungiamo noi, non si abbia accesso a budget significativi.

Per quanto riguarda l'Italia, in un solo caso la nostra media è migliore di quella europea (montaggio), le distanze sono brevi per le sceneggiatrici, significativa la distanza per le produttrici, critica per le DOPs e le compositrici.

2015-2022	Italia	Media EU
Registe	12%	19%
Sceneggiatrici	30%	33%
Produttrici	29%	44%
Direttrici della fotografia	2%	7%
Compositrici	0%	7%
Montatrici	27%	26%

TORNIAMO A NOI

Abbiamo indicato all'inizio che tra i nostri obiettivi c'è quello intervenire sulla **RAPPRESENTANZA** per cambiare la **RAPPRESENTAZIONE**. Ma non basta, non ci basta.

Serve un **booster**, una pillola che potenzi il cambiamento – di questo passo *gender gap* e *gender pay gap* sembrano solo miraggi lontani.

Secondo noi è il momento di lavorare sulla **RAPPRESENTATIVITÀ** (sulla "facoltà", potere, capacità di rappresentare) – con questo intendiamo la necessità di *empowerment* della rappresentanza, nel nostro caso della nostra rete.

Empowerment significa riconoscere ed essere a proprio agio con le molteplici voci del maschile e del femminile e che *off screen* si riflettano nelle rappresentazioni *on screen*.

Significa riconoscere e dare voci alle numerose possibili versioni del femminile e del maschile.

Dobbiamo lavorare sull'*empowerment* e sull'**agency** delle nostre socie e dei nostri soci, in primis di quelle e quelli che sono in posizioni da cui possono intervenire, perché detengono un potere.

Penso quindi alle figure dirigenziali della nostra industria, produttrici e produttori, distributrici e distributori, commissioners di canali e piattaforme, ma non solo.

Bisogna informarsi, rinnovare la propria voce, sperimentare e poi promuovere come una opportunità l'ampliamento delle prospettive. Solo così possiamo pensare di incidere sull'industria, sulla normativa e sulla cultura.

Per questo vi siamo grate e grati – averci qui oggi ci permette di condividere con voi queste riflessioni affinché anche voi siate con noi veicolo in prima persona di questo cambiamento.