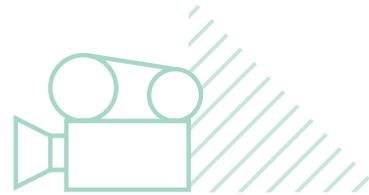
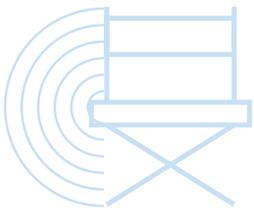


Lo spazio di questo numero della rubrica *Scanner* viene dedicato alla ricerca realizzata dall'Università Cattolica del Sacro Cuore per la DG Cinema e Audiovisivo – MiC, presentata lo scorso 7 settembre al Seminario annuale sulla parità di genere e inclusività nel settore cinematografico, organizzato dalla Biennale di Venezia, Eurimages e Women in Film, Television & Media Italia, nell'ambito della Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia.

# Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. 2017-2020

di Mariagrazia Fanchi con la collaborazione di Angela Tibaldi e Matteo Tarantino



**L**e molte ricerche che negli ultimi anni si sono occupate di accertare il divario di genere nel cinema e nell'audiovisivo ci restituiscono un **quadro ancora segnato da un profondo disequilibrio**, sebbene attraversato da alcune e positive istanze di cambiamento. Queste ricerche portano anche in evidenza la perdurante difficoltà ad acquisire, valutare e gestire le informazioni relative alla capacità delle imprese cinematografiche e audiovisive di supportare la parità di genere, sullo schermo e al di qua di esso. Quali dati utilizzare? Dove trovarli? Quali metodologie adottare

e come costruire disegni di ricerca che siano sostenibili nel tempo e replicabili? Come contemperare il carattere sensibile dei dati con la necessità di rendere le informazioni sul divario di genere pienamente accessibili e visibili? La **questione dell'equità e dell'inclusività nei media si presenta** insomma, oggi, **come un problema di tipo politico**, relativo alle più efficaci modalità di intervento per raggiungere la meta del 50:50, **e come un problema di tipo metodologico**, relativo ai modelli, ai criteri e agli strumenti da utilizzare per misurare e valutare le differenze esistenti.

Qui ci focalizzeremo sulla questione dei dati e del metodo, provando a illuminare alcune delle difficoltà di fronte alle quali si trova oggi il ricercatore e a prospettare qualche possibile soluzione.

Per farlo partiremo da una **ricerca sulla composizione di genere delle produzioni e coproduzioni italiane che hanno ottenuto il visto per la distribuzione fra il 2017 e il 2020**. Il progetto si colloca nel **solco del lavoro realizzato da PTSClas e Università Cattolica per il Ministero della Cultura sugli impatti del finanziamento pubblico al cinema e all'audiovisivo**. La parità di genere rappresenta infatti un indicatore decisivo dal punto di vista culturale e sociale, ma anche economico e industriale: è da tempo dimostrato che le imprese più inclusive sono anche le più solide e quelle che meglio affrontano le crisi e le sfide del cambiamento.

I dati che commenteremo sono stati acquisiti attraverso **Centric**, un **software** sviluppato in Università Cattolica e **finalizzato all'elaborazione automatizzata del bilancio di genere** delle iniziative in ambito cinematografico e audiovisivo. Centric interroga i database ad accesso libero presenti in rete, acquisendo le informazioni sul cast e sulle maestranze coinvolte nei progetti e ricostruendo la composizione dei team creativi, con riferimento sia alle persone fisiche sia alle società e ai soggetti istituzionali. Tali informazioni vengono poi ricondotte a indici sintetici, per esempio il *Gender Balance Score*, che misura il rapporto fra professioniste e professionisti impiegati in uno ruolo o progetto; od organizzate in modelli come i *cluster*, cioè le reti di collaborazioni che si stringono fra professionisti, imprese e istituzioni e che evidenziano la centralità (o perifericità) dei diversi soggetti nella scena creativa, la stabilità dei rapporti e la natura più o meno dinamica e inclusiva delle iniziative produttive.

Come si è scritto, i dati che si esporranno sono il risultato dell'analisi delle produzioni e coproduzioni italiane, che fra il 2017 e il 2020 hanno ottenuto il nulla osta per la distribuzione nazionale: **1.085 progetti**, per ciascuno dei quali Centric ha ricercato i dati relativi a **10 ruoli professionali**, censendo **13.094** fra professioniste e professionisti.

La tabella sintetizza i risultati del lavoro di acquisizione delle informazioni. Essa ci consente due prime osservazioni.

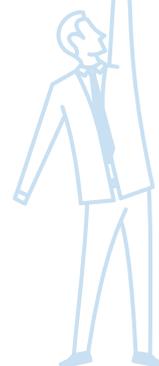
**Tabella 1 – Professioniste e professionisti coinvolti nei diversi ruoli**

	UOMINI	DONNE	NON BINARIO
REGIA	1125	213	0
SCENEGGIATURA	1628	432	0
MONTAGGIO	827	279	0
MUSICHE (DIREZIONE)	377	28	0
FOTOGRAFIA (DIREZIONE)	939	99	0
PRODUZIONE	2415	923	0
COSTUMI	115	373	0
SCENOGRAFIA	948	495	0
MAKE-UP	409	1004	0
EFFETTI SPECIALI (DIREZIONE)	311	26	0

Fonte: DG Cinema e Audiovisivo - MiC – Elaborazione Centric-Università Cattolica



produzione  
**2415**



make-up  
**1004**



regia  
**1125**



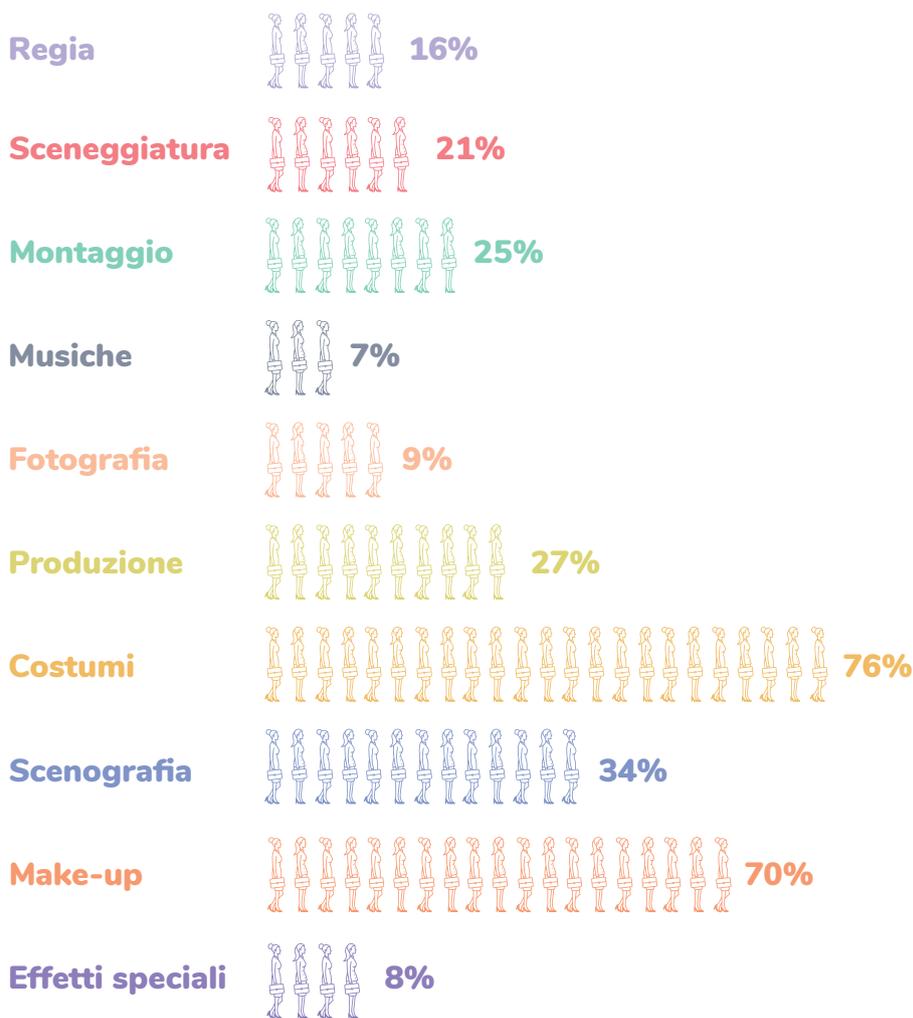
Anzitutto la **consistenza dei dati acquisiti** per ciascuna professione è **significativamente diversa**. Mentre per le professioniste e i professionisti impegnati nella regia, nella realizzazione della sceneggiatura e del montaggio e nella produzione le informazioni regestate nei DB interrogati da Centric sono relativamente complete, nel caso delle **musiche, dei costumi o del trucco esse sono decisamente lacunose**. Questa **eterogeneità** si deve anzitutto alla varietà dei generi e dei formati inclusi nel campione: se si realizza un documentario può non essere indispensabile mettere a contratto un supervisore degli effetti speciali e non è ovvio prevedere un direttore delle musiche quando il budget a disposizione è quello per un cortometraggio. Tuttavia, essa è anche **il portato della diversa attenzione che viene riservata ai vari ruoli professionali** e che induce, nel momento in cui si inseriscono i cast and crew di un'opera nei repository online, a valorizzare alcune mansioni e a "dimenticarne" altre. Si tratta di un "pregiudizio culturale", che rende alcune professioni invisibili e quindi anche meno accessibili e poco desiderabili.

La seconda osservazione riguarda la **natura binaria dei dati raccolti**. Come evidenzia la terza colonna, i cui campi sono tutti e sempre a zero, l'elaborazione dei budget di genere avviene in questo momento dentro una prospettiva esclusivamente bipolare. Non ci sono infatti dati relativi alle soggettività non binarie coinvolte nella realizzazione dei progetti. Questo fatto è doppiamente problematico: sia per l'assenza di informazione sia per l'effetto distorsivo che introduce nelle prime due colonne, che includono surrettiziamente soggetti che non si riconoscono nelle posizioni maschili o femminili.

Si aggiunga qui che l'attribuzione del maschile e del femminile, nel caso di Centric, è decisa sulla base del nome proprio dichiarato. Si tratta evidentemente di una soluzione non perfetta dal punto di vista metodologico, ma che rappresenta un passo in avanti rispetto ad altre logiche di attribuzione (per esempio sulla base del codice fiscale) che tendono a ridurre l'identità di genere al sesso biologico, con un grave arretramento rispetto alla riflessione antropologica e dal punto di vista politico.

Tenendo presente queste considerazioni, proviamo ora ad osservare più da vicino i dati. L'analisi condotta ci restituisce l'immagine di un **comparto dove il gender gap è ancora consistente**. Come mostra il grafico (fig. 1) **i professionisti uomini prevalgono in tutti i ruoli**, tranne nel trucco e nei costumi, superando il 90% nella direzione delle musiche, della fotografia e degli effetti speciali. Le **professioni "meno sbilanciate"** sono quella connesse a **scenografia, produzione, montaggio e sceneggiatura**, dove la quota femminile oscilla fra il 21% della sceneggiatura e il 34% della scenografia. Sono viceversa a **dominanza femminile trucco e costumi**, con una presenza fra il 70% e il 76%. Torneremo su questo dato anche più avanti, commentando l'andamento del processo di femminilizzazione.

Figura 1 – Percentuale femminile nei diversi ruoli professionali



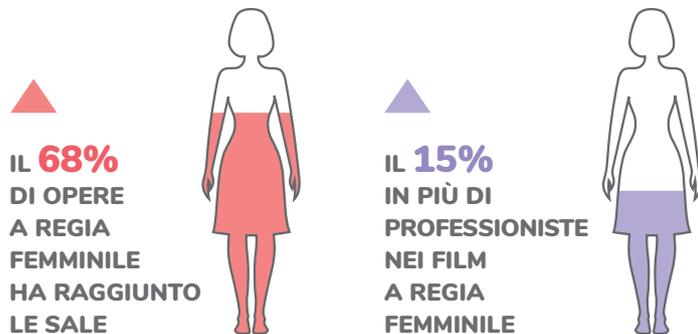
Fonte: DG Cinema e Audiovisivo - MiC – Elaborazione Centric-Università Cattolica

Intanto è bene precisare che **la presenza femminile** nei diversi ruoli **cambia in relazione al contesto produttivo**. Ci sono cioè formati (e generi) che favoriscono una più ampia inclusione e un migliore bilanciamento. Per esempio, nei team creativi coinvolti nella realizzazione di corto- e di medio-metraggi la presenza femminile è complessivamente più alta: fino a 7 punti percentuali in più nel caso della regia e del montaggio.

Difficile immaginare che il coinvolgimento di professioniste nei corti e medio-metraggi sia dovuto a una specifica competenza sviluppata in tali formati e pare viceversa più ragionevole che la migliore accoglienza che esse ricevono dipenda dalle dimensioni economiche più contenute di tali produzioni. Non abbiamo una conferma diretta di questa ipotesi (non è stato possibile raccogliere informazioni complete sui budget delle 1.085 produzioni qui considerate), essa tuttavia è sostenuta da precedenti ricerche, sia a livello nazionale, sia a livello internazionale. Per esempio, in un'indagine condotta, sempre nell'ambito del progetto Centric, sui 3.542 film italiani che fra il 2004 e il 2016 avevano fatto domanda di finanziamento come "opere di interesse culturale", tale correlazione emergeva in modo disambiguo: maggiore era il budget dichiarato, minore era la presenza femminile. Regola alla quale non si sottraevano neanche i film diretti da donne e/o da team a maggioranza femminile.

Se il quadro che abbiamo di fronte è, dunque, ancora a tinte fosche, non mancano alcuni **segnali positivi**. Lo si è sottolineato in apertura: il processo di bilanciamento di genere nelle industrie dello schermo è senz'altro in corso. Ad esempio, se consideriamo **la quota di opere a direzione femminile** o prevalentemente femminile che hanno fatto richiesta di nulla osta per la distribuzione nel quadriennio preso in esame si rileva una **crescita**. Quattro punti percentuali in più fra il 2017 e il 2020. È un dato importante: la maggiore incidenza di progetti femminili fra coloro che hanno ottenuto il via libera per la distribuzione significa infatti che tali opere possono raggiungere i pubblici e contribuire al processo di rinnovamento sociale, sotto il segno del pluralismo. Si aggiunga, sempre fra i segnali positivi, che non solo le opere a guida femminile sono cresciute, ma anche che il 68% di esse ha raggiunto effettivamente le sale, ottenendo esiti in linea con la media nazionale.

Un ultimo dato. Se il **bilanciamento di genere** nelle professioni del cinema e dell'audiovisivo avviene lentamente e con velocità diverse a seconda dei ruoli e dei formati, è anche vero che **la presenza di donne alla regia funge da acceleratore**. Quando a dirigere è una donna, l'incidenza di professioniste negli altri ruoli è mediamente del 44% del totale: il 15% in più dei film diretti da uomini.



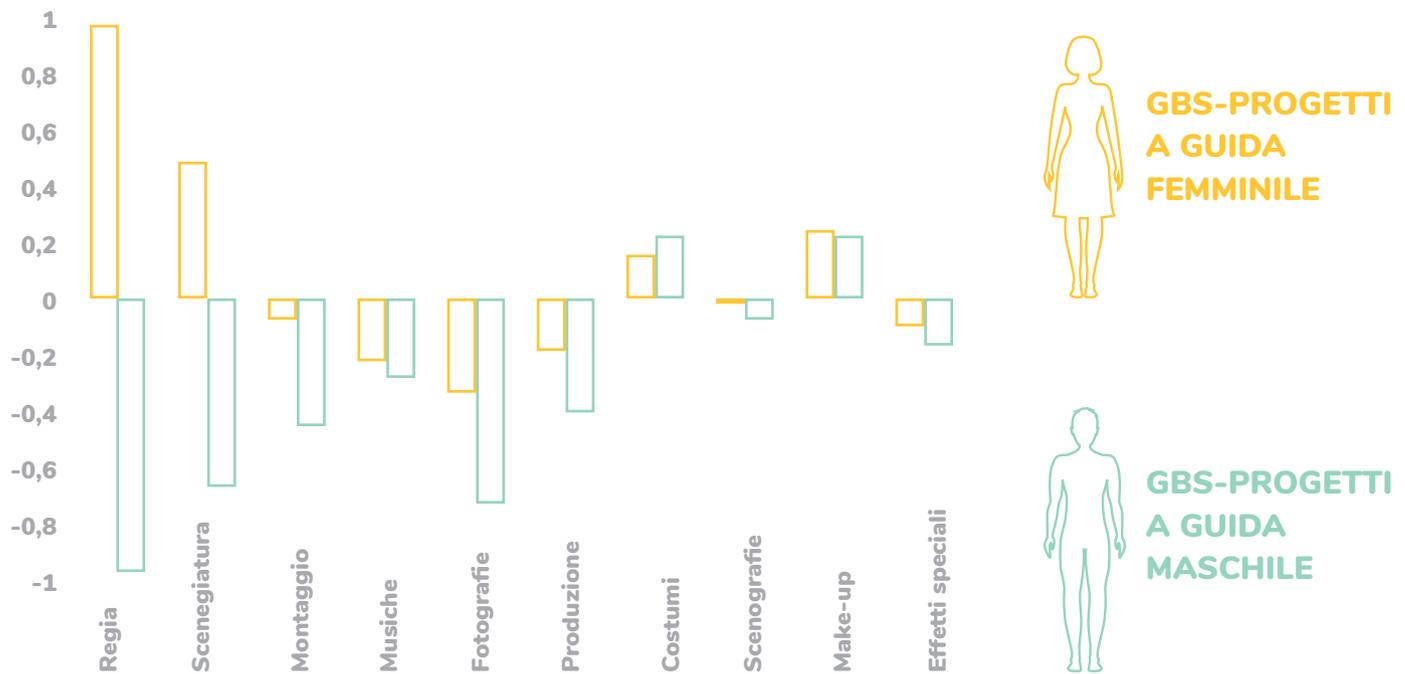
**Tabella 2 – Percentuale femminile nei diversi ruoli professionali, per durata dell'opera**

	<70'	70'≥
<b>Regia</b>	21%	14%
<b>Sceneggiatura</b>	24%	20%
<b>Montaggio</b>	19%	26%
<b>Produzione</b>	31%	27%
<b>Fotografia</b>	13%	9%
<b>Musiche</b>	8%	6%

Fonte: DG Cinema e Audiovisivo - MiC – Elaborazione Centric-Università Cattolica

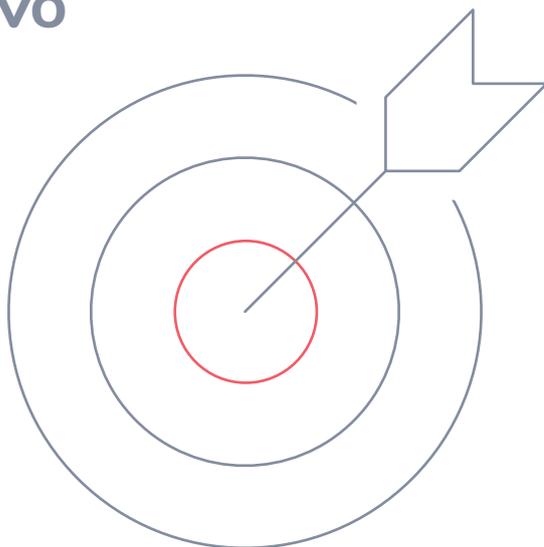
Il grafico (fig. 2) mostra il rapporto fra professioniste e professionisti (Gender Balance Score) nei diversi ruoli, distinguendo fra le opere a direzione femminile o prevalentemente femminile (in giallo) e le opere a direzione maschile o prevalentemente maschile (in verde acqua).

Figura 2 – Percentuale femminile nei diversi ruoli professionali



Fonte: DG Cinema e Audiovisivo - MiC – Elaborazione Centric-Università Cattolica

## OBIETTIVO 50:50



Come si può osservare, nei progetti a direzione femminile il numero di professioniste aumenta in quasi tutti i ruoli, portando alcune professioni molto vicine all’obiettivo del 50:50, come nel caso del montaggio e delle scenografie.

Il grafico fa emergere tuttavia anche un secondo aspetto, che desta qualche preoccupazione. In alcuni ruoli l’immissione di professioniste genera o aggrava, infatti, uno squilibrio di segno opposto: è il caso della sceneggiatura o anche del trucco, dove la presenza femminile diventa dominante o aumenta ulteriormente il divario di genere. È un fenomeno che deve essere monitorato. Se infatti la crescita del numero di professioniste impiegate nelle industrie dello schermo non può che essere accolta con favore, la loro concentrazione in alcuni ruoli rischia di innescare quel processo di devalorizzazione delle professioni a cui già molte volte abbiamo assistito: si pensi, per citare i settori più prossimi a quello che è accaduto nell’ambito del giornalismo, dove l’immissione massiva di

donne nelle redazioni, a partire dagli anni Ottanta, si è accompagnata a una riduzione dei compensi e una precarizzazione dei ruoli, con conseguenze esiziali per le lavoratrici e per l'intero comparto.

Oltre a consegnarci un primo plesso di risultati, che va ad aggiungersi ai molti e pregevoli lavori condotti sia a livello nazionale, sia a livello internazionale, l'indagine ci ha posto di fronte a una serie di sfide metodologiche. Con alcune abbiamo fatto i conti: per esempio la necessità, quando ci si occupa del bilanciamento di genere "fuori dallo schermo", di **estendere l'osservazione a un plesso di professioni più ampio di quello costituito da regista, sceneggiatore e montatore**: pur nel perimetro estendibile delle 10 professioni esaminate questa visione più larga ha permesso di cogliere alcune dinamiche interne del processo di femminilizzazione del cinema e dell'audiovisivo che diversamente non avremmo potuto osservare: per esempio il fatto che la quota di professioniste cresca in modo diseguale nei diversi ruoli o che vi siano sacche a dominanza maschile e altre a dominanza femminile che non vengono quasi toccate dai processi perequativi attualmente in corso. Di altre questioni si è detto, ma senza ancora trovare una soluzione convincente: come la **messa a punto di una metodologia che consenta di mettere in relazione la presenza femminile (e maschile) con l'inquadramento professionale** (contratto, compensi,

giornate lavorative). Come si osservava, infatti, la quota femminile può crescere e in modo significativo, ma se questo aumento è correlato a un peggioramento delle condizioni di lavoro abbiamo ovviamente mancato l'obiettivo.

Il tema della **valutazione degli effetti intersezionali**, ovvero della saldatura che si crea fra più tratti della persona (l'etnia, la religione, le disabilità, l'età, il genere sessuale), esponendola a un maggiore rischio di esclusione, rappresenta un nodo decisivo, affrontabile solo una volta risolta la questione della misura degli equilibri di genere. Lo stesso si dica per l'individuazione di un **sistema di valutazione comune, transnazionale**, che favorisca la messa a confronto dei dati e la condivisione e il trasferimento di buone pratiche; e per la messa a punto di **disegni di ricerca che integrino i tre livelli da cui dipende il bilancio di genere nei media**: il livello off-screen, all'interno del quale ci si è qui mossi, che misura gli equilibri di genere nelle imprese e nelle iniziative produttive; il livello on-screen, che valuta la capacità delle rappresentazioni e dei discorsi mediati di restituire la complessità della realtà e di dare visibilità e risalto a tutti i soggetti; e il livello in-front-of-screen che si preoccupa di accertare la demoticità dei contenuti e delle esperienze mediati, ovvero la loro capacità di arrivare a tutte e a tutti, senza esclusioni.

Una questione infine ha accompagnato come l'"elefante nella stanza" il lavoro di ricerca e la stesura di questo testo. Le informazioni di cui si alimenta la valutazione della parità di genere e più ampiamente della capacità delle industrie dello schermo di sostenere e far crescere l'inclusività attongono alla sfera privata e, in taluni casi, alle dimensioni più intime della persona: **il tipo di dato che assumiamo e il modo con il quale lo assumiamo; i principi che utilizziamo** per esprimere la valutazione (per esempio stabilendo che il meglio sta nel mezzo) e anche **i modi con cui conserviamo i dati e con i quali li facciamo conoscere aprono questioni** di ordine antropologico, giuridico e politico **che non sono state affrontate completamente** e che costringono la ricerca a ridimensionare i propri obiettivi e a un continuo gioco di equilibrio fra quello che è possibile dire e fare, e quello che la complessità dei processi di inclusione richiederebbe di dire e di fare.

La notizia positiva è che possiamo fare posto all'elefante. Per riuscirci occorre tempo e un lavoro congiunto da parte delle imprese, delle associazioni, dei Governi, delle istituzioni di formazione e di ricerca. Ma la stanza è grande. E le pareti si possono abbattere.

