La questione di genere tra immaginario e realtà

Primo rapporto annuale dell'Osservatorio per la parità di genere del Ministero della Cultura

22 novembre 2022

Indice

Introduzione ..... pag. 1

Primo capitolo ..... pag. 7

Secondo capitolo ..... pag. 17

Terzo capitolo ..... pag. 35

Quarto capitolo ..... pag. 47

Conclusioni ..... pag. 57

Introduzione

Noi, la Francia e l'Europa

L'Osservatorio sulla parità di genere del Ministero della Cultura[1] si è insediato il 24 novembre 2021. Si tratta di un'esperienza totalmente inedita per il nostro Paese e del secondo organismo europeo su questo tema. Il ritardo nell'affrontare in maniera sistemica e continuativa il fenomeno del *gender gap* nella cultura è infatti un problema che riguarda l'intera Unione europea. L'esperienza a cui il Ministero della Cultura ha dato vita, con un decreto del ministro Dario Franceschini e concepito sin da subito come uno strumento al servizio delle Istituzioni, trae ispirazione dal modello francese, l'unico esempio attualmente presente nel Vecchio Continente.

Con la costituzione *dell'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*[2] il Ministero francese ha segnato la strada per un modello a cui tutti i Paesi dovrebbero tendere e a cui invece, sinora, soltanto l'Italia ha dato seguito. L'organismo, nato nel 2013 in seno al Dipartimento degli studi, ha infatti permesso di abbandonare in maniera definitiva una velleitaria "politica di genere" per passare a una scientifica costruzione di strumenti per ridurre il *gender gap*. Per riuscirci si è dato come primo obiettivo la raccolta dei dati relativi al fenomeno. Lo spiega bene Claudia Ferrazzi, ex consigliere per la cultura e l'audiovisivo del presidente della Repubblica Francese Emmanuel Macron[3]: "I dati sono strutturati attraverso quattro tematiche: responsabilità e risorse umane; formazione, occupazione e stipendio; accesso ai mezzi di creazione

[1] https://www.beniculturali.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere

[2] https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2022-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication

[3] Ex consigliera per la cultura e l'audiovisivo del Presidente della Repubblica Francese Emmanuel Macron, è membro del Consiglio di Amministrazione della Biennale di Venezia, fonda "Viarte. L'art pour diriger autrement" nella primavera del 2020, con l'obiettivo di arricchire il mondo dell'impresa con i contributi di arte e cultura. Nello stesso anno è nominata Officier des Arts et Lettres della Repubblica francese. https://www.agenziacult.it/author/ferrazzi/

e di produzione; programmazione artistica, presenza delle donne nei media, consacrazione artistica. Fanno riferimento alle principali istituzioni pubbliche e private della filiera culturale (ministero, enti e istituzioni pubbliche, imprese, autori, enti di insegnamento e di formazione) e mettono sotto osservazione i diversi settori che la compongono: patrimonio (archeologia, musei, architettura, archivi), creazione artistica (spettacolo dal vivo e arti plastiche), editoria e audiovisivo"[4].

Tale è l'ampiezza dell'indagine dell'*Observatoire* che per il primo quinquennio dalla propria costituzione non ha lavorato su altro che questo: la ricognizione dei dati, l'ascolto delle categorie dei diversi settori culturali, l'analisi – anno dopo anno – degli elementi di conoscenza. L'*Observatoire* raccoglie e compone dati che non rileva direttamente, ma si appoggia a servizi, istituzioni, enti e aziende, pubbliche e private, che dispongono dei dati rilevanti.

Partendo da questa analisi e con questa consapevolezza si è svolto il primo anno di attività dell'Osservatorio italiano che si è sviluppata peraltro in una fase storica e politico istituzionale completamente diversa: dentro una pandemia e gli strascichi delle sue emergenze e nelle more di due governi che si sono succeduti in meno di un anno. Tuttavia, nonostante la fase oggettivamente complicata, oggi siamo in grado di tracciare un primo bilancio di questa innovativa esperienza per le nostre istituzioni.

In estrema sintesi, l'Osservatorio italiano ha innanzitutto audito numerose realtà pubbliche e private del mondo culturale italiano per avviare una ricognizione dei dati che queste associazioni, enti, istituzioni avevano già immagazzinato nel loro lavoro di ricerca. Ha inoltre promosso la sottoscrizione di un Protocollo tra il Ministero della Cultura e l'Istat, coinvolgendo l'Istituto in un percorso pluriennale di elaborazione e analisi metodologicamente utile alla comparazione dei dati nel tempo. Il principio alla base del lavoro di un Osservatorio su questi temi richiede infatti stabilità della raccolta e comparabilità dei dati da un anno all'altro. Pertanto il perimetro dell'analisi deve rimanere stabile, tanto nella definizione quanto nelle modalità di raccolta dei dati. E gli eventuali arricchimenti, anno dopo anno,

[4] https://www.agenziacult.it/interni/equit-di-genere-un-osservatorio-di-genere-per-i-settori-culturali-e-creativi-a-partire-dallesperienza-francese/

dovranno avvenire allargando il cerchio iniziale e via via consolidarlo senza modificarlo.

A tal fine l'Osservatorio sulla Parità di genere del Ministero delle Cultura ha promosso in un anno:

- 7 riunioni interne
- 1 evento pubblico[5]
- 20 audizioni

L'Osservatorio ha inoltre contribuito, attraverso la figura della sua Coordinatrice, all'elaborazione e alla stesura del Piano di genere del Ministero della Cultura.[6]

Una parte fondamentale del lavoro è stata inoltre la promozione delle informazioni relative al ruolo istituzionale dell'Osservatorio: da questo punto di vista va segnalata la partecipazione della Coordinatrice o di altri componenti a numerosi workshop, panel, festival ed eventi culturali in tutto il territorio nazionale utili anche a saldare nuove e rilevanti collaborazioni utili per il prosieguo delle attività nei prossimi anni.

L'Osservatorio ha infatti individuato sin dal principio come risorsa imprescindibile del suo lavoro la capacità di attivare collaborazioni e promuovere reciproco supporto e scambio con altri enti e istituzioni, gruppi e associazioni, in un lavoro di rete in cui metodo e contenuti contribuiscono alla logica moltiplicativa e generativa di questo strumento.

Questa scelta di apertura ai diversi mondi della cultura è stata rappresentata sin dalla composizione dell'Osservatorio con l'individuazione dei suoi componenti. Se infatti l'*Observatoire* francese, pur riconoscendone l'importanza per la vita stessa dell'organismo, non ha contemplato tra i propri membri alcun rappresentante della società civile o personalità del mondo della cultura, l'Osservatorio italiano ha compiuto una scelta differente: accanto al coinvolgimento delle Direzioni generali – necessario ancoraggio alla struttura governativa per suggerire la realizzazione concreta di misure di parità – ha voluto il protagonismo di alcune

[5] La cultura che verrà – Auditorium Parco della musica 8 marzo 2021
[6] http://pompeiisites.org/wp-content/uploads/Piano_uguaglianza_di_genere_2022.pdf

prestigiose espressioni dirette della società civile, di enti e dei mondi della cultura e dell'arte italiana. All'interno dell'Osservatorio italiano convivono infatti figure dirigenziali / tecniche / amministrative e testimonianze vive dei diversi settori culturali.

L'Osservatorio sulla parità di genere del MiC è composto da 15

elementi:

- Celeste Costantino (coordinatrice)
- Cristina Comencini (regista)
- Cristiana Capotondi (attrice)
- Maria Pia Calzone (attrice)
- Eleonora Abbagnato (ballerina e direttrice artistica)
- Flavia Barca (esperta settori culturali e creativi)
- Linda Laura Sabbadini (statistica)
- Souad Sbai (saggista)
- Berta Zezza (esperta comunicazione culturale)
- Stefano Accorsi (attore)
- Ricardo Levi (dirigente mondo editoria)
- Antonio Parente (dg MiC)
- Nicola Borrelli (dg MiC)
- Onofrio Cutaia (dg MiC)
- Massimo Osanna (dg MiC)

Questa composizione ha rappresentato una significativa opportunità per il lavoro dell'Osservatorio: ha permesso infatti di approfondire numerosi temi necessari per l'analisi del gender gap come la veicolazione di stereotipi di genere, l'assenza di voci femminili nel dibattito pubblico, il differente livello di accesso ai mezzi di produzione artistica, le opportunità (o la loro mancanza) di programmazione e di consacrazione artistica per le artiste donne e le loro opere, le differenze di genere nelle pratiche culturali (quindi nel pubblico della cultura). Nella medesima direzione di apertura va letta anche un'altra scelta compiuta dall'Osservatorio in occasione dell'individuazione dei suoi componenti e cioè il coinvolgimento degli uomini che hanno rappresentato un prezioso arricchimento nella concezione del progetto, nella sua realizzazione e nella sua promozione.

Su tutti i temi e le questioni, anche le più spinose, l'Osservatorio ha scelto una posizione di grande pragmatismo che rifuggisse aggressività e colpevolizzazioni nell'analisi dei fenomeni. Non si è mai sottratto dal discutere anche temi delicati e complicati per la vita quotidiana della donna che lavora nel mondo artistico e culturale: la maternità, il ruolo di cura, i trattamenti sessisti e violenti nel mondo pubblico e privato della cultura e dell'arte, le differenze di stipendio a lavoro uguale, i ruoli di vertice contro i ruoli esecutivi affidati a uomini e donne, le situazioni di precariato, la percezione del ruolo femminile, le formule sessiste utilizzate in ambienti di lavoro, ma anche sui giornali, sui social media e in televisione.
Per quanto l'Osservatorio abbia cercato sempre di perimetrare l'ambito delle proprie competenze, escludendo alcune funzioni ascrivibili ad organismi come il sindacato o alle commissioni istituzionali pari opportunità, si è trovato spesso nelle condizioni di dover ascoltare istanze che non gli erano proprie. Questo a testimonianza di quanto fosse necessario individuare uno spazio in cui occuparsi dello squilibrio di genere nella cultura e di quanta solitudine persista in alcuni settori cruciali per la crescita del nostro Paese. La semplice costituzione di questo Osservatorio sta determinando la fuoriuscita dal silenzio di molte donne protagoniste del mondo della cultura e dello spettacolo. La possibilità di esporre ricerche e analisi prodotte nel tempo e sinora rimaste in gran parte oscurate, la rivendicazione della propria consapevolezza e del proprio ruolo, la richiesta di sostegno e di diritti, il desiderio e la determinazione a cambiare le cose rappresentano un importante momento di crescita del settore culturale in sé. A questo vanno aggiunti i risultati istituzionali già ottenuti e gli obiettivi ambiziosi che l'Osservatorio si prefigge per il prossimo biennio in cui resterà in carica e per gli anni a venire.

Questo rapporto contiene un focus sull'audiovisivo, terreno preponderante della ricerca del primo anno. Attraverso le audizioni e una prima analisi dei numeri raccolti emergono dati e circostanze certamente utili innanzitutto per le istituzioni e il MiC ma anche per gli operatori della cultura a ogni livello.

Con l'Osservatorio sulla parità di genere del Ministero della Cultura l'Italia entra da protagonista del gruppo di testa dei Paesi europei impegnati nel superamento del *gender gap* nel mondo della cultura e

dell'arte: un primo significativo passo in avanti dal quale – è l'auspicio – non tornare più indietro.

Celeste Costantino
Coordinatrice Osservatorio per la parità di genere
Ministero della Cultura

Roma, 22 novembre 2022

Primo capitolo

Ministero della Cultura. Niente è come sembra

Quando si decide di condurre una ricerca non si può prescindere dal luogo in cui si opera. È una regola che vale anche per l'Osservatorio sulla parità di genere che opera come organismo consultivo all'interno del Ministero della Cultura e che nella sua indagine sullo squilibrio di genere in ambito culturale ha avuto in un certo senso gioco facile.

Proprio nel 2021, l'anno del suo insediamento, infatti il Segretariato generale del MiC ha decretato l'istituzione di "Un Tavolo tecnico per la predisposizione del Piano della parità di genere che comprenda misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità all'interno dell'Amministrazione e sia rispondente ai requisiti minimi richiesti dalla Commissione europea per la partecipazione al programma di ricerca e innovazione di Horizon Europe" di cui ha fatto parte anche l'Osservatorio, attraverso la sua coordinatrice, contribuendo all'individuazione di interventi per migliorare le condizioni di lavoro delle donne all'interno del Ministero.

Il quadro emerso dal Piano della parità di genere del MiC (di cui riportiamo in basso ampio stralcio) rivela che, a differenza di altri contesti istituzionali, all'interno del Ministero non esiste un problema relativamente all'accesso delle donne al mondo lavorativo e ai ruoli apicali – ci sono anzi alcuni ambiti in cui la presenza femminile è addirittura maggioritaria. Le difficoltà principali riguardano invece l'organizzazione del lavoro, i processi istituzionali, la cultura dell'amministrazione, le pratiche di gestione.

Per dirla in altri termini, il MiC sul piano delle pari opportunità di accesso e di carriera rappresenta un'isola felice dal punto di vista istituzionale. Siamo però nella situazione paradossale di avere un contesto più che equilibrato nei numeri tra uomini e donne dentro una struttura che però è e rimane maschile. Alla luce dei dati positivi,

infatti, si sarebbe potuto sperimentare un'organizzazione diversa del lavoro: part time e smart working; rafforzamento delle misure di welfare; sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità; formazione a tutto il personale sul contrasto alla violenza di genere. Non è stato ancora possibile programmarlo.

Sia chiaro, nessuno ha regalato niente alle donne che operano dentro il MiC che sono tutte vincitrici di concorso pubblico. Questa circostanza è però interessante perché racconta di un mondo lavorativo, generalmente a maggioranza maschile, in cui la cultura rappresenta una delle anomalie per la forte componente femminile, sin dalla scelta della formazione. Questo dato riporta infatti a una questione di genere più generale e di grande attualità. Nel nostro Paese sono presenti molte donne nei settori umanistici e pochissime invece negli ambiti scientifici. Non a caso negli ultimi anni si è lanciato una sorta di allarme sulle discipline Stem (Science, Technology, Engineering and Mathematics)[7].

Molte ricerche internazionali evidenziano infatti come le bambine non vengano incoraggiate agli studi scientifici e come invece sia necessario cambiare totalmente direzione per diminuire sempre di più lo squilibrio di genere in ambito formativo e lavorativo[8]: partire dalla formazione per diversificare il contributo delle donne nel campo delle professioni. Ecco perché – è una delle ragioni – per la loro formazione molte donne scelgono la cultura che diventa così una sorta di confort zone cui tendere nel momento in cui sembrano, o sono, interdetti determinati saperi. Questa dinamica, a cascata, incide anche sull'affermazione dei ruoli: il non essere incoraggiate a una dimensione di comando, o più in generale ad un'idea di protagonismo, spinge molte donne in tanti settori – anche nella cultura – a ritagliarsi uno spazio di secondo piano o di poca visibilità o a scegliere incarichi a tradizionale appannaggio femminile con la conseguenza che vengono perpetuati l'idea e l'immaginario secondo cui certi ruoli debbano appartenere soltanto agli uomini. Gli esempi

[7] Si veda, per esempio, "Ragazze e Stem, il 54% ama la scienza. Ma ancora pensa che sia «poco adatta» a una donna" su Il Sole 24 ore dell'11 febbraio 2022.
[8] Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM) Unesco, 2017

sono tanti, molti saranno analizzati anche all'interno di questo rapporto.

I risultati del Piano della parità di genere del MiC

Quanto al quadro di riferimento emerso Piano della parità di genere del MiC[9], ecco uno stralcio di grande interesse:

Struttura organizzativa del Ministero e composizione del personale al 1° gennaio 2022: La struttura organizzativa del Ministero è stata recentemente rimodulata dagli articoli 6 e 7 del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55, recante *Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*, in base ai quali "Il «Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo» è ridenominato «Ministero della cultura»". Il citato decreto-legge ha previsto altresì il trasferimento delle funzioni esercitate dal Ministero in materia di turismo all'istituendo Ministero del turismo, con le relative risorse umane, strumentali e finanziarie compresa la gestione dei residui, destinate all'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, come modificato dal presente decreto.

Di conseguenza, la Direzione generale Turismo del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo è stata soppressa e i relativi posti funzione di un dirigente di livello generale e di tre dirigenti di livello non generale, sono stati trasferiti al Ministero del turismo. In particolare, la dotazione organica dirigenziale del Ministero della cultura resta determinata – ai sensi dell'articolo 7, comma 2 del citato decreto legge - "per le posizioni di livello generale ai sensi all'articolo 54 del decreto legislativo n. 300 del 1999 e quanto alle posizioni di livello non generale in numero di 192".

A seguito del riordino delle attribuzioni dei Ministeri così come sopra rappresentate, è stato emanato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 123, recante «Regolamento concernente modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance» pubblicato in G.U., serie generale n. 221 del 15 settembre 2021, con

[9] http://pompeiisites.org/wp-content/uploads/Piano_uguaglianza_di_genere_2022.pdf

il quale è stato modificato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 dicembre 2019, n. 169, recante "Regolamento di organizzazione del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 123, in particolare, ha disposto l'istituzione dell'Osservatorio per la parità di genere, operante presso il Segretariato generale, nonché la creazione di ulteriori due uffici di livello dirigenziale generale straordinari per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, quali l'Unità di missione per l'attuazione del PNRR e la Soprintendenza speciale per il PNRR, istituita ai sensi dell'articolo 29 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, che opereranno presso il Ministero fino al 31 dicembre 2026.

Il Ministero – a fronte delle modifiche apportate dalla suddetta normativa – alla data del 31 dicembre 2021 è articolato in dodici strutture di livello dirigenziale generale centrali, individuate quali Centri di responsabilità amministrativa, e composte nello specifico da undici Direzioni generali coordinate da un Segretariato generale, come di seguito riportate:

1. Segretariato generale;
2. Direzione generale «Educazione, ricerca e istituti culturali»;
3. Direzione generale «Archeologia, belle arti e paesaggio»;
4. Direzione generale «Archivi»;
5. Direzione generale «Biblioteche e diritto d'autore»;
6. Direzione generale «Musei»;
7. Direzione generale «Creatività contemporanea»;
8. Direzione generale «Spettacolo»;
9. Direzione generale «Cinema e audiovisivo»;
10. Direzione generale «Organizzazione»;
11. Direzione generale «Bilancio»;
12. Direzione generale «Sicurezza del patrimonio culturale».

Presso le suddette Direzioni generali sono, poi, presenti complessivamente 41 uffici di livello dirigenziale non generale centrali. Da ultimo, è presente un Ufficio dirigenziale di livello non generale, istituito con DM 24 ottobre 2016 n. 483, recante "Riorganizzazione temporanea degli uffici periferici del Ministero nelle aree colpite dall'evento sismico del 24 agosto 2016, ai sensi

dell'articolo 54, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni". L'Ufficio in argomento è quello del Soprintendente Speciale per le aree colpite dal sisma del 24 agosto 2016, nato per assicurare il buon andamento e la necessaria unitarietà della gestione degli interventi di messa in sicurezza del patrimonio culturale, delle azioni di recupero e della ricostruzione nelle aree colpite dal sisma.

A livello territoriale periferico l'Amministrazione si compone delle seguenti strutture:

- Segretariati regionali del Ministero per la cultura;
- Soprintendenze archeologia, belle arti e paesaggio;
- Direzioni regionali musei;
- Uffici dotati di autonomia speciale;
- Musei, parchi archeologici e gli altri luoghi della cultura di rilevante interesse nazionale e dotati di autonomia speciale;
- Soprintendenze archivistiche e bibliografiche;
- Archivi di Stato;
- Biblioteche.

Quindi tutti i settori e tutte le funzioni svolte dal Ministero sono puntualmente ripartiti nell'organizzazione territoriale, secondo una distribuzione per lo più regionale, ma anche interprovinciale (Soprintendenze archeologia belle arti e paesaggio) e provinciale (Archivi di Stato).

Una particolare struttura è, infine, il Comando Carabinieri per la tutela del patrimonio culturale, rispondente funzionalmente al Ministro, istituito nel 1969, un anno prima della *Convenzione Unesco di Parigi* del 1970, con la quale si invitavano, tra l'altro, gli Stati membri ad adottare le opportune misure per impedire l'acquisizione di beni illecitamente esportati e favorire il recupero di quelli trafugati, nonché a istituire uno specifico servizio a ciò finalizzato.

Alla data del 1° gennaio 2022 sono in servizio presso l'Amministrazione centrale e periferica n. 10.844[10] unità di personale:

[10] I dati escludono il personale in comando presso altre Amministrazioni e includono il personale in comando proveniente da altre Amministrazioni.

Personale in servizio al 1° gennaio 2022 - MiC	
PERSONALE DIRIGENZIALE	
n. 1 Dirigente generale con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 commi 3 e 6 del d.lgs. n.165/2001; n. 7 Dirigenti generali di ruolo; n. 9 Dirigenti di seconda fascia con incarico di prima; n. 0 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 5 bis del d.lgs. n. 165/2001; n. 2 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 6 del d.lgs. n. 165/2001; n. 8 Dirigenti con incarico di Direttore di musei autonomi, conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 165/2001 e del d.l. n. 83/2014.	27
Dirigenti di seconda fascia di cui: n. 66 Dirigenti di ruolo[11]; n. 50 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2018; n. 25 Dirigenti con incarico di Direttore di Istituti o musei autonomi, conferito ai sensi dell'art. 19, commi 5 e 6, del d. lgs. n. 165/2001 e del d.l. n. 83/2014; n. 14 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d.lgs n.165/2001.	155
Totale	**182**
PERSONALE NON DIRIGENZIALE (*)	
Area terza	3.181
Area seconda	7.222
Area prima	259
Totale	**10.662**
Totale complessivo	**10.844**

[11] Nel conteggio non sono stati inseriti i Dirigenti di seconda fascia con incarico di prima in quanto considerati nell'ambito della tabella dei Dirigenti di prima fascia.

Analisi caratteri qualitativi/qualitativi:

Età media del personale (anni)	55 anni
Età media dei dirigenti	56 anni
Tasso di assunzioni negli ultimi tre anni	3%
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	22%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	5,87 (Totale ore 43.948 /totale dipendenti formati 7.478)
***Turnover* del personale**	Nel corso del 2021 il personale è diminuito di n. 1.436 unità
Costi di formazione/spese del personale	euro 23.135,12

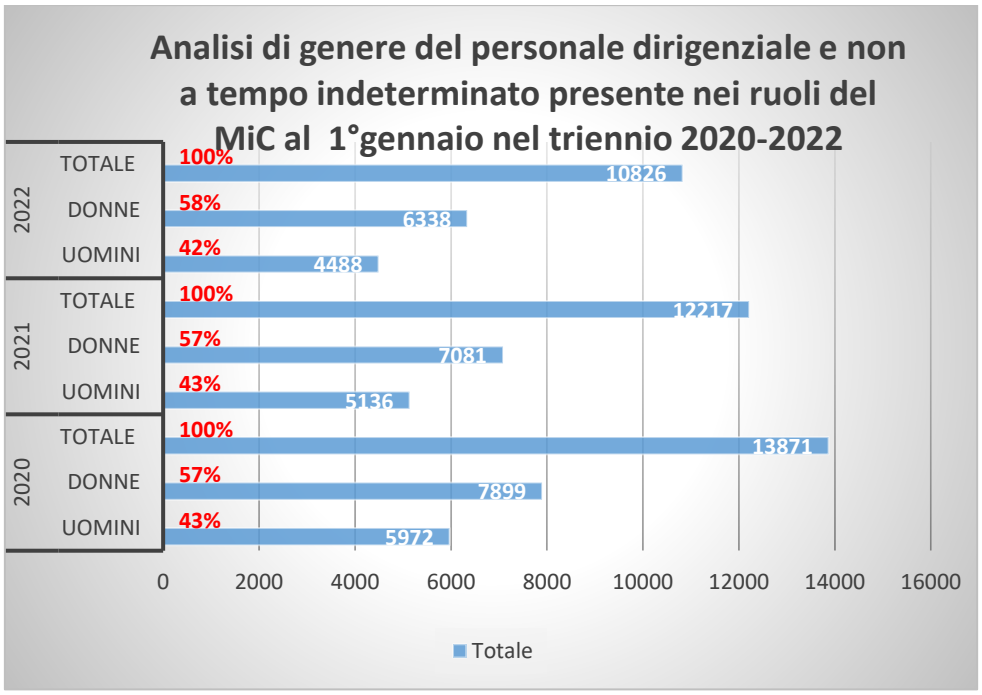
Fonte: *Direzione generale Organizzazione e Direzione generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali*

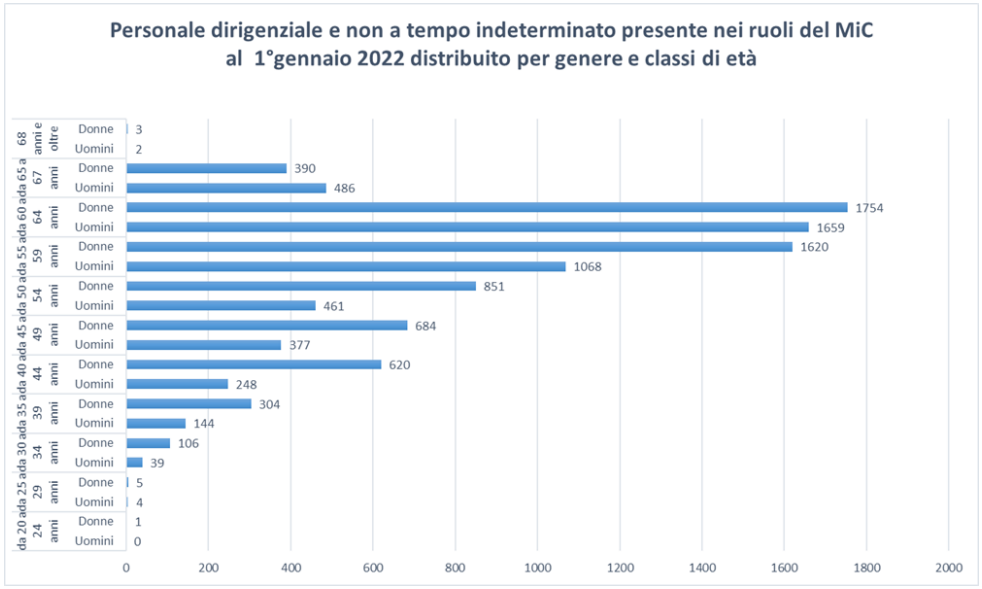
Analisi di genere:

Percentuale di donne dirigenti (sul totale dei dirigenti)	53%
Percentuale di personale femminile rispetto al totale del personale	59%
Percentuale di donne assunte nel 2021	56%
Percentuale età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	Dirigenti: 60 anni Non Dirigenti: 54 anni
Percentuale di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	26%
Ore femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	6,23 (Totale ore 31.797 /totale dipendenti di sesso femminile formati 5.100)

Fonte: *Direzione generale Organizzazione e Direzione generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali*

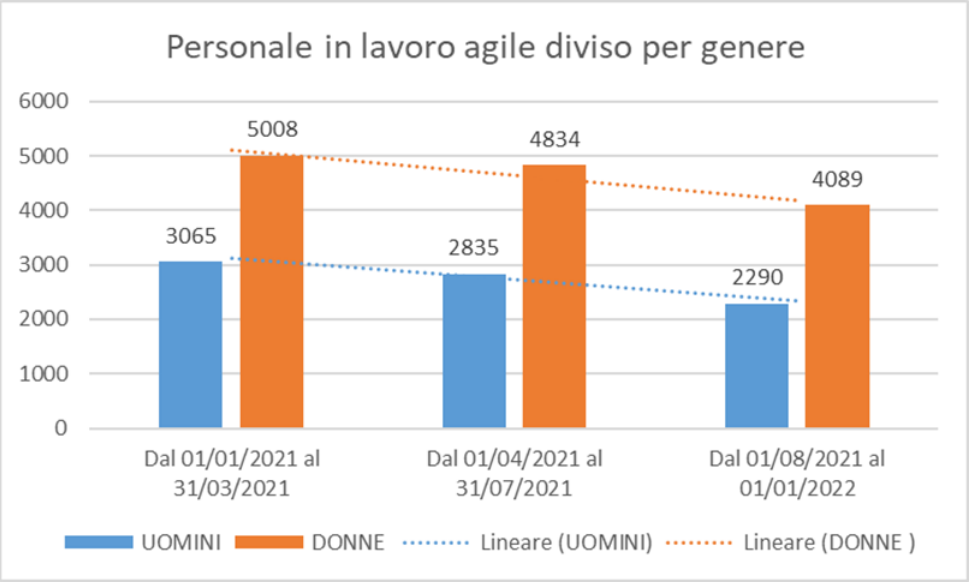
Di seguito si rappresenta un'analisi di genere del personale a tempo indeterminato presente nei ruoli dell'Amministrazione:

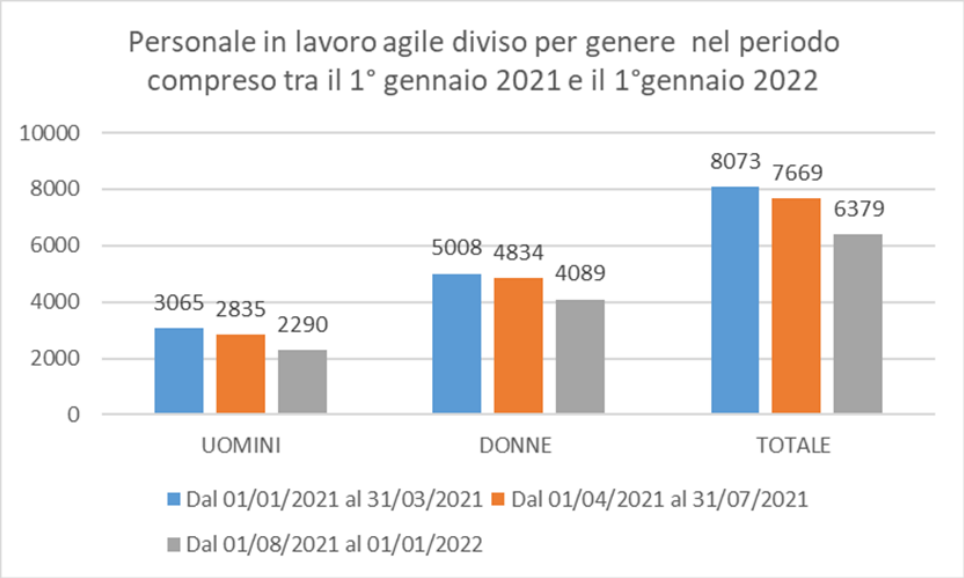


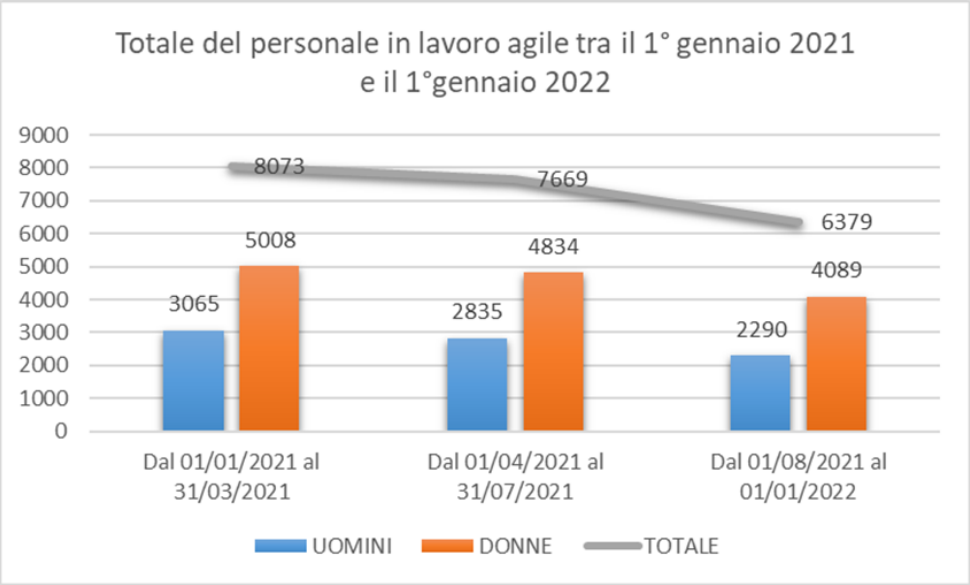


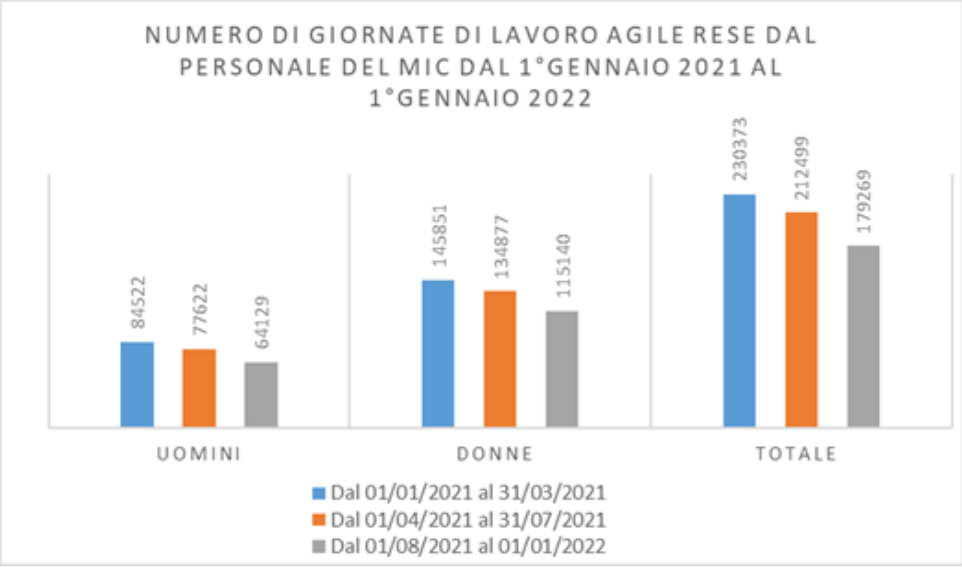
L'Amministrazione ha poi posto in essere all'inizio dell'anno 2022 un'indagine relativa all'uso da parte del personale del Ministero del lavoro agile nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 1°gennaio

2022, rilevando i dati rispetto al genere e rispetto al numero di giornate lavorate in modalità agile:






Totale del personale in lavoro agile tra il 1° gennaio 2021 e il 1°gennaio 2022
9000
8000
7000
6000
5000
4000
3000
2000
1000
0
8073
7669
6379
5008
4834
4089
3065
2835
2290
Dal 01/01/2021 al 31/03/2021
Dal 01/04/2021 al 31/07/2021
Dal 01/08/2021 al 01/01/2022
UOMINI
DONNE
TOTALE


NUMERO DI GIORNATE DI LAVORO AGILE RESE DAL PERSONALE DEL MIC DAL 1°GENNAIO 2021 AL 1°GENNAIO 2022
84522
77622
64129
145851
134877
115140
230373
212499
179269
UOMINI
DONNE
TOTALE
Dal 01/01/2021 al 31/03/2021
Dal 01/04/2021 al 31/07/2021
Dal 01/08/2021 al 01/01/2022

Secondo Capitolo

L'Osservatorio in ascolto

La riduzione delle diseguaglianze di genere è stata individuata come una delle cinque priorità delle politiche europee del Work Plan for Culture 2019-2022 (Council of European Union, 2018). Il documento evidenzia le pesanti disparità ancora presenti in quasi tutti i settori culturali e la necessità "di dati certi e di scambio di buone pratiche" per attuare le politiche nel migliore dei modi.

Tuttavia finora le ricerche svolte in ambito europeo o internazionale sono state ricognizioni parziali, in alcuni casi approssimative e in altri vetusti, perché gli Stati nazionali – Francia a parte – non hanno fornito dati certi sulla condizione di genere nel settore culturale.

Per queste ragioni, l'Osservatorio sulla parità di genere del MiC sta lavorando per colmare questo vuoto: avere dati certi e trasparenti significa infatti attuare politiche mirate con lo scopo di ridurre lo squilibrio e le discriminazioni di genere. Questo lavoro necessita di tempo perché oltre al pubblico investe anche il settore privato. La ricerca insomma è complessa. Tuttavia oggi, dopo un anno di lavoro, l'Osservatorio può comunque proporre una parziale ricognizione sulla maggior parte dei settori culturali italiani e un focus sul cinema e l'audiovisivo.

Lo stato dell'arte (e mai espressione fu così azzeccata) del *gender gap* nei settori culturali in Italia purtroppo è ancora molto preoccupante. Certo non incide nello stesso modo in tutti i settori, ma è comunque un fenomeno di ampie dimensioni e in alcuni casi strutturato e "normalizzato". Ci sono due livelli di problemi con cui l'Osservatorio si sta confrontando: il primo è relativo all'occupazione delle donne (accesso, mantenimento, ruoli apicali), l'altro è relativo agli stereotipi di genere (il pregiudizio sulla possibilità di rivestire alcuni ruoli e sulla rappresentazione culturale delle donne).

Accendere l'attenzione su alcune testimonianze e ricerche raccolte dall'Osservatorio nel primo anno di attività fornisce alcuni punti di vista interessanti sulla situazione italiana.[12]

Il primo elemento con cui l'Osservatorio si è confrontato è quello del linguaggio.

Per innescare il cambiamento culturale, parlare di linguaggio è fondamentale, perché le nostre mappe concettuali e il nostro pensiero si plasmano proprio attraverso la lingua: quella delle immagini (potentissima nei luoghi e nei periodi caratterizzati da una bassa alfabetizzazione) e quella delle parole. **Maria Tiziana Lemme,** giornalista, componente della Commissione Pari opportunità della Federazione nazionale della stampa e fondatrice insieme all'antropologa **Amalia Signorelli** nel 2017 dell'associazione "Femminile maschile neutro", ha relazionato in Osservatorio sulla necessità di eliminare le discriminazioni linguistiche e verbali. Ha fatto notare, per esempio, come il femminile sia totalmente assente dai documenti di identità: le voci recitano "nato", "firma del titolare", "donatore di organi", etc. Lo stesso avviene con i moduli da compilare in varie situazioni quotidiane (richiesta di certificati o prestazioni sanitarie): il soggetto è sempre "il sottoscritto", "nato a…", la firma è sempre "del titolare" e/o "del direttore" e così via. «Un uomo – rileva Maria Tiziana Lemme – non accetterebbe mai di sottoscrivere un documento che lo qualifica come *nata* oppure *la* titolare». Ha illustrato inoltre una ricerca condotta sul linguaggio dei codici, ossia quello che conforma il nostro vivere civile stabilendo le linee di comportamento per la cittadinanza tutta: ebbene, l'Italia è l'unico Paese che definisce l'assassinio "omicidio", rafforzando il concetto con la dicitura "chiunque uccide un uomo" (articolo 575 del codice penale). Indagando le ragioni di tale definizione ha analizzato i lavori preparatori alla revisione del Codice penale durante il fascismo (un periodo in cui l'adulterio femminile era un reato, le percosse alle mogli "mezzi di correzione" e per le donne che si ribellavano al destino di contenitori di figli per la difesa della razza vi era il manicomio). Le

[12] Il materiale raccolto in questo capitolo è frutto delle audizioni ufficiali svolte dall'Osservatorio presso il Ministero della Cultura o di contributi di associazioni, organizzazioni e singole personalità raccolti dall'Osservatorio.

commissioni incaricate avevano proposto la parola “persona”, ma il principale estensore del nuovo testo, Alfredo Rocco – guardasigilli del Governo Mussolini – preferì mantenere la definizione di “uomo”, rimasta tale dal 1930. Quanto alla “Dichiarazione universale dei diritti umani” ha ricordato che, adottata dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 1948, al momento della ratifica in Italia, avvenuta nel 1954, venne tradotta come “Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo” e questo nonostante nei lavori preparatori all’Assemblea si discusse a lungo proprio del titolo e dell’articolo 1 scegliendo l’espressione “umani” con il preciso scopo di evitare che in alcuni Paesi il testo potesse essere inteso come riferito ai soli maschi.

In occasione dell’audizione Maria Tiziana Lemme ha inoltre fatto notare la definizione di “donna” nel dizionario Treccani: mentre l’uomo veniva descritto come «essere cosciente e responsabile dei propri atti», la donna era «l’individuo di sesso femminile, soprattutto dal momento in cui abbia raggiunto la maturità anatomica e quindi l’età adulta (…) Si contrappone a ‘uomo’ in espressioni come: voce di donna; scarpe, abiti, borse, orologi da donna». È importante citare questo passaggio di Lemme sull’Enciclopedia Treccani durante l’audizione del 7 febbraio 2022 perché, a distanza di sette mesi[13], la stessa Treccani ha fatto una scelta estremamente significativa e cioè ha rivoluzionato l’ordine delle voci del suo vocabolario utilizzando l’ordine alfabetico e non più sempre e soltanto prima il maschile e poi il femminile. Sia chiaro, non si tratta di attribuire un merito all’Osservatorio. È giusto però notare come questa sollecitazione, abbracciata anche dall’Osservatorio, abbia riportato questo straordinario risultato. La convenzione implicita del “maschile come neutro” faceva sì che anche le parole che avevano a disposizione una declinazione femminile in *-a* venissero mostrate nel dizionario prima con la declinazionale maschile in *-o*. Usare l’ordine alfabetico significa sovvertire la “regola” che considera il maschile la norma e il femminile l’eccezione.

Nel passaggio dalla parola all’**immagine** la situazione per le donne non è invece così in evoluzione. L’invisibilità delle donne nel mondo dell’**arte** è infatti una realtà purtroppo evidente. Non esistono dati recentissimi, ma se guardiamo lo studio *Presenza e rappresentazione*

[13] Il 16 settembre 2022

delle donne artiste in Italia[14] *del 2017*, emerge che nel nostro Paese nonostante il 66,7% degli iscritti alle accademie di Belle Arti sia donna, appena il 18% delle opere esposte nelle gallerie è stato realizzato da artiste. Un *gap* artistico di genere che si evince anche nella selezione delle istituzioni museali: qui solo il 19% delle mostre realizzate durante l'anno ha riguardato le artiste. E lo stesso vale per le aste e quindi per il mercato. E, come peraltro accade in molti altri settori, più si sale verso posizioni di vertice, più il soffitto di cristallo si ispessisce e la presenza femminile diminuisce.

Nei musei italiani c'è stata una prima attenzione al tema da parte del Ministero della Cultura: negli ultimi anni, per 6 delle 13 nomine a capo di musei italiani sono state indicate delle donne. In occasione della giornata dell'8 marzo, l'Osservatorio ha promosso l'iniziativa "La cultura che verrà".[15] In quel contesto ha chiesto a **Cristiana Collu**, direttrice della Galleria nazionale, di raccontare il grande lavoro svolto sotto la sua direzione e il suo punto di vista sul tema. «La questione è la necessità di una profonda trasformazione – è l'idea di Cristiana Collu – che passa anche da un luogo come il museo che finalmente ha intrapreso un cammino e si è assunto la responsabilità sociale che gli compete. Mettendo attraverso il linguaggio dell'arte le questioni che ci riguardano, che riguardano la nostra vita in comune. L'arte pone le domande, noi dobbiamo dare risposte».

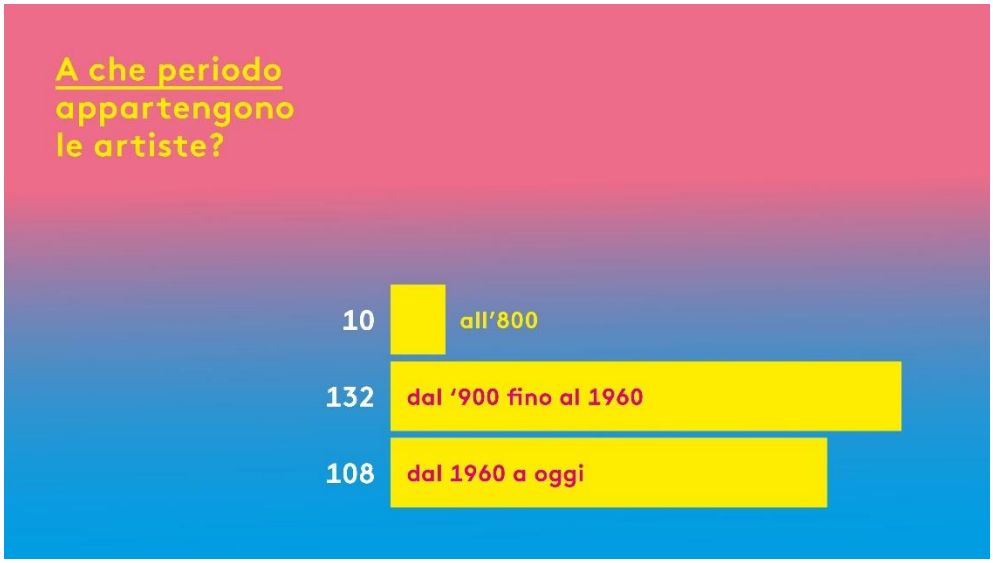
E di risposte in questi anni la direttrice della Galleria nazionale ne ha date molte attraverso la scelta e la valorizzazione delle artiste a cui finalmente è stato dato un spazio consono al loro lavoro.

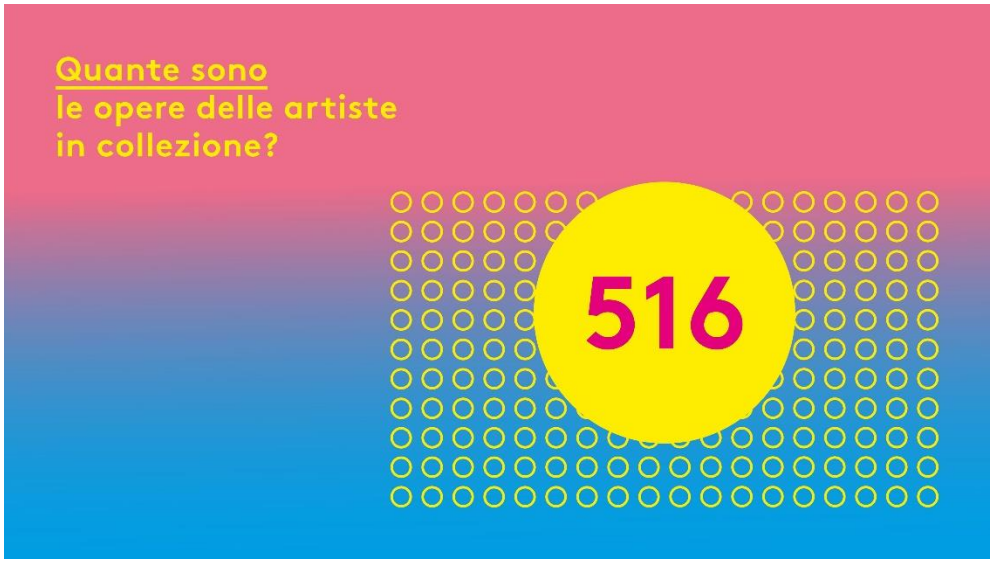
Riportiamo qui di seguito alcune slide prodotte proprio da Cristiana Collu relative ai dati della presenza femminile in ambito artistico e alcune mostre che si sono svolte in Galleria.

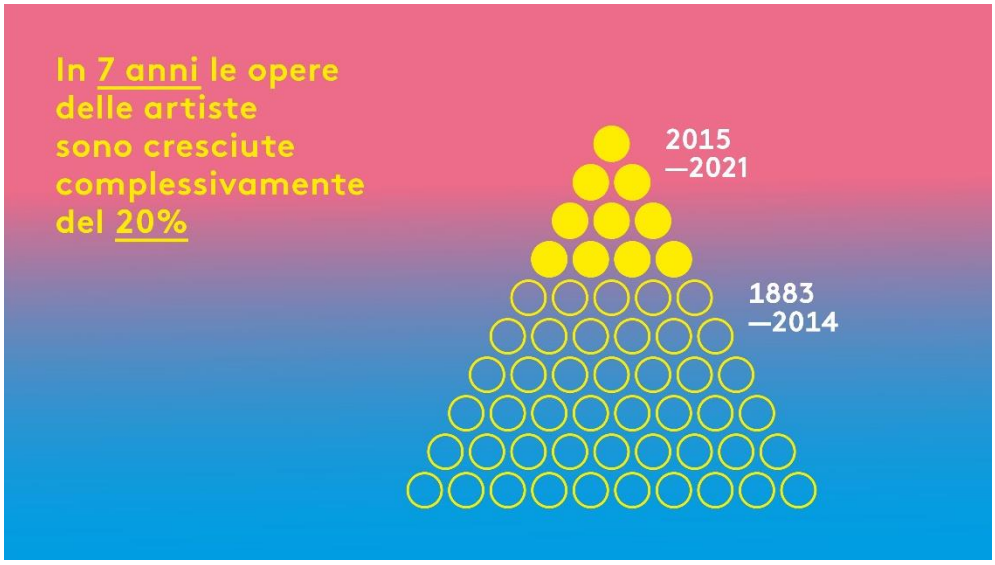
[14] Realizzato dal Master in Contemporary Art Markets
[15] L'evento si è svolto presso l'Auditorium Parco della musica di Roma

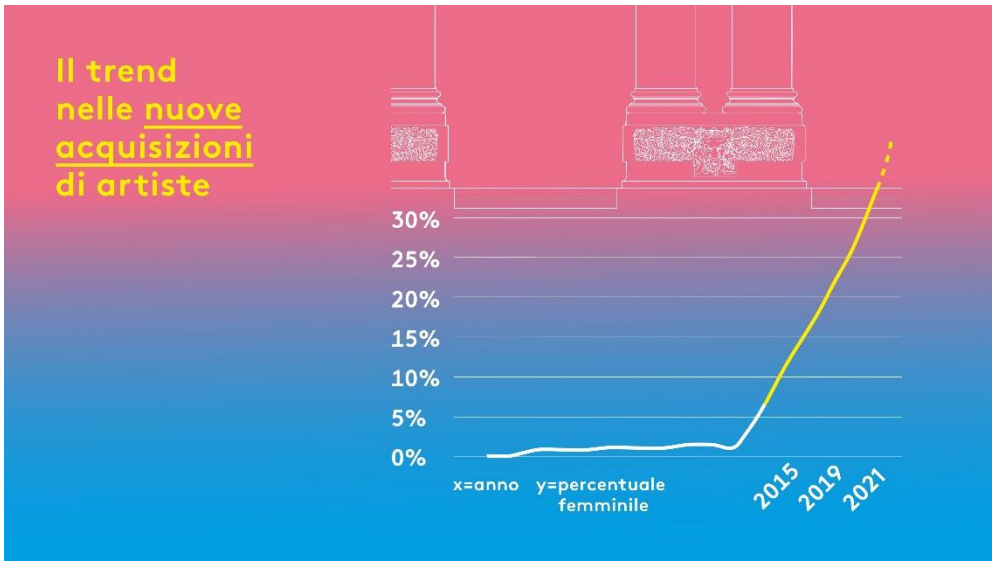
Le artiste
nelle Collezioni
della Galleria
Nazionale
WomenUP

Quante sono
le artiste?
250=
5%
del totale


A che periodo
appartengono
le artiste?
10
all'800
132
dal '900 fino al 1960
108
dal 1960 a oggi


Quante sono
le opere delle artiste
in collezione?
516


In 7 anni le opere
delle artiste
sono cresciute
complessivamente
del 20%
2015
—2021
1883
—2014


Il trend
nelle nuove
acquisizioni
di artiste
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
x=anno
y=percentuale
femminile
2015
2019
2021

«Le mostre sono state un modo per prendere e dare la parola. Parlare in prima persona – sottolinea Collu – portare la visione e lo sguardo sul mondo delle artiste. Le slide sono dei dati oggettivi, evidenze incontrovertibili. Numeri espliciti che parlano da soli. Ma anche la curva d'inversione di tendenza parla chiaro e segna una nuova rotta. Tuttavia esiste sempre il problema di colmare la distanza tra le parole e le azioni, tra e le imprese impossibili e obiettivi raggiungibili, tra quello che possiamo fare come individui e quello che possiamo fare insieme come collettività».

La prima cosa che dovrebbe fare la collettività è non negare più il problema. Troppo spesso la questione di genere viene derubricata, messa da parte o addirittura ridicolizzata. Tutto viene spesso ricondotto in termini dispregiativi ad una "questione di quote rosa", strumento che peraltro in alcuni settori ha portato notevoli risultati ma che evidentemente non rappresenta, nello specifico della cultura, la soluzione a tutti i mali. Fare la conta, fornire i dati è utile per aprire prima di tutto una riflessione che non andrebbe banalizzata attraverso la logica compensativa. È il caso per esempio dell'associazione **Mi riconosci?**[16] che ha presentato all'Osservatorio un'indagine conoscitiva sull'esiguità dei monumenti femminili in Italia. La presidente **Maria Ludovica Piazzi** ha illustrato l'indagine, fondata su una dettagliata raccolta di dati e su un impegnativo lavoro di sintesi

[16] https://www.miriconosci.it/

tra diversi database e ricerche dedicati a partire dal 2021. Essi sono stati suddivisi in quattro categorie: 1: monumenti che raffigurano personaggi realmente esistiti; 2: monumenti su personaggi letterari o leggendari (con l'esclusione di quelli allegorici o mitologici); 3: monumenti che rappresentano figure anonime collettive (ad esempio la lavandaia, la partigiana, la madre); 4: gruppi di figure anonime collettive (ad esempio, la famiglia del marinaio, gli emigranti, gli innamorati). Un gruppo a parte, più eterogeneo, comprende infine le figure che, pur non rientrando nella ripartizione precedente, mostrano il tentativo di raccontare tematiche connesse al femminile (come l'emancipazione o la violenza sulle donne). I dati raccolti sono in costante crescita: infatti circa la metà delle statue censite è stata inaugurata dopo il 2000. Si tratta di un fenomeno riconducibile a una tendenza generale all'aumento delle statue pubbliche. Nella prima categoria sono state censite 98 statue (tra cui 20 busti) e sono stati mostrati alcuni esempi di rappresentazione inopportuna delle donne. Tra questi, la "Giulietta" di Verona (1973): toccare il seno destro della statua è considerato beneaugurante. O la più recente "Spigolatrice" di Sapri (2021), concepita con lo stesso intento e molto contestata. Un caso poco noto riguarda il monumento di Acquapendente (VT) dedicato a Ilaria Alpi e Maria Grazia Cutuli, due giornaliste uccise sul lavoro all'età di circa quarant'anni. Le due giornaliste sono raffigurate nude e come se fossero due ragazzine, con uno sconcertante svilimento del loro impegno civile. Se si trattasse di una statua dedicata a una importante personalità maschile – è il ragionamento offerto dall'associazione Mi riconosci? – si avvertirebbe subito qualcosa di stridente, per le donne invece non si mostra alcuno stupore. L'associazione ha anche analizzato le caratteristiche dei personaggi femminili considerati meritevoli di un monumento: per la maggior parte si tratta di religiose, vi sono poi letterate, poetesse, scrittrici, artiste. L'unica scienziata è Margherita Hack. Passando alla terza e alla quarta categoria, la situazione non è troppo differente: sono raffigurate soprattutto donne che hanno svolto lavori molto duri sul piano fisico, oppure connotate da ruoli di cura. Frequenti sono le "mogli" (ad esempio, "del marinaio", come a Rimini). Una casistica molto significativa è costituita dalle figure femminili in situazioni di fatica o disagio. Tra queste, due lavandaie, una delle quali – a Bologna (opera di una donna) – è raffigurata nuda in una posa

fortemente sessualizzata. Ci sono poi due “emigranti”, una in abito discinto e la seconda in atto di allattare, seminuda e con le gambe divaricate sopra un baule. Maria Ludovica Piazzi intervenendo ha osservato che «la marcata sessualizzazione del corpo femminile che connota tali rappresentazioni molto spesso non viene nemmeno percepita, perché soltanto in rari casi essa suscita indignazione o contestazione». **Rosanna Carrieri**, anche lei dell’associazione Mi Riconosci?, ha puntalizzato le finalità dell’indagine: in qualità di professioniste del settore culturale, hanno avvertito l’esigenza – si può dire la responsabilità – di problematizzare la monumentalità pubblica, dal momento che le statue negli spazi comuni hanno storicamente un collegamento con il potere e l’affermazione di modelli, e ciò ancor più in un momento in cui il dibattito internazionale sul tema è estremamente ampio e articolato. Per tale ragione, Carrieri ha sottolineato la necessità di riflettere sui dati emersi senza cercare una soluzione meramente compensativa (ossia la corsa a moltiplicare le statue femminili): lo scopo è piuttosto aprire un dibattito, perché i processi di abbattimento degli stereotipi e di costruzione di una società più giusta ed egualitaria richiedono tempo e passano attraverso una nuova consapevolezza pubblica. L’associazione “Mi riconosci?” pertanto sta ponendo il problema della gestione della monumentalità pubblica sotto tutti gli aspetti del lavoro culturale: riflettendo su chi commissiona, chi autorizza, chi valuta, chi realizza le statue. Se leggiamo i dati sui monumenti censiti solo una piccola percentuale è stata realizzata da donne oppure è frutto di una collaborazione tra donne e uomini, mentre nel 91% dei casi si tratta di opere maschili. Nonostante la crescita di statue femminili a partire dal 2000, è comunque (quasi) sempre l’uomo a raffigurare la donna, il che – naturalmente – è in relazione con il perpetuarsi degli stereotipi.

Se sono sempre gli uomini a rappresentare le donne, a plasmarle e a dirigerle è evidente che il punto di vista delle donne farà fatica ad emergere. Lo dimostra, ancora una volta, il **balletto**, arte che per antonomasia viene associata alle ballerine. Addirittura per molto tempo – e in parte ancora adesso – gli uomini che si sono avvicinati a questa disciplina sono stati immediatamente considerati omosessuali. Il grande coreografo George Balanchine pronunciò una frase divenuta celebre: “Il Balletto è donna”. **Eleonora Abbagnato,**

ballerina, unico esempio in Italia di direttrice di teatro[17] e componente dell'Osservatorio, in occasione dell'iniziativa "La cultura che verrà" ha proposto un'interessante e affascinante riflessione su quanto questo concetto sia veritiero e rispondente alla realtà. Ha chiarito che il balletto è tipicamente riconosciuto come una forma d'arte che va mano nella mano con la tradizione. Soltanto nel XVIII secolo le donne iniziarono a comparire nei balletti, nonostante il fatto che gli uomini avessero cominciato ad esibirsi a partire delle sue origini e cioè nel XV secolo. Abbagnato ha osservato che la visione artistica presentata nel balletto è maschile, con immagini che rinforzano le idee convenzionali di mascolinità e femminilità: vediamo spesso l'uomo, più alto e più forte della donna, sollevarla sopra la propria testa, mentre la donna – più piccola e debole – deve appoggiarsi all'uomo per tenersi in equilibrio. Naturalmente non è una questione semplice. Il bagaglio di competenze di un danzatore è dettato dal mercato del lavoro: le ragazze non imparano i salti dei ragazzi perché non viene loro chiesto di eseguirli nel 99% del repertorio. Sia i danzatori sia le danzatrici devono essere estremamente forti, ma il maschio è per lo più visto come quello più forte.

Nella **danza contemporanea** invece i ruoli di genere non sono sempre quelli convenzionali di uomo e donna, ma sono spesso interscambiabili. I danzatori rivendicano il diritto che non sia la loro identità di genere a determinare il modo in cui danzano. E, per esempio, le donne oggi possono saltare di più e completare più giri di quanto facessero prima, quando queste capacità erano prerogativa solo degli uomini. Da parte loro, gli uomini si allenano per raggiungere l'elasticità, l'iperestensione e la finezza che sono stati a lungo uno standard femminile.

«Le posizioni codificate del balletto non cambieranno – sottolinea Eleonora Abbagnato – ma questa tendenza sta portando una nuova dinamica alle vecchie consuetudini. Il mondo della danza è in costante espansione e crea nuovi linguaggi in cui possiamo sperare in una maggiore parità fra i ruoli». Purtroppo però questo cambiamento non vale per la gestione del comparto: la stragrande maggioranza di ruoli apicali nella Danza sia nei ruoli artistici sia in quelli direzionali sono ricoperti dagli uomini. «La danza è in mano a coreografi uomini, i direttori delle Compagnie di danza nel mondo

[17] dal 2015 dirige il corpo di ballo del Teatro dell'Opera di Roma

sono nella maggior parte uomini – rileva Abbagnato – io rappresento una delle poche eccezioni. Per quanto riguarda sia il balletto sia la danza contemporanea, quando guardiamo i nomi dei coreografi in cartellone troviamo quasi esclusivamente uomini, è raro che si commissionino coreografie a una donna. È sorprendente sentire direttori artistici delle più grandi e influenti compagnie dire liberamente che non c'è uguaglianza nel balletto perché questo fa parte della tradizione e di come vanno le cose».
Secondo Tamara Rojo, che è stata direttrice dell'English National Ballet e del San Francisco Ballet, due delle maggiori Compagnie del panorama internazionale, il 90% dell'ideazione artistica dei balletti è in mano a uomini per due ragioni: la prima è istituzionale, le scuole e le compagnie tradizionalmente tendono a indirizzare le ragazze verso la danza piuttosto che verso la coreografia. L'altro motivo è biologico-sociale: il periodo intorno ai trent'anni rappresenta il picco per la carriera di un coreografo, ma per le donne questi sono anche gli anni in cui le loro vite si complicano per la maternità e per il bisogno/voglia di costruire una famiglia. Alle donne non vengono date le stesse opportunità di crescita degli uomini. Un'altra questione che investe direttamente le ballerine di ogni età – in percentuale più alta del resto della popolazione – è quella relativa ai **disturbi alimentari** quali l'anoressia e la bulimia, collegate al dismorfismo corporeo. Il balletto è noto per i suoi alti e severi standard di bellezza e non è un segreto che esalti la magrezza. Storicamente, le allieve che frequentano le scuole di danza subiscono sin dall'inizio del loro percorso critiche per l'aspetto fisico e pressioni per riuscire a rimanere sottili e regali. Gli sforzi che devono compiere e le critiche che subiscono sin da bambine le rendono da adulte più soggette a sviluppare problemi con l'immagine del proprio corpo. Una bassa autostima, una visione negativa del proprio fisico e l'ossessione per l'apparenza sono segni di dismorfismo corporeo.

«I ballerini che ne sono affetti devono affrontare una strada tutta in salita e la diagnosi a volte può essere difficile. La guarigione – osserva Abbagnato – richiede tempi lunghi, ma la terapia psicologica e un tempestivo intervento medico sono entrambi di grande aiuto. Senza dubbio le compagnie devono creare un ambiente sicuro per i danzatori, ma la responsabilità del benessere spetta anche agli insegnanti, alle famiglie e agli amici che devono essere in grado di

riconoscere I segnali di allarme e di fornire supporto emotivo. Gli insegnanti devono ricordare che le loro critiche sono dirette alla tecnica e non all'aspetto fisico o al peso dei ballerini, devono parlare in privato di quale dovrebbe essere la loro dieta, della loro attività fisica, dell'importanza delle classiche 8 ore di riposo e di altri consigli sulla loro cura personale».

Questo argomento – oggi alla ribalta delle cronache attraverso le testimonianze shock delle atlete della ginnastica ritmica a cui si stanno unendo anche altre discipline – è in realtà emerso molti anni prima, nel 2012, in seguito alla denuncia e testimonianza della ballerina, étoile della Scala di Milano, Mariafrancesca Garritano, in arte Mary Garret,[18] che aveva raccontato pubblicamente i problemi alimentari in cui versano tante ballerine. All'epoca dei fatti, purtroppo, le sue parole non avevano trovato grande solidarietà tra le colleghe né tanto meno dall'istituzione della Scala che addirittura le fece causa e la rimosse dal suo incarico. Mariafrancesca Garritano vinse la sua battaglia nelle aule di Tribunale e la Scala la dovette rintegrare. Nonostante ciò una coltre di silenzio coprì il tema. Oggi, a differenza di allora, sembra che le cose si stiano affrontando in maniera diversa, probabilmente perché la misura è colma e perché c'è maggiore consapevolezza da parte delle ragazze, delle donne che intraprendono questi percorsi artistici così difficili e impegnativi.

Dal balletto al **teatro** purtroppo la situazione non cambia di molto sia per quanto riguarda le direzioni artistiche e i ruoli apicali sia per una concezione del corpo delle donne. **Cinzia Spanò** è la fondatrice e la presidente di "**Amleta**[19]", un'associazione di donne di teatro che si è costituita durante la pandemia: «Si è creato, in maniera del tutto naturale – sottolinea – uno spazio di riflessione tra professioniste dello spettacolo, che da tempo desideravano confrontarsi sui temi di genere nel settore, divenuto poi un'associazione piuttosto numerosa e diffusa su tutto il territorio nazionale». La prima azione messa a punto da "Amleta" è stata una mappatura, una prima istantanea della situazione delle donne nel teatro italiano. L'indagine si è concentrata sul triennio 2017-2020 e sui principali teatri italiani, in termini di finanziamenti pubblici, di spettatori e di tipologia offerta: i teatri nazionali, i Teatri di rilevante interesse culturale (TRIC) e il Piccolo

[18] In un'intervista al giornale britannico The Observer rilasciata nel dicembre 2011
[19] https://www.amleta.org/chi-siamo/

Teatro di Milano. Oggetto d'esame è stata la presenza femminile sul palcoscenico, che implica le figure professionali del comparto artistico – attrici, registe, drammaturghe (più le curatrici di adattamento) – parametrata anche sulla durata degli spettacoli e sulla tipologia di palcoscenico, differenziata tra sale principali e minori. I risultati sono negativi: nessuna donna è alla direzione di un teatro nazionale e pochissime si trovano nei TRIC. La media nazionale della presenza femminile nei principali teatri è del 32,4%: differenziata per ruolo, l'incidenza delle donne è più elevata per le attrici (37,5%) e molto più bassa per le registe (21,6%) e le drammaturghe (20,7%). Quest'ultimo dato dimostra che le narrazioni che vanno in scena sono realizzate principalmente da uomini. Analizzando poi i dati sulla presenza femminile nelle sale principali, le percentuali si abbassano ulteriormente: la media nazionale diventa il 31% (con un significativo calo di 1,5 punti), diminuiscono le attrici (35,9%) e viene abbattuta l'incidenza delle registe (17,1%) e delle drammaturghe (14,6%). Tale significativo decremento racconta di un fenomeno chiamato "sipario di cristallo", per cui la presenza delle donne diminuisce avvicinandosi alle posizioni apicali. Il problema non è soltanto occupazionale, ma investe il tema ben più ampio della mancanza dello sguardo femminile: il punto di vista maschile è ancora quello dominante sui palcoscenici. È un fenomeno dalle profonde radici storiche – per molto tempo alle donne è stato impedito di scrivere o recitare, talvolta persino di andare a teatro – che ha delle conseguenze anche oggi: in un teatro a maggioranza maschile diventa difficile per le drammaturghe trovare uno spazio e la rappresentazione della società risulta falsata. Per aumentare la presenza delle donne nello spettacolo occorre quindi investire nella drammaturgia contemporanea e compiere scelte consapevoli di apertura alla scrittura femminile nel momento in cui si definisce la stagione teatrale. La proposta che "Amleta" rivolge al Ministero è quella di introdurre dei parametri di premialità nella distribuzione dei finanziamenti – è questo, infatti, l'incentivo più forte – per i teatri che maggiormente investono sulle donne, «in un'ottica non soltanto di giustizia, ma anche di bilanciamento e realizzazione della vera missione della cultura in Italia».

Il secondo grande tema sollevato da "Amleta" è quello della violenza nel mondo dello spettacolo che, a parere di Cinzia Spanò, ha caratteristiche peculiari: è endemica, è tollerata ed è considerata

connaturata con la professione come dimostra un detto ampiamente circolante nelle accademie nelle precedenti generazioni, secondo cui le attrici devono essere “sterili e disponibili”: un pregiudizio – ritiene Amleta sulla base dell’esperienza maturata sul campo e durante la ricerca – ampiamente presente, in maniera strisciante, anche nei palcoscenici attuali. Amleta ha messo in campo alcune misure per contrastare questo fenomeno: da un lato, l’impegno a far emergere gli episodi sommersi, raccogliendo denunce e segnalazioni e fornendo un supporto alle vittime grazie alla collaborazione con le avvocate esperte in violenza di genere dell’associazione “Differenza donna”. Dall’altro lato, la sensibilizzazione sul piano culturale, per stimolare nella comunità stessa gli anticorpi nei confronti di tale mentalità. Nel mese di novembre 2021 è stata realizzata la campagna social “Apriamo le stanze di Barbablù”, che ha trovato spazio in molte testate nazionali e internazionali, volta a raccogliere dati su episodi di aggressione e molestie da parte di vittime o testimoni. I dati raccolti attraverso un’adesione inaspettata testimoniano che la violenza, estremamente diffusa, è un problema maschile: le figure predatorie sono uomini, mentre le vittime sono sia uomini sia donne. Secondo Amleta «è ancora più difficile determinare il confine tra l’abuso e ciò che è lecito nell’ambito di un lavoro svolto con il corpo, tra creatività e improvvisazione; la professione è basata sul rapporto con gli insegnanti e i registi, ai quali bisogna affidarsi per poter essere libere sul palcoscenico, ed è in questi spazi che i predatori agiscono». Le attrici, secondo la valutazione dell’associazione, non sono affatto sprovvedute, ma sono portate a sostenere con grande frequenza selezioni e provini, nei quali si manifesta tutta la tensione ricattatoria del contesto: perciò esse sono maggiormente esposte alle violenze rispetto ad altre categorie di lavoratrici.

Debora Zuin, anche lei di “Amleta”, ha illustrato il lavoro dell’associazione per attivare una collaborazione con le accademie di recitazione, nella consapevolezza che «è nella formazione che si può attuare il cambiamento», programmando incontri sulle tematiche di genere con le ragazze e i ragazzi che si affacciano a questo particolare mondo del lavoro. E ha spostato l’attenzione su due punti: in primo luogo, la questione della parità salariale e del campo di applicazione della legge 5 novembre 2021, n. 162, per cui occorrerà capire se le imprese teatrali e cinematografiche rientrino tra quelle

soggette ad obblighi ben precisi sulla parità di genere. In secondo luogo, il codice di condotta sull'esempio del mondo anglosassone: siglato da Federvivo e dai sindacati di base nel giugno 2019, dovrebbe essere adottato da tutte le imprese teatrali. Ciò, tuttavia, non avviene: soltanto un grande teatro di Milano ha istituito una commissione interna alla quale rivolgersi in caso di abusi, violenze o lesioni della dignità personale. Di qui la richiesta di un supporto al ministero perché faccia pressione sulle aziende affinché adottino questo importante strumento che delinea con precisione comportamenti e procedure. Concludendo l'audizione di "Amleta" **Angela Sajeva** ha raccontato che nell'autunno 2020 ha preso avvio una riflessione su cosa significhi essere madre per una donna dello spettacolo, soprattutto in periodo di pandemia. Da ciò è scaturito il questionario sulla genitorialità somministrato tramite una *web survey* nell'estate del 2021 e rivolto in quattro direzioni: approfondire il rapporto tra lavoro artistico e genitorialità; verificare l'esistenza di discriminazioni in ambito lavorativo; valutare su quali soggetti ricade maggiormente l'attività di cura nella gestione delle figlie e dei figli, sia prima sia durante la pandemia; analizzare la tipologia di tutele e indennizzi parentali ricevuti. Il questionario ha costituito un grande strumento informativo fornendo dati finora mancanti. La scelta di raccogliere anche la testimonianza dei non genitori ha confermato una sensazione diffusa e cioè una più forte carenza di genitori tra i professionisti dello spettacolo. La considerazione che emerge, non senza sofferenza, è che troppo spesso nello spettacolo viene dato per scontato non diventare genitori: data la precarietà e la mancanza di tutele per questo genere di lavoro, diviene automatico accantonare il desiderio e la possibilità di fare dei figli. Da 805 questionari validi ed utilizzati – 319 compilati da uomini (40%) e 486 da donne (60%) – è emerso che i non genitori sono il 60% e i genitori il 40%.

L'azione di ascolto svolta dall'Osservatorio ha riguardato infine la **Musica.** Proprio qualche giorno prima della pubblicazione di questo rapporto l'artista internazionale Alanis Morisette ha dichiarato[20]: «Nell'industria musicale c'è un sentimento anti-femminile». È la ragione per cui ha deciso di cancellare la sua esibizione programmata per la cerimonia della Rock and Roll Hall of Fame del 2022. Una presa

[20] L'accusa è contenuta in un post su Instagram della cantautrice.

di posizione forte che si inserisce in un contesto che, con sfumature diverse, parla la stessa lingua a tutte le latitudini. **Alessandra Micalizzi**, docente di Sociologia dei nuovi media presso il SAE Institute di Milano[21] ha pubblicato alcuni dati che purtroppo confermano l'affermazione di Alanis Morisette. «Non arriva al 3% il numero di donne che produce (Smith et al., 2020); le cantanti professioniste sono sotto il 30% rispetto al panorama musicale di oggi; nell'industria discografica c'è spazio per le donne fino ad un certo punto e solo in certi ruoli; le autrici di musica e testi, almeno in Italia, sono meno del 10%. E questi numeri non raccontano il panorama di ambiti musicali di nicchia o di secoli addietro. Sono numeri recenti». Sono numerose le circostanze che determinano questo quadro impietoso. La studiosa ne individua almeno tre che descrivono al meglio la portata dei problemi e del *gender gap* nel mondo della musica.

«La maggior parte degli incarichi creativi[22], inclusi quelli nell'ambito musicale, non è riconducibile ad un organizzazione oraria, poiché l'obiettivo e la *deadline* prevalgono su tutto: a lunghi periodi di "vacanza" (inteso come assenza) seguono fasi più concitate, in funzione dei progetti seguiti; tutto questo a danno di una organizzazione più strutturata che faciliterebbe il cosiddetto life-work balancing. (…) A pochi e meno ancora a poche: la destrutturazione della carriera, della gestione del lavoro e la scarsa chiarezza sull'inquadramento giuridico delle prestazioni, soprattutto in termini di continuità intervengono pesantemente sulla possibilità d'accesso a questi mercati da parte delle donne. Ciò dipende da almeno tre ordini di ragioni. Il primo riguarda la diseguaglianza nella gestione degli impegni familiari, che esulano quelli professionali. Il secondo aspetto riguarda il *maternal wall*. Con questa espressione ci si riferisce al mobbing che spesso subiscono le donne con figli da parte delle colleghe (senza figli) e colleghi, perché ritenute meno prestazionali e meno coinvolte nelle mansioni lavorative (Volpato, 2013). Il terzo è la sua forte frammentarietà. Frammentarietà nelle regolamentazioni con

[21] L'autrice è entrata in contatto con l'Osservatorio consegnando la sua ricerca contenuta nel libro "Women in creative industries - Il gender gap nell'industria musicale italiana" edito da Franco Angeli
[22] Op. cit.

una contrattualizzazione poco strutturata e quindi frammentarietà nei percorsi lavorativi».

Ada Montellanico, autrice e cantante jazz,[23] al microfono dell'Osservatorio ha confermato anche dal suo specifico punto di vista l'analisi di Alessandra Micalizzi. Nel jazz italiano infatti – solo per fare un esempio – c'è solo un 4% di direttrici artistiche mentre nel mondo europeo del jazz dal 2017 si è avuto un balzo in avanti e si è arrivati quasi al 20-25%. Molto esplicativa anche la parte dedicata agli stereotipi di genere legati alla scelta dello strumento musicale: «Ci sono pochissime batteriste, contrabbassiste, trombettiste, tromboniste, tubiste, un po' meglio le sassofoniste, ma di poco. La maggior parte delle musiciste sono cantanti (più del 80%) pianiste, violiniste – osserva Ada Montellanico – Da studi europei provenienti da EJN, rete di quasi 200 jazz Festival, il 32% delle big band non ha nessuna strumentista donna e l'83% ha la presenza di una cantante. Il 78% dei concerti sono di soli uomini. La presenza di donne tra compositrici, arrangiatrici, direttrici d'orchestra, autrici è veramente molto bassa. Nei repertori solo il 3% dei brani eseguiti sono composti da donne, mentre il 97% è composto da uomini». Una circostanza che Ada Montellanico non fatica a definire «terribile». E aggiunge che «ci sono state donne sicuramente poche, sicuramente poco conosciute, che hanno veramente fatto composizioni straordinarie. Pensiamo a Clara Schumann, Fanny Mendelssohn, Lili Boulanger: è importante far conoscere, diffondere l'opera di queste donne». Rileva anche come «abbiamo pochissime direttrici d'orchestra. Nel jazz solo due: Carla Bley e Maria Schneider. E pensate a quei titoli di giornali: bravissima, dirige come un uomo. Questi sono gli stereotipi, la mentalità comune».

Cosa possiamo fare per cambiare lo stato delle cose? Secondo Ada Montellanico va nella direzione giusta la scelta del Consiglio superiore dello Spettacolo di introdurre nel 2022 indicatori di premialità nel caso di maggiore presenza di donne per i soggetti possibili beneficiari del Fus. E spiega di ritenere **«necessario proporre alle ragazze più modelli ai quali ispirarsi, del *role***

[23] . Ha fondato e presieduto per due mandati MIDJ, Associazione italiana dei musicisti jazz, è docente del Conservatorio L. Perosi di Campobasso e presidente del Consiglio superiore dello spettacolo.

***models*:** questo fattore è determinante per cambiare il pensiero comune». Esperanza Spalding, straordinaria contrabbassista, «ha stimolato molte donne nel mondo jazzistico ad intraprendere la carriera di contrabbassista. Oggi ci sono molte donne che grazie a lei hanno intrapreso lo studio del contrabasso. Il successo planetario dei Maneskin e la presenza di Victoria al basso elettrico (ruolo inusuale per le donne) ha portato molte ragazzine giovani a iniziare a studiare basso elettrico».

Quello che serve – oltre al lavoro indispensabile delle istituzioni governative e culturali – è una rivoluzione culturale che contribuisca a cambiare le distorsioni del pensiero comune. Proprio la storia della musica aiuta a chiarirne i contorni. Le donne nei secoli passati potevano imparare a suonare uno strumento musicale ma non potevano farne un mestiere. Suonare poteva soltanto essere un passatempo per ragazze di buon livello sociale. Le convenzioni sociali e culturali sono state a lungo un ostacolo alle carriere femminili. Oggi, per fortuna, l'accesso alle professioni musicali è libero, ma siamo ancora lontani dal dare il giusto riconoscimento alle artiste. «La sfida ad un mondo musicale maschilista e al limite della misoginia – denuncia Ada Montellanico – è appena cominciata e parte dalla formazione nei conservatori. Bisogna incoraggiare le ragazze più giovani non solo a suonare, a comporre, a dirigere orchestre ma anche a ricoprire incarichi manageriali senza perdere la propria identità. Partire dal lavoro nelle scuole, è lì che avviene la formazione e che oltre alla famiglia si diffondono e impongono modelli culturali sbagliati». Anche a questo lavoro di sensibilizzazione vuole contribuire il lavoro dell'Osservatorio per la parità di genere del Ministero della Cultura.

Terzo Capitolo

Il cinema e l'audiovisivo

La scelta di approfondire nel primo anno di attività dell'Osservatorio il settore del cinema e dell'audiovisivo è stata segnata dalla richiesta pressante e dalla consapevolezza spiccata di chi opera all'interno di questo settore. A differenza di altri ambiti culturali, infatti, l'Osservatorio non ha dovuto cercare gli interlocutori con cui confrontarsi sul fenomeno dello squilibrio di genere nel cinema e nell'audiovisivo. Sono stati i professionisti e gli operatori di questo settore a chiedere, consapevolmente e inconsapevolmente, l'ascolto di questo organismo.

Proprio il giorno dopo la costituzione dell'Osservatorio è giunta, alla casella di posta dell'allora Ministro Dario Franceschini, la richiesta d'incontro relativa ad un appello sulla promozione della parità di genere nel settore culturale promosso da tre realtà: "Dire Fare Cambiare", "Women in Film, Television & Media Italia" e "Alice nella Città".

Questo Osservatorio ha colto l'occasione per avviare da qui i suoi lavori. **Domizia De Rosa**, presidente di "Women in Film, Television & Media Italia"[24], ha condotto una propria ricerca sulle donne nell'audiovisivo presentata nel 2019, in occasione della firma, da parte della Biennale di Venezia e di altri festival, di una lettera di impegno sulla trasparenza dei dati, sia di ordine organizzativo (sul personale coinvolto e la composizione delle giurie) sia riguardanti il numero di film ricevuti e selezionati. L'indagine, relativa al decennio 2008-2018, ha preso in esame la figura della regista: un ruolo apicale, che raccoglie in sé il potere di gestione in vari ambiti (del personale, del budget, della linea artistica). La presenza femminile media è del 15%; se il dato viene disaggregato per tipologia di prodotto, emerge che le donne registe nei lungometraggi sono il 9%, nei cortometraggi

[24] https://wiftmitalia.it/

il 17% e nei documentari il 21%: il che dimostra in maniera evidente che la presenza femminile diminuisce all'aumentare del budget e della durata. Anche i dati dell'Osservatorio europeo sul cinema e sulle fiction per la tv, relativamente a cinque professionalità (regista, sceneggiatrice, attrice principale, produttrice, direttrice della fotografia, compositrice), si mostrano molto lontani dalla parità di genere e segnalano come l'Italia sia più indietro di almeno 5 punti percentuali rispetto alla media europea. «Senza informazioni certe non è possibile comprendere dove si trovano le carenze maggiori e che i dati numerici devono essere accompagnati da indagini qualitative. Per innescare il cambiamento – osserva Domizia De Rosa – servono senza dubbio misure premiali; ad un livello più alto, occorre trasformare la cultura, intervenendo sul tema della rappresentazione delle professioni e della figura femminile». La stessa associazione considera ineludibile il lavoro sugli stereotipi di genere: «I preconcetti sono sistemici – rileva De Rosa – occorre prenderne consapevolezza e attivare meccanismi per combatterli». L'altro tema sollevato da De Rosa è quello della violenza attraverso la presentazione del codice etico che la sua associazione ha presentato nell'ottobre 2021 (un documento aperto al quale chiunque può aderire[25]), con «l'obiettivo di fornire uno strumento che ponesse le basi per la costruzione di un luogo di lavoro inclusivo, equo e accogliente, tanto più necessario in un ambito nel quale è difficile stabilire il confine tra ciò che è legittimo e ciò che non lo è: ciò al fine di evitare di dare ai giovani professionisti dei messaggi che poi opereranno inconsciamente nelle loro scelte successive, per formare ambienti in grado di definire e di ridiscutere ciò che viene considerato normale».

Fabia Bettini direttrice di "Alice nella città"[26] ha sottolineato come nelle realtà culturali le donne siano spesso confinate in ruoli operativi ed escluse dalla decisione delle linee editoriali: con ciò si perde quella sensibilità al femminile che contribuisce a scegliere di raccontare "altre" storie. La scarsa rappresentatività delle donne nei ruoli decisionali è, tra l'altro, in palese contrasto con il loro livello di istruzione maggiore rispetto agli uomini (+26% nei voti all'uscita

[25] https://direfarecambiare.org/appello-parita-di-genere/
[26] https://alice.mymovies.it/2022/

dell'università): questo vantaggio nella formazione viene annullato nel mondo del lavoro da una marcata disparità salariale.

«La bassa incidenza di donne nelle direzioni artistiche – sottolinea Fabia Bettini – è tanto più grave se viene messa in relazione con il fatto che negli enti culturali la presenza femminile è attorno al 50-60%. Un'ulteriore criticità è costituita dalla scarsissima progressione di carriera delle donne, che escono dopo diversi anni con il medesimo inquadramento iniziale». È invece più frequente la percentuale femminile nelle presidenze (di fondazioni o enti) caratterizzate dall'assenza di emolumenti e dal basso potere decisionale: un segnale di un cambiamento fittizio. La lontananza delle donne dalla gestione economica e dalla direzione artistica è dimostrata inoltre dai dati allarmanti sulle figure di responsabili nella cinematografia, da cui dipendono decisioni strategiche: ad Alice nelle città non risultano «donne editrici nel 73% dei casi e nei film in analisi non vi è alcuna direttrice della fotografia e di inquadramento (-32%); anche per l'ISTAT le donne hanno perso peso specifico all'interno delle aziende. Queste ultime, inoltre, aggirano l'obbligo della parità di genere attraverso il sistema dello stage, al quale riservano le donne, che non vengono mai confermate indipendentemente dai risultati».

Giulia Morello, rappresentante di "Dire Fare Cambiare,"[27] ha illustrato i progetti dell'associazione per trasformare la cultura attraverso il cambiamento della narrazione: il progetto europeo "Never again" contro la vittimizzazione secondaria delle donne (per mettere in luce stereotipi e pregiudizi che sono l'avversario più difficile da battere) e la piattaforma on line "cambiamo cultura" contro la violenza di genere in situazioni a rischio di esclusione sociale come le carceri. «In nessun Paese del mondo – spiega – è stata raggiunta la parità di genere: il punto di vista delle donne manca da sempre e ovunque. La diseguaglianza di genere ha contributo ad alimentare un sistema di esclusioni, con riflessi anche sull'aumento degli episodi di violenza: è una narrazione da spezzare». Morello ha ricorda che l'Unesco, nel 2014, ha denunciato l'emarginazione dalla vita culturale delle donne, relegate in attività specifiche e con scarsissimo accesso alle sfere decisionali. E ha rilevato che «dall'ultima ricerca europea condotta nell'ambito dei lavori del Consiglio Cultura del 2019-2022

[27] https://direfarecambiare.org/

emerge come dato lampante che il gap si crea nel delicato passaggio dalla formazione al lavoro». Mentre nelle università le donne iscritte alle facoltà umanistiche «sono il 65%, esse diminuiscono drammaticamente all'inserimento nel mondo del lavoro, per poi scomparire quasi del tutto nei ruoli dirigenziali. La situazione è trasversale a tutti gli ambiti culturali: non soltanto teatro, cinema e audiovisivo ma anche musica ed editoria. Non è più ammissibile che esistano istituzioni culturali senza figure femminili nei ruoli apicali e nei cartelloni, né sentir dire che mancano le donne per determinati lavori».

Il tema è di stringente attualità e la questione audiovisivo è ben presente nella discussione dell'Osservatorio che ha al proprio interno tre importantissime personalità del mondo dell'audiovisivo – Maria Pia Calzone, Cristina Comencini, Cristiana Capotondi – che fanno riferimento anche a tre delle associazioni e istituzioni che l'Osservatorio ha deciso di ascoltare in via ufficiale: UNITA[28], 100autori[29], Centro sperimentale cinematografia[30]. È stato importante infatti per l'Osservatorio ascoltare durante delle audizioni ufficiali il lavoro di queste tre realtà. Nell'ambito di un rapporto *dentro-fuori* con questo organismo e grazie a un riconoscimento reciproco sarà infatti più semplice ottenere dei risultati positivi.

Vittoria Puccini, presidente di UNITA, ha prima di tutto messo in evidenza il funzionamento dell'associazione che riunisce gli interpreti più rappresentativi del panorama sia dell'audiovisivo sia del teatro italiano. «La caratteristica principale è che i professionisti dotati della maggiore visibilità e del più solido potere contrattuale – chiarisce – hanno voluto mettere questa forza a disposizione dei più deboli, in modo da assicurare il riconoscimento e la tutela di diritti fondamentali di tutti». A questo scopo, l'associazione ha instaurato fin da subito rapporti con le istituzioni – Ministero della Cultura e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – per portare il contributo e il know-how degli addetti ai lavori alla definizione delle misure di sostegno per i lavoratori del settore a seguito della pandemia e alla riforma del welfare, tanto attesa e dirompente per le categorie professionali

[28] https://www.associazioneunita.it/
[29] http://www.100autori.it/
[30] https://www.fondazionecsc.it/

coinvolte. L'associazione ha inoltre siglato un protocollo con il Ministero della Cultura e il Ministero dell'Istruzione per portare avanti un progetto speciale dedicato all'educazione e alla formazione dei giovani. Sul versante sindacale, UNITA partecipa alla trattativa per la definizione del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per l'audiovisivo, che non è mai esistito in Italia ed è fondamentale per regolamentare in maniera adeguata la professione degli interpreti. A questo riguardo, l'associazione sta lavorando per inserire nel CCNL le tematiche di genere: dalla parità di salario alle agevolazioni per le donne in gravidanza e in maternità (a cui ha dato un contributo sul piano privato, con la creazione di un fondo, insieme a Lexus, destinato alle attrici in maternità). Anche **Mia Benedetta** di UNITA ha sottolineato come il cinema, la televisione e il teatro giochino un ruolo importantissimo nella battaglia contro il sessismo perché forniscono valori e punti di riferimento, aiutano a costruire un inconscio collettivo e una visione del mondo. La posizione di UNITA in merito alla parità di genere è ancorata a tre riferimenti strategici istituzionali: la strategia europea per la parità di genere 2020-2025; la strategia per la parità di genere di "Eurimages"; la strategia nazionale sulla parità di genere[31]. In questo senso UNITA, nel 2020, ha realizzato un documento dal titolo "Il tetto di cristallo", presentato al MiC che a sua volta ha elaborato la valutazione di impatto della "legge cinema" (legge n. 220 del 2016) e "Tutti i numeri del cinema e dell'audiovisivo italiano" del 2020: questi dati focalizzano l'attenzione su figure come quelle della regista, della sceneggiatrice e della montatrice, mentre mancano proprio i dati sulle attrici. Per questa ragione l'attrice **Francesca Romana De Martini** ha riproposto l'esigenza di un monitoraggio accurato che riguardi anche la figura delle interpreti: una richiesta in linea con la Risoluzione del Parlamento Europeo[32] che prevede "un impegno ad integrare con coerenza la dimensione di genere e l'intersezionalità quali principi trasversali" e chiede "solidi meccanismi di monitoraggio per valutare periodicamente il successo della strategia e delle sue misure", ribadendo poi l'invito alla Commissione e agli Stati membri a sviluppare ulteriormente e a migliorare la raccolta di dati, statistiche, ricerche e analisi disaggregati

[31] L'obiettivo che si propone di raggiungere entro il 2026 è l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere, che al momento vede l'Italia al 14° posto nell'UE e all'ultimo quando si tratta di condizioni lavoro

[32] del 21 gennaio 2021 sulla strategia Ue per la parità di genere

per genere, “segnatamente per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e in ambiti quali l’occupazione informale e l’accesso ai finanziamenti dell’imprenditoria”.

L’associazione 100 autori, con la presidente **Paola Randi**, ha concentrato la sua attenzione sulla questione del budget, il primo grande ostacolo per molte donne che non riescono ad accedere ai fondi necessari per la produzione di film di finzione e che, per questa ragione, sono costrette a ripiegare sui documentari. Randi ha sottolineato infatti che esiste una differenza tra i budget dei film scritti e diretti da donne rispetto a quelli scritti e diretti da uomini. «Le donne – denuncia – hanno budget più bassi e trattamenti inferiori sulle modalità di distribuzione». Per non parlare delle condizioni di lavoro: «Generalmente nelle writing room le figure femminili sono considerate serventi e non certo la voce principale, perciò stentano a farsi ascoltare». Da sottolineare anche il rapporto tra genere e mainstream: le donne – di cui si dice che “non fanno botteghino” – «faticano ad accedere a questo ambito».

Allo stesso modo, sottolinea l’associazione 100autori, nel mondo delle serie televisive «è opportuno comprendere quante autrici hanno un ruolo di leadership, ad esempio aprendo la serie con la realizzazione della prima puntata, che peso hanno e quale ambiente si trovano di fronte». Le difficoltà sono tali che, da tempo, ha rilevato Paola Randi, è emersa la necessità di trovare meccanismi che consentano alle donne di denunciare comportamenti non *women friendly* all’interno delle produzioni senza rischiare di essere black-listed, cioè di non lavorare più. Vi è poi il tema dei contenuti, in cui si manifesta un fenomeno singolare: sceneggiatrici e registe vengono chiamate a scrivere o dirigere personaggi femminili, mentre i registi e gli sceneggiatori non hanno mai avuto restrizioni a raccontare le donne nell’immaginario collettivo. **Margherita Ferri**, giovane regista, anche lei dei 100autori, collegandosi a questo passaggio, ha parlato proprio di rappresentazione «che parte dagli autori e dalle autrici, viene incarnata dagli interpreti e arriva a plasmare l’immaginario del pubblico: solo così si può avviare un cambiamento culturale che può essere foriero di una condizione lavorativa migliore per le donne nell’audiovisivo». Anche in questo ambito, come in altri settori, si tratta di un percorso che parte dalla formazione, perché «molte

ragazze non si immaginano di lavorare in questo settore a causa della mancanza di modelli di riferimento: la visibilità data alle donne registe e autrici può cambiare la percezione di ciò che le nuove generazioni pensano di poter fare in futuro». Perciò occorre avviare un percorso di formazione e sensibilizzazione, poiché nelle writing rooms e in tutta la filiera produttiva siamo ancora ben lontani dal bilanciamento di genere. L'associazione 100autori ricorda come in ambito internazionale esistano associazioni e organismi (ad esempio il Geena Davis Institute on Gender in Media) che applicano un sistema di revisione delle sceneggiature per analizzare, prima che i progetti vadano in produzione, quanti e quali ruoli, sia primari sia secondari, ci siano per donne e uomini. E sottolinea che sarebbe possibile ottenere grandi risultati già con un'attenzione, in fase di scrittura, alla declinazione al femminile di personaggi come "il medico" o "l'avvocato": allora il casting director cercherebbe interpreti donne per quei ruoli e ciò ricadrebbe, oltre che sul lavoro delle attrici, sulla rappresentazione finale fornita dal prodotto. L'immaginario si cambia fin dalla fase autoriale: ma nelle writing rooms le donne devono avere la possibilità di esprimersi e di essere ascoltate. L'affidamento di alcune puntate delle serie a teams femminili (regista, direttrice della fotografia, montatrice) crea invece una sorta di "eccezione" in cui la regola è la preminenza maschile e le donne sono ghettizzate. «Non vi è un trattamento equo in partenza né sensibilità da parte delle produzioni: la parità di genere – sottolineano le rappresentanti dei 100autori – viene vista come un sistema impositivo che obbliga al rispetto di determinate quote, a cui si ottempera per legge senza comprenderne il valore».

L'Osservatorio condivide a tal punto il tema delle pari opportunità sulla partenza dei percorsi delle donne che ha voluto in audizione la produttrice cinematografica **Marta Donzelli** nel suo ruolo di prima presidente del Centro Sperimentale di Cinematografia. Perché se è vero che la prima discriminazione di genere avviene al momento della formazione, è importante conoscere cosa avviene in una delle principali scuole nazionali di settore. «Il fulcro critico della questione – sottolinea Marta Donzelli – è quello dei processi decisionali: laddove nelle posizioni apicali si raggiunge la parità di genere – aggiunge – il clima cambia e si spostano gli equilibri, non perché le donne scelgano le donne ma perché si mette in campo quella diversità che apre alla

differenza, producendo decisioni differenti». Il Centro Sperimentale di Cinematografia è una realtà dalla prestigiosa e lunga storia, che ha avuto vertici esclusivamente maschili (fanno eccezione la presidenza della Scuola e Lina Wertmüller, che tuttavia aveva il ruolo di commissario straordinario) fino alla nuova governance del 2021, con lei come prima presidente donna, un consiglio di amministrazione a maggioranza femminile e una direttrice artistica. Si tratta di un cambiamento molto forte in termini di genere e anche generazionale. «La questione cruciale è quella dei modelli: occorre che le ragazze – sostiene – possano immaginarsi in certe professioni (regista, direttrice della fotografia, responsabile della presa diretta o degli effetti speciali, sound designer: vi sono ruoli tecnici in cui il gender gap è ancora più alto rispetto alla regia, alla sceneggiatura o agli ambiti più rappresentanti come la scenografia e i costumi) e che le loro famiglie, chiamate a sostenere questi percorsi, possano fare altrettanto». Perciò il CSC sta lavorando sulla comunicazione per costruire un immaginario nuovo: ad esempio, facendo in modo che nei bandi vi siano immagini di donne dietro la macchina da presa. «Occorrono poi politiche molto decise di orientamento nelle scuole – rimarca – dove incontrare i giovani e raccontare questi mestieri anche individuando delle figure che possano fare da testimonial (come Daria D'Antonio vincitrice del David di Donatello)». Per quanto riguarda l'ammissione alla Scuola, Marta Donzelli fa notare che uno dei primi atti del nuovo consiglio di amministrazione sia stata l'applicazione del principio della parità di genere nelle commissioni di selezione per i singoli corsi: ciò ha portato a un riequilibrio nelle proporzioni di alcune classi, prima esclusivamente maschili, anche se la valutazione rimane basata sulla brillantezza delle candidature. Allo stesso tempo, si sta cercando di aumentare la presenza femminile nei ruoli apicali (inizialmente vi era una sola direttrice artistica su 11), con una maggiore attenzione negli avvicendamenti e nelle codirezioni: anche in questo caso è stata avviata una trasformazione (ad esempio, ora il corso di recitazione è diretto da Alba Rohrwacher) volta a creare sempre più equilibrio e differenza in quei punti nevralgici dell'istituzione che poi impattano sulle scelte. Quanto alle politiche concrete, Donzelli comunica che sarà sottoposta al Consiglio di amministrazione la "Carta di comportamento" redatto da "Women in Film, Television & Media Italia", già adottata da molte istituzioni,

broadcasters e aziende del settore: è importante inserire, «oltre alle regole, degli elementi di moral suasion e di eticità che producano un cambiamento nei comportamenti soprattutto delle nuove generazioni, che poi si rifletteranno anche negli ambienti di lavoro».

Il viaggio di ascolto dell'Osservatorio si è chiuso con l'audizione dell'istituzione pubblica per eccellenza dell'audiovisivo: la Rai nella figura della sua presidente **Marinella Soldi**. La presidente ha descritto il percorso che ha portato, per la prima volta nella storia della Rai, all'approvazione da parte del cda di due policies sulla gender equality: una *off the screen*, che riguarda la RAI come azienda, l'altra *on the screen*, che concerne i prodotti diffusi al pubblico. Marinella Soldi sostiene che «la gender equality, che costituisce una priorità per il vertice Rai attualmente in carica – come per il 63% dei Public Service Media – è un pilastro dell'inclusione e della sostenibilità». A questo proposito ha presentato alcuni dati di contesto che mostrano l'urgenza di intraprendere questo percorso: l'Italia è al 14° posto in Europa nell'indice sulla parità di genere, con un punteggio inferiore alla media e molto lontano dai primi tre Paesi; ha un tasso di occupazione femminile tra i più bassi nel continente (49% contro una media del 62%) e, secondo ISTAT, un terzo degli italiani pensa che le competenze e il lavoro siano più importanti per gli uomini che per le donne. «La parità di genere è un punto centrale del piano industriale in corso di elaborazione, sulla base dell'atto di indirizzo emanato dalla Presidenza del Consiglio e delle linee guida elaborate dal Ministero dello sviluppo economico e dall'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, che determinano i parametri di valutazione dell'operato della RAI per i prossimi cinque anni», chiarisce. Marinella Soldi ha sottolineato inoltre la centralità del tema nell'industria dei media, i quali devono avere consapevolezza della loro responsabilità nell'amplificare i messaggi e diffondere i modelli di comportamento. Sul versante *on the screen*, l'obiettivo è raggiungere l'equilibrio di genere nei programmi (poiché la nostra società è composta in egual misura da uomini e donne, ogni diversa proporzione non può considerarsi rappresentativa), di superare le rappresentazioni stereotipate della figura femminile e naturalmente di prevenire la violenza di genere. Sul versante *off the screen*, la Rai, spiega, si propone di realizzare la parità nell'organico aziendale, nelle opportunità di crescita professionale e nel trattamento retributivo.

La presidente della Rai ha inoltre chiarito che la costruzione delle due *policies* ha coinvolto tutte le principali direzioni dell'azienda e che nel 2021 è stato costituito il Comitato *gender equality* finalizzato a promuovere consapevolezza e rispetto delle pari opportunità. «Una volta messa a fuoco la sotto-rappresentazione della donna nei programmi – aggravata dal fatto che, ove sono presenti figure femminili, viene loro chiesto di parlare della loro vita personale piuttosto che delle loro competenze – qualche mese fa è stato firmato il Protocollo di intenti "*No women No panel*", sottoscritto da moltissimi enti pubblici e associazioni, per superare la realtà di convegni e talk show composti solo da uomini, il che non è rappresentativo della società». La Rai ha inoltre attivato un progetto, avviato dalla Bbc che offre anche strumenti e formazione, denominato "*50:50 the equality project*": i 12 programmi pilota sono chiamati a monitorare la presenza maschile e femminile attraverso report mensili, da cui sta emergendo la sovrastima della percentuale di donne e con ciò una consapevolezza del livello di partenza del percorso verso la parità. Marinella Soldi ha ricordato «che, quando si ha a che fare con la cultura, ogni cambiamento richiede tempo e ogni passo va affrontato con il massimo impegno». Per quel che riguarda la riorganizzazione, la Direzione Rai per il sociale è stata inglobata nella nuova Direzione Rai per la sostenibilità ESG (Environment Social and Government), rivolta all'inclusione nel senso più ampio e quindi anche alla parità di genere.

Nel corso dell'audizione presso l'Osservatorio Marinella Soldi ha sostenuto inoltre di aver registrato dentro l'azienda un'inversione di tendenza: l'avvio del percorso verso la parità di genere avrebbe creato in generale un grande entusiasmo, perché ci si sta misurando sulla capacità di parlare a tutta la società. «Ma il nemico più resistente è l'inerzia: riequilibrare la composizione di un panel richiede impegno, mentre chiamare persone già note è più semplice, perciò è stato creato un database di esperte da cui attingere». Da questo punto di vista ovviamente guardare alle nuove generazioni porterà naturalmente la Rai a cambiare il prodotto e quindi anche la cultura.

Quello che è fondamentale però, secondo Marinella Soldi, è «la necessità che anche gli uomini – come l'Amministratore delegato della Rai – portino avanti la stessa battaglia». Anche la tecnologia

può contribuire al raggiungimento degli obiettivi. La Rai – in linea con il contesto internazionale dell'EBU (European Broadcasters Union) – sta sviluppando un algoritmo per Rai Play non rivolto ad offrire all'utente quantità sempre maggiori dello stesso genere di prodotto, ma un algoritmo etico, che proponga prodotti diversi nell'ottica di ampliare le visioni del pubblico.

«Qualsiasi cambiamento innescato all'interno di organismi complessi – avverte – è molto lento e porta con sé inevitabili opposizioni. La governance dura in carica tre anni, perciò l'importante è impostare il lavoro affinché sia portato avanti e calato nella cultura aziendale". Un cambiamento che si costruisce passo dopo passo, in ogni settore e su cui anche questo Osservatorio – per la sua parte – si sente di dover contribuire con la sua azione istituzionale dal quale bisogna impegnarsi tutti a non tornare indietro.

Quarto Capitolo

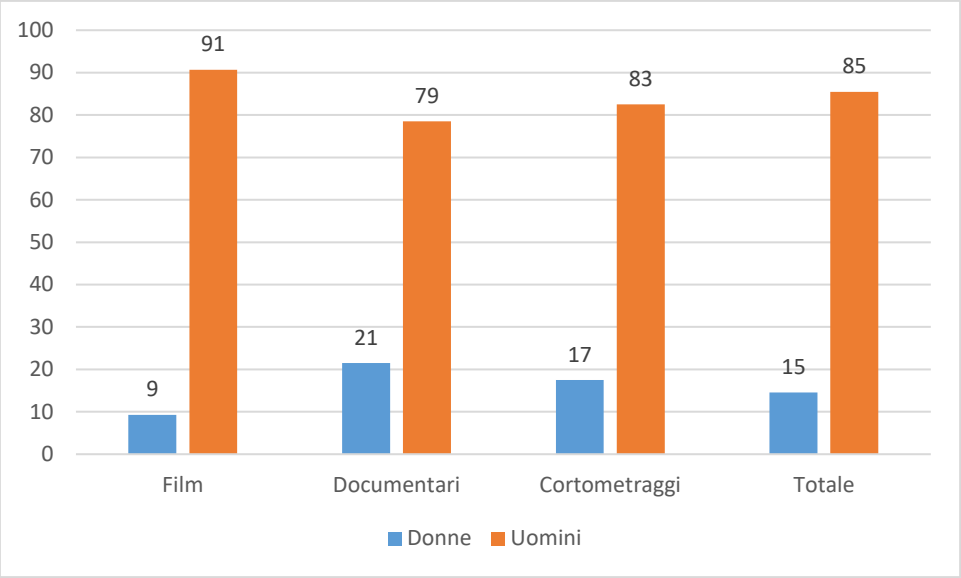
Uno sguardo ai dati

Come emerso già nel corso delle varie riunioni e audizioni dell'Osservatorio, la disponibilità di dati che consentano di monitorare la parità di genere nei settori culturali è ancora scarsa e soprattutto eterogenea tra i vari settori. Eppure i dati disponibili, a cui faremo riferimento nelle pagine seguenti e negli allegati confermano invece una forte diseguaglianza di genere e la necessità promuovere una raccolta sistematica di informazioni in grado di fare luce sulle disparità emerse, che appaiono difficili da scardinare e che necessitano di politiche mirate per la promozione della parità in tutti i settori della cultura.

Ad esempio lo studio di Women in Film, Television & Media (WIFT&M)[33] evidenzia una grande disparità nella regia dei film italiani (inclusi i cortometraggi) prodotti dal 2008 al 2018. Solo il 15% dei film ha un regista di sesso femminile, con significative differenze anche tra i vari prodotti audiovisivi. La presenza femminile è più elevata nella direzione di documentari (21%) e cortometraggi (17%) rispetto ai lungometraggi (Figura 1), dove la percentuale di donne non raggiunge neppure la doppia cifra (9%). Dati analoghi si rilevano anche con riferimento ai film presentati ai festival internazionali.

Figura 1 - Registi di film italiani per tipo di prodotto audiovisivo (Anni 2008-2018) - Valori percentuali

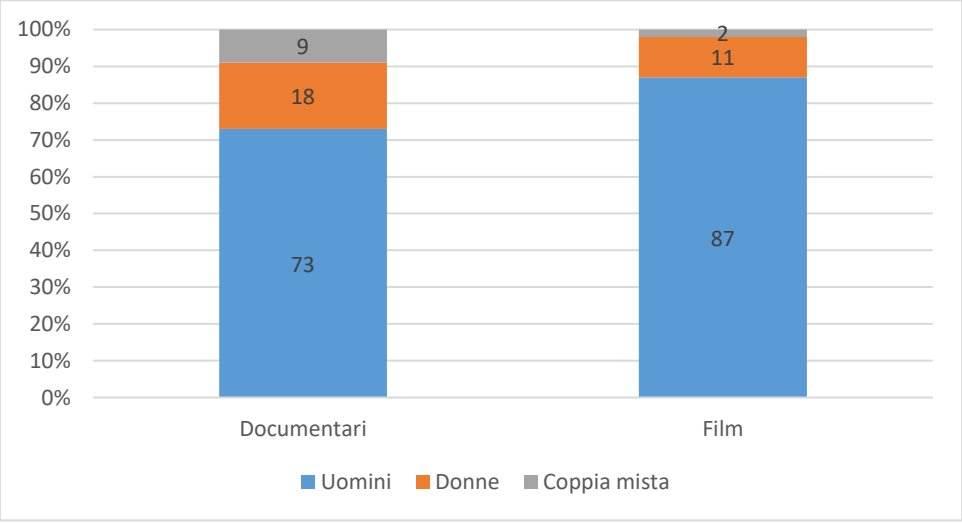
[33] Cfr. WIFTM, 2019.



Fonte: elaborazione WIFT&M su dati Istituto Luce Cinecittà – Filmitalia

Il report annuale "Tutti i numeri del Cinema e dell'Audiovisivo – Anno 2020" della Direzione Generale Cinema e Audiovisivo del Ministero della Cultura conferma, anche con riferimento ad una più recente annualità, la netta sottorappresentazione femminile nella produzione audiovisiva. Le donne nel 2020 rappresentano il 18% dei registi di documentari, valore che scende all'11% nella produzione di film (al netto dei cortometraggi).

Figura 2 - Composizione percentuale dei registi di film italiani per genere e tipo di prodotto audiovisivo



Fonte: Direzione Generale Cinema e Audiovisivo – MiC

Un quadro non meno preoccupante emerge dalla ricerca condotta dall'Università Cattolica del Sacro Cuore e dalla Direzione generale Cinema e Audiovisivo del Mic sulla parità di genere nel settore cinematografico[34]. In particolare questo studio consente di avere un primo monitoraggio dell'evoluzione della presenza femminile nel settore e di fare un focus sugli equilibri e sugli squilibri di genere nell'ambito di 10 specifiche professioni.

La composizione per genere dei vari ruoli professionali riportata nella tavola 1 fa emergere un quadro molto eterogeneo. Innanzitutto uno sbilanciamento a favore delle donne nei settori tradizionalmente a prevalenza femminile, come Trucco e Costumi, in tutto il quinquennio considerato. Anche nelle professioni connesse alla scenografia le donne hanno raggiunto negli anni una posizione decisamente paritaria (diventando nel 2021 addirittura maggioranza). Resta invece un forte sbilanciamento a favore degli uomini in tutte le altre professioni, con livelli di presenza femminile molto eterogenei e che, nel 2021, si aggirano intorno al 25% nella sceneggiatura (23%), nel montaggio (27%) e nella produzione (26%) a valori ancora più bassi nelle professioni connesse alla regia, come anche la ricerca WIFTM aveva evidenziato (19%), alle musiche (16%) e alla fotografia (10%). L'analisi del trend dal 2017 al 2021 fa emergere per molti settori una situazione di sostanziale stabilità, per altri (regia, musiche, scenografia, effetti speciali), segnali deboli di una riduzione del gender gap, ma il cammino verso una parità di genere appare ancora lungo.

Tavola 1 - Presenza di donne in 10 ruoli professionali* - Anni 2017-2021 (valori percentuali)

	2017	2018	2019	2020	2021
Regia	14	14	16	18	19
Sceneggiatura	22	20	22	20	23
Montaggio	27	28	25	28	27
Musiche	12	14	11	12	16
Fotografia	8	11	9	10	10
Produzione	25	28	28	28	26

[34] Mic, *Gender balance in italian film crews data and research policies seminar on gender equality and inclusivity in the film industry*, paper presentato alla Biennale di Venezia settembre 2022.
La presentazione riporta i principali risultati del progetto Gender Balance in Italian Film Crews (GeBIFiC) della Direzione Generale Cinema e Audiovisivo - Ministero della Cultura e dell'Università Cattolica. Gender Balance in Italian Film Crews valuta il bilanciamento di genere delle produzioni e coproduzioni italiane, che hanno ottenuto il nulla osta per la distribuzione, dal 2017 (data dell'entrata in vigore della Legge 220/2016).

Costumi	78	76	72	78	82
Scenografie	44	46	50	48	58
Trucco	70	70	75	73	73
Effetti speciali	9	6	10	9	12

Fonte: MiC-UCSC

** Produzioni e coproduzioni cinematografiche (lungometraggi oltre 52') di nazionalità italiana che hanno ricevuto il nulla osta per la distribuzione (L. 161/1962) o la classificazione per la tutela dei minori (L. 220/2016)*

Particolarmente significativa la scarsa presenza di registe donne, soprattutto alla luce dell'effetto traino che in tale ruolo le donne riescono a svolgere e che la ricerca in questione bene evidenzia. Nelle opere a direzione femminile, infatti, l'incidenza della presenza femminile anche negli altri ruoli è mediamente più elevata rispetto a quanto accade nelle opere a direzione maschile.
Altro elemento di particolare interesse che la ricerca mette in evidenza è la disparità nelle retribuzioni (Tavola 2). Le donne sono pagate mediamente meno dei loro colleghi nei vari gruppi professionali, ciò accade sia nelle professioni che abbiamo visto a prevalenza femminile (scenografi, costumisti, truccatori, etc.), sia nelle professioni a prevalenza maschile. Nell'attività autoriali, di Direzione o Sceneggiatura, infatti, le donne non solo sono poco numerose, ma hanno anche mediamente una retribuzione media per giornata lavorativa più bassa di quella dei loro colleghi. Interessante notare che negli ultimi tre anni, il gender gap tende a ridursi nelle professioni a prevalenza femminile, annullandosi nel "Gruppo scenografi, arredatori e costumisti", mentre cresce nei gruppi professionali apicali, tipicamente a prevalenza maschile.

Tavola 2 - Retribuzione media per giornata lavorativa di alcuni gruppi professionali per genere e anno

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Diff (D-U)	Uomini	Donne	Diff (D-U)	Uomini	Donne	Diff (D-U)
Gruppo registi e sceneggiatori	215 €	142 €	-73 €	215 €	140 €	-75 €	221 €	140 €	-81 €
Gruppo produzione cinematografica, di audiovisivi e di spettacolo	156 €	118 €	-38 €	160 €	118 €	-42 €	180 €	135 €	-45 €
Gruppo scenografi, arredatori e costumisti	174 €	157 €	-17 €	220 €	182 €	-38 €	158 €	158 €	0 €
Gruppo truccatori e parrucchieri	185 €	152 €	-33 €	143 €	134 €	-9 €	169 €	153 €	-16 €

Fonte: elaborazioni MiC-UCSC su dati INPS

Ricco di spunti anche lo studio commissionato dalla Rai e i cui risultati sono riportati nel report di "Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, sulla capacità di garantire il pluralismo di temi, soggetti e linguaggi e contribuire alla creazione di coesione sociale nella programmazione Rai trasmessa nell'anno solare 2021"[35] Lo studio finalizzato alla valutazione della programmazione Rai si basa sull'utilizzo di metodologie qualitative e quantitative. Qui, il focus si sposta sulla rappresentazione della figura femminile, che in qualche modo completa il quadro emerso dall'analisi del contesto lavorativo. Anche in questo caso emergono segnali meritevoli di attenzione: in particolare si ravvisa una sottorappresentazione femminile in tutte le tipologie di programmi televisivi, sebbene i livelli di tale sottorappresentazione siano vari (Tavola 3). La presenza femminile raggiunge il 40% solo nei programmi di intrattenimento e nelle fiction di produzione RAI, mentre si ferma ad appena il 15,8% nei programmi sportivi. Va sottolineato inoltre che per una rappresentazione più inclusiva dell'identità di genere, questo studio utilizza una classificazione non binaria della variabile "genere", ampliandola a quanti non si riconoscono nel binarismo maschio-femmina.

Tavola 3 - La presenza di persone e personaggi in scena per genere e tipologia di programma

Genere Personaggi	Tipologia di programma								
	Telegiornali	Rubriche dei telegiornali	Approfondimento informativo	Cultura	Intrattenimento	Rubriche sportive	Fiction di produzione RAI	Spot e campagne socio-istituzionali	Totale
M	62.3	61.3	63.2	67.3	59.2	84.1	57.9	47.3	62.9
F	37.7	38.5	36.5	32.4	40.2	15.8	41.9	47.3	36.8
Transgender	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1
Altro	0.0	0.1	0.1	0.2	0.5	0.0	0.1	5.3	0.2
Totale	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Rai, report sul Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, 2021

Non solo la presenza femminile è minoritaria, ma anche i ruoli sono significativamente diversi (Tavola 4). Come ricavabile dai dati presentati nel Rapporto, su 100 ruoli narrativi centrali o rilevanti solo il 38,2% viene ricoperto da donne: per la precisione il 47,1% nei ruoli centrali, delineando quindi una situazione di quasi parità, e il 36,5%

[35] L'attività svolta ha avuto come obiettivo l'analisi del contenuto di un campione di 1.750 trasmissioni di vario formato e genere, comprensive degli spot delle campagne socio-istituzionali. Nel campione è confluita, in ragione dell'ampia platea a cui si rivolge, tutta la programmazione di prima serata di Rai 1, Rai 2 e Rai 3. Nella selezione dei contenuti diversi dalla prima serata è stata rispettata la proporzionalità tra i macrogeneri televisivi e gli orari di messa in onda, oltre che tra le tre reti. Dal campione sono stati esclusi i programmi trasmessi nei mesi di giugno, luglio e agosto, caratterizzati da un maggior numero di programmi in replica; ne è risultato un campione che ha previsto 40 contenuti a settimana per le settimane dal 1 gennaio al 31 maggio e dal 1 settembre al 31 dicembre.

nei ruoli rilevanti, una categoria ponte tra il ruolo centrale e quello secondario, che di conseguenza sono più spesso a prevalenza maschile.

Tavola 4. La presenza di persone e personaggi in scena. Valori percentuali

Genere Personaggi	Ruolo narrativo				
	Centrale	Rilevante	Secondario	Marginale	Totale
M	52.3	63.2	63.5	66.0	62.9
F	47.1	36.5	36.4	33.7	36.8
Transgender	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1
Altro	0.6	0.2	0.0	0.2	0.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Rai, report sul Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, 2021

Interessante anche la composizione per fasce di età dei personaggi in scena. Ferma restando, anche in questo caso, la scontata prevalenza numerica degli uomini in tutte le fasce di età, colpisce il forte squilibrio nelle classi di età dai 50 anni in su, dove solo poco più di un quarto dei personaggi in scena è di sesso femminile (Tavola 5). Si tratta di un dato che, come sottolinea il rapporto, merita attenzione e ulteriori approfondimenti.

Tavola 5 - La presenza di persone e personaggi in scena: percentuali per generi e per singole fasce d'età al netto della voce "Non definibile

Genere Personaggi	Età						
	0-12	13-17	18-34	35-49	50-64	65+	Totale
M	56.7	50.9	53.2	56.4	71.1	74.1	62.9
F	42.8	48.7	46.5	43.6	28.7	25.9	36.8
Transgender	0.0	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1
Altro	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Rai, report sul Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, 2021

Le difficoltà nel rompere il tetto di cristallo in questo come in altri settori sono spesso associate alla diffusione e persistenza di stereotipi che riconoscono alle donne determinate competenze e le ingabbiano in alcuni specifici ruoli. Il rapporto consente di esaminare anche questo aspetto. La tavola seguente conferma la stereotipizzazione dei ruoli di genere, alla luce degli squilibri in termini

di posizione sociale delle donne presenti in trasmissione o rappresentate. La presenza femminile domina, come prevedibile, rispetto agli uomini, all'interno dei ruoli femminili tradizionali, legati alla famiglia e alla funzione di caregiver. Per alcuni ruoli si rileva una situazione più equilibrata. Al contrario le donne continuano invece ad essere fortemente sottorappresentate in tutta una serie di ruoli professionali non solo tra quelli stereotipicamente considerati a dominazione maschile (figura ingegneristica, imprenditoriale, etc.), ma anche in ruoli professionali a forte connotazione femminile (figure sanitarie, del mondo della scuola, etc).

Tavola 6 - Presenza di persone e personaggi in scena per genere e alcune delle posizioni sociali considerate (valori percentuali)

Posizione sociale	Genere				
	M	F	Transgender	Altro	Totale
Figura legata alla cura della casa e della persona	14.8	85.2	0.0	0.0	100.0
Ruolo familiare	34.9	65.0	0.1	0.0	100.0
Figura di assistenza sociale e psicologica	38.3	61.7	0.0	0.0	100.0
Professionista dei media digital (es. influencer, Youtuber, Blogger, etc.)	53.6	45.5	0.0	0.9	100.0
Professionista dei media tradizionali e dello spettacolo (es. conduzione, regia, scrittura autoriale, giornalismo, crew, etc.)	55.5	44.3	0.0	0.1	100.0
Figura del mondo della scuola, della formazione, della cultura (es. docente, operatore culturale, etc.)	64.1	35.9	0.0	0.0	100.0
Figura legale o operante nella sfera del dirittto	72.6	27.4	0.0	0.0	100.0
Figura sanitaria e della ricerca scientifica in ambito sanitario	74.8	25.1	0.0	0.0	100.0
Figura ingegneristica, tecnica, informatica	79.6	20.4	0.0	0.0	100.0
Figura economica, finanziaria, imprenditoriale	80.5	19.5	0.0	0.0	100.0
Figura istituzionale, politica, di pubblica amministrazione	80.6	19.4	0.1	0.0	100.0

Fonte: Rai, report sul Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, 2021

Questa prima sintetica rassegna di alcuni degli studi disponibili nel settore dell'audiovisivo, conferma l'importanza del percorso avviato e dell'investimento fatto in risposta alla necessità di disporre di dati sulla parità di genere. Inoltre consente di evidenziare la necessità di adottare un approccio multidimensionale che evidenzi la complessità del fenomeno, nelle sue varie sfaccettature e, quindi, la necessità di un'informazione fortemente granulare in grado di scandagliare in

profondità le relazioni di genere, in questo come in altri settori del mondo della cultura, come condizione imprescindibile per lo studio della parità di genere.

I lavori dell'Osservatorio potranno nei prossimi mesi trarre ulteriore spinta anche della diffusione da parte dell'Istat di tavole che consentiranno di studiare la distribuzione, disaggregata per genere, della popolazione occupata alle dipendenze nei vari settori di attività economica, classificati al massimo livello di dettaglio possibile. Quindi con riferimento ai settori di attività economica con codice 59 e 60 relativi rispettivamente alle professioni "attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore" e alle "attività di programmazione e trasmissione", sarà possibile, in prospettiva, disporre oltre al genere, di ulteriori informazioni relative alle caratteristiche sociodemografiche degli occupati e dell'attività lavorativa svolta, grazie allo sviluppo e all'integrazione delle fonti informative disponibili.

La disponibilità di questi dati rappresenterà un ulteriore passo per la costruzione di un quadro informativo sistematico sulle diseguaglianze di genere, che consenta di individuare le aree di maggiore criticità e in cui sono più numerosi gli ostacoli per una condizione di piena parità. In prospettiva questo percorso di collaborazione potrà prevedere la raccolta sistematica di dati, nei vari settori del Ministero, e l'individuazione di un set minimo di indicatori che possa consentire di monitorare l'evoluzione nel tempo, oltre che la comparazione tra i vari settori culturali, gettando in tal modo le basi per la costruzione di un frame informativo di qualità, indispensabile per la definizione di politiche mirate ed efficaci nella riduzione delle diseguaglianze di genere.

Riferimenti

Fanchi Mariagrazia con la collaborazione di Angela Tibaldi e Matteo Tarantino Equilibri ed equilibrismi. Bilanci di genere nella produzione cinematografica e audiovisiva italiana. 2017-2020, in 8½ - Numeri, Visioni e Prospettive del Cinema Italiano - numero 60, dicembre 2021, pp.68-73 https://www.8-mezzo.it/wp-content/uploads/2021/12/magazine-n60.pdf

RAI, Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, sulla capacità di garantire il pluralismo di temi, soggetti e linguaggi e contribuire alla creazione di coesione sociale nella programmazione Rai trasmessa nell'anno solare 2021 https://www.rai.it/dl/doc/2022/06/28/1656409866777_Monitoraggio%20Figura%20femminile%20Pluralismo%20sociale%20e%20Coesione%20sociale%20Rai%202021_Analisi%20dei%20contenuti.pdf

Mic, Tutti i numeri del Cinema e dell'Audiovisivo – Anno 2020 https://cinema.cultura.gov.it/pubblicazioni/tutti-i-numeri-del-cinema-e-dellaudiovisivo-anno-2020/

Mic, Gender balance in italian film crews data and research policies seminar on gender equality and inclusivity in the film industry, presentato alla Biennale di venezia settembre 2022 https://cinema.cultura.gov.it/wp-content/uploads/2022/09/GENDER_EQUALITY_SITO_v4.pdf

RAI, Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, sulla capacità di garantire il pluralismo di temi, soggetti e linguaggi e contribuire alla creazione di coesione sociale nella programmazione Rai trasmessa nell'anno solare 2021 https://www.rai.it/dl/doc/2022/06/28/1656409866777_Monitoraggio%20Figura%20femminile%20Pluralismo%20sociale%20e%20Coesione%20sociale%20Rai%202021_Analisi%20dei%20contenuti.pdf

WIFTM, Women directors and film production addressing the gender gap and the role of Festivals Venice, presentato al Festival di Venezia, 2 settembre 2019 https://wiftmitalia.it/wp-content/uploads/2021/12/WIFTMI-VENEZIA-2019-Women-Directors-Research.pdf

Conclusioni

È troppo presto per fare bilanci compiuti, ma dopo un anno di attività alcune considerazioni si possono certamente fare.

La prima è di ordine strutturale: l'Osservatorio non è né un sindacato né una commissione pari opportunità. È invece un organo consultivo del Ministero della Cultura. Questo significa che i frutti del suo lavoro di analisi e di verifica sul *gender gap* – come nel caso di questo rapporto – vengono messi a disposizione del Ministro perché possa proporre, individuare e attuare degli efficaci strumento di intervento.

La seconda è di ordine metodologico: il monitoraggio dell'Osservatorio ha senso soltanto se individua dei criteri di ricognizione dei dati stabili e omogenei e se può mettere a confronto i risultati anno dopo anno. Per questa ragione è importante il protocollo stipulato con Istat ed è necessario lavorare nella continuità di un percorso.

La terza è invece di ordine contenutistico: l'Osservatorio non può affrontare tutta la complessità che sta intorno alla questione di genere nei settori culturali. Può essere però punto di riferimento, come di fatto è avvenuto, e deve operare delle scelte. Lo squilibrio di genere può esprimersi in tante forme. L'Osservatorio si è dato come centro della propria mission quello relativo all'accesso, al raggiungimento e al mantenimento dei ruoli apicali per le donne nell'ambito artistico e culturale.

Questo rapporto evidenzia una condizione di squilibrio generalizzata in diversi settori (anche se va detto che alcuni – editoria, archivi, biblioteche, fotografia, architettura, moda – non sono stati studiati in questo primo anno). E fa emergere un dato incontrovertibile e trasversale a tutti gli ambiti: la disparità di potere tra uomini e donne nella cultura italiana.

Va tuttavia sottolineato che nel focus sul cinema e l'audiovisivo presente in questo primo report emerge una dimensione in grande

evoluzione. Se infatti in alcuni settori sono state rilevate resistenze alle pari opportunità – magari mascherate dietro il paravento della "tradizione" – sul cinema e l'audiovisivo si è riscontrato grande consapevolezza e grande voglia di cambiamento. Innanzitutto per una ragione: esistono dei soggetti organizzati – associazioni di interpreti, autrici, registe, sceneggiatrice, produttrici – che hanno avuto la capacità di mettere focalizzare il problema e produrre un livello alto di elaborazione e dell'analisi del fenomeno con le relative proposte da avanzare nel settore.

Dall'altra parte anche la politica e le istituzioni non sono rimaste inermi davanti a queste sollecitazioni. A differenza di settori in cui non c'è alcuna messa in discussione del sistema sulle tematiche di genere, si può affermare che con il cinema e l'audiovisivo in questi anni sono stati compiuti dei passi in avanti sia per da parte di chi opera sia da parte di chi ha legiferato e istituzionalmente amministrato il settore. La Direzione generale Cinema del MiC, guidata da Nicola Borrelli, sul proprio sito web ha un'apposita sezione sulla parità di genere in cui si può facilmente vedere tutto ciò che è stato realizzato. Di alcune iniziative, come quella relativa all'indagine sul gender gap, è già stato detto[36], ma ci sono anche misure d'aiuto – ad esempio quella relativa ai contributi selettivi – che sono importanti e vanno nella direzione auspicata anche se naturalmente hanno bisogno di tempo per ingranare e portare ad una significativa presenza di progetti "al femminile" nel cinema.

L'entrata in vigore, nel 2017, della legge che regola il finanziamento pubblico al cinema e all'audiovisivo ha determinato un cambio di passo: in quattro anni la quota di registe donne è cresciuta tanto quanto nei venti anni precedenti. Si tratta di una presenza ancora minima (siamo sotto il 20%), che tuttavia testimonia la bontà delle politiche di equità e delle quote rosa. È importante fare questa sottolineatura: troppo spesso finiscono al centro delle polemiche ma le quote rosa – lo dimostrano i risultati – continuano a essere lo strumento più efficace di cui le donne dispongono per accedere a mondi altrimenti bloccati.

La legge Golfo-Mosca infatti, operativa in Italia dal 2012 al 2019 (e rinnovata per decreto a fine 2019, per sei mandati), ha introdotto dei limiti di rappresentanza di entrambi i generi nei consigli

[36] Si può leggere un approfondimento nel capitolo quattro di questo rapporto

d'amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e delle società a controllo pubblico e i risultati ottenuti sono importanti: la quota di donne nei CDA è passata dal 10% del 2012 al 23% del 2014 a circa il 35% del 2019. Naturalmente non basta. E l'obiettivo dell'Osservatorio è quello di offrire il migliore supporto agli interventi del legislatore e, più in generale, a chi vuole mettere in campo azioni politiche, culturali e sociali che promuovano uguaglianza ed equità.

Se il Ministero della Cultura vuole davvero fare un salto di qualità sulla strada della parità di genere, deve intervenire sullo strumento più importante, ovvero il credito d'imposta per la produzione: ma si tratta di una questione complessa, perché al momento l'intervento del Ministero sulla materia è esclusivamente di tipo tecnico-amministrativo e non riguarda assolutamente il merito delle opere. Quello che l'Osservatorio ha inoltre riscontrato è che manca forse un passo in più da parte del mondo produttivo e distributivo. Per questa ragione, l'Osservatorio pensa che, per favorire il cambiamento, si possa agire su due livelli. Il primo, dentro un quadro di *gender policies,* dovrebbe prevedere misure premiali nell'assegnazione di fondi e incarichi. Il secondo dovrebbe invece puntare a promuovere una trasformazione della cultura, intervenendo sul tema della rappresentazione delle professioni e della figura femminile.

L'Osservatorio ritiene apprezzabile il fatto che il Ministero, nel nuovo "decreto FUS"[37] abbia inserito tra i criteri di valutazione qualitativa dei progetti il rispetto degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (tra cui rientra, al punto 5, la parità di genere). Rileva tuttavia il rischio che non sia una misura sufficientemente incisiva poiché il giudizio è a discrezione della commissione.

Il documento di Eurimages[38] sulla parità di genere (Gender equality strategy 2021-2023) sottolinea con preoccupazione che, nonostante gli sforzi messi in campo dagli Stati membri, compresa l'Italia, il divario di genere nell'audiovisivo è ancora molto forte. Suggerisce perciò l'introduzione di interventi più drastici e incisivi, anche sbilanciati in favore dei progetti *female driven* (quelli cioè con almeno il 60% di donne nei ruoli di regia, sceneggiatura, primi due interpreti, montaggio direzione della fotografia, composizione delle musiche).

[37] D.m. 25 ottobre 2021, recante i criteri di riparto per il triennio 2022-2024 del Fondo Unico per lo Spettacolo.

[38] Si tratta del fondo di supporto del Consiglio d'Europa per la co-produzione, la distribuzione, esposizione e la digitalizzazione delle opere cinematografiche europee.

Eurimages applica già questa misura, assegnando la priorità, a parità di punteggio, ai progetti *female driven*.

Di fronte al tentativo di incoraggiare e sostenere (nel pubblico, come nel privato) il processo di riduzione del *gender gap* solitamente ci si scontra con tue tipi di risposte: “Noi non guardiamo al genere, ma al merito”. E poi: “Vorremmo sostenere le donne, ma non ci sono”. Entrambe queste affermazioni omettono degli elementi di verità e di realtà. Banalmente, non si può guardare al merito se uomini e donne non hanno lo stesso punto di partenza, non dispongono delle medesime opportunità. Ne consegue che la formazione è fondamentale: le bambine e le ragazze per troppo tempo sono state indirizzate su alcune professioni e scoraggiate su altre. Non può essere un caso che nel cinema esistano percentuali importanti, per esempio, tra le costumiste e le truccatrici e che le presenze si abbassino inesorabilmente nella regia e nella direzione della fotografia. Né tanto meno può valere ancora oggi il racconto di una strumentazione pesante che le avrebbe estromesse dai questi ruoli: oggi le macchine sono alla portata di qualsiasi prestanza fisica. Il problema non è quindi la forza, ma l’immaginario culturale. È così sia per gli uomini e sia per le donne. Molte ragazze non riescono a immaginarsi protagoniste di determinati settori a causa della mancanza di modelli di riferimento: ecco perché la visibilità data alle donne registe e autrici può cambiare la percezione di ciò che le nuove generazioni pensano di poter fare in futuro.

Letture Lente, la rubrica di approfondimento culturale di AgiCult, con una “call for paper” coordinata da Flavia Barca, ha indagato le principali criticità che frenano la strada verso l’equità di genere. Tra le misure individuate per correggere lo squilibrio due in particolare vanno incontro alla questione del merito e della presenza delle donne nei settori culturali. La prima: «Spesso le aziende e le organizzazioni che assumono lamentano che non ci sono sufficienti professioniste donne. Come risposta negli ultimi anni si vanno moltiplicando i database con curricula di donne, talvolta anche certificati da banche d’affari, adeguate ad essere reclutate in posizioni di vertice: un esempio è il caso italiano di 100 esperte. È una strada valida e il cui effetto è amplificato quando sostenuta dalle istituzioni»[39].

[39] In Croazia dal 2016 esiste un database digitale promosso dall’amministrazione pubblica.

L'altra risposta è il networking: «Le donne faticano a sostenersi l'una con l'altra, a fare lobby agendo come fronte comune. Negli ultimi anni si sono moltiplicate, anche in Italia, le reti associative dedicate a fare pressione sulla politica e sull'amministrazione per influenzare positivamente le politiche pubbliche; mancano, però, ancora, reti effettive di mutuo sostegno. Spesso, banalmente, le donne rimangono fuori dai processi di assunzione perché nell'individuazione dei curricula si attivano legami consolidati di conoscenza e scambio tra maschi: in sintesi la percentuale maggioritaria di uomini al potere promuove candidature maschili e, anche quando sono le donne a decidere, non sempre hanno sotto mano nomi di candidate donne di cui si fidano»[40].

Esiste inoltre la questione degli stereotipi. Riguarda le professioniste, è centrale anche all'interno della rappresentazione filmica. Nelle writing rooms e in tutta la filiera produttiva (dai *gatekeepers* che selezionano i progetti da portare avanti, ai produttori che scelgono le storie e compongono i team di lavoro) siamo ancora ben lontani dal bilanciamento di genere. Alcuni tentativi sono in corso a livello internazionale. Esistono – come è emerso durante le audizioni – per esempio associazioni che applicano un sistema di revisione delle sceneggiature per analizzare, prima che i progetti vadano in produzione, quanti e quali ruoli, sia primari sia secondari, ci siano per donne e uomini. E risultati significativi si potrebbero ottenere già con un'attenzione, in fase di scrittura, alla declinazione al femminile dei personaggi con conseguenze positive sia sul lavoro delle attrici, sia sulla rappresentazione delle donne. Naturalmente ciò potrebbe avvenire più facilmente se nei gruppi di scrittura – segnalano le stesse associazioni – le autrici avessero la possibilità di esprimersi ed essere davvero ascoltate. Non è ancora così e l'affidamento di alcune puntate delle serie a team tutti al femminile ha come effetto la creazione di una "eccezione" in cui la regola resta quella della preminenza maschile.

[40] Letture Lente segnala alcuni casi di associazioni che hanno svolto un ruolo in questa direzione: the European Composer Songwriter Alliance (ECSA) Gender Equality Charter; il forum globale SheSaid.So ; il programma britannico Tonic Theatre; la rete EWA; il gruppo di artiste femministe Guerrilla Girls attivo da oltre 30 anni e #5WomenArtists, una campagna di social media lanciata a Washington dal National Museum of Women in Arts. In ambito architettura e design da citare, infine, le ReSITE conference, realizzate in varie città d'Europa.

L'Osservatorio chiude il suo rapporto con il tema della violenza: si è costituito in occasione della giornata contro la violenza maschile sulle donne e ha voluto mantenere questa scadenza per la presentazione del bilancio del primo anno di lavoro perché la ritiene parte della finalità del proprio lavoro. L'accesso e la direzione per le donne al lavoro culturale e la decostruzione degli stereotipi di genere dall'immaginario del Paese sono degli strumenti di contrasto alla violenza. Ma c'è anche un lavoro specifico che va fatto all'interno dei set e in tutti i luoghi di lavoro. Per questo L'Osservatorio sostiene fino in fondo il codice etico elaborato da "Women in Film, Television & Media Italia" per promuovere la costruzione di un luogo di lavoro inclusivo, equo e accogliente ed evitare di trasmettere messaggi equivoci ai giovani professionisti. Una necessità ancora maggiore in un ambito, come quello artistico, in cui spesso diventa difficile stabilire il confine tra ciò che è legittimo e ciò che non lo è, tra ciò che viene considerato normale e ciò che invece non deve assolutamente esserlo.

Di normale nella violenza non c'è proprio nulla. E questo organismo è impegnato per fare in modo che il Ministero si faccia promotore di una campagna di prevenzione e sensibilizzazione nei confronti delle produzioni cinematografiche e televisive. La cultura può essere un antidoto alla violenza solo se il cambiamento diventa patrimonio di tutte e tutti.

RINGRAZIAMENTI

Il primo rapporto è frutto del lavoro svolto da tutti i membri dell'Osservatorio Celeste Costantino, Cristina Comencini, Cristiana Capotondi, Maria Pia Calzone, Eleonora Abbagnato, Flavia Barca, Linda Laura Sabbadini, Souad Sbai, Berta Zezza, Stefano Accorsi, Ricardo Levi, Antonio Parente, Nicola Borrelli, Onofrio Cutaia, Massimo Osanna. Da Anna Bondini, a cui si deve la gestione tecnico-amministrativa dell'Osservatorio. Da Clelia Romano dell'Istat che con l'aiuto di Iole Giannattasio, ha curato il quarto capitolo. E si è reso possibile dal supporto del Ministero della Cultura, in particolare di Dario Franceschini, Lucia Borgonzoni, Salvo Nastasi, Lorenzo Casini, Annalisa Cipollone e Anna Crevaroli.