



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DIPARTIMENTO DELLE ARTI - DARVIPEM

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN
Cinema, televisione e produzione multimediale**

IL GENDER GAP NELL'INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA EUROPEA: GLI INTERVENTI PER LA PARITÀ DI GENERE

Laurea magistrale in Economia e marketing dei media audiovisivi

Relatrice

Prof.ssa Veronica Innocenti

Presentata da

Maria Luisa Esposito

Correlatore

Prof. Lorenzo Cattani

Sessione Terza

Anno Accademico 2022/2023

| | |
|--|-----------|
| INDICE | |
| INTRODUZIONE | 3 |
| CAP. 1 IL PROBLEMA DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE | 8 |
| <i>1.1 Cinema: espressione di culture e diffusione di idee</i> | 8 |
| <i>1.2 Il gender gap nell'industria cinematografica e i movimenti femministi</i> | 9 |
| <i>1.3 Analisi dei dati</i> | 12 |
| <i>1.4 Stereotipi, barriere e segregazione occupazionale</i> | 17 |
| <i>1.5 L'overwork e la famiglia</i> | 22 |
| CAP. 2 RISPOSTE E ORIENTAMENTO IN EUROPA E IN ITALIA | 24 |
| <i>2.1 Prospettive e scenari delle nazioni europee</i> | 24 |
| <i>2.2 Il piano del Consiglio d'Europa</i> | 30 |
| <i>2.3 Le misure dell'Unione Europea</i> | 32 |
| <i>2.4 Il quadro legislativo Italiano</i> | 35 |
| CAP. 3 FESTIVAL E ASSOCIAZIONI NELLA LOTTA AL GENDER GAP | 40 |
| <i>3.1 Il ruolo dei Festival internazionali: I big three d'Europa</i> | 40 |
| <i>3.2 Eventi, manifestazioni e iniziative cinematografiche in Italia</i> | 49 |
| <i>3.3 Associazioni italiane contro la violenza di genere nel mondo dello spettacolo</i> | 58 |
| <i>3.4 Caso di studio: Il Biografilm Festival di Bologna</i> | 64 |
| CONCLUSIONE | 70 |
| APPENDICE | 73 |
| BIBLIOGRAFIA | 78 |
| SITOGRAFIA | 79 |

INTRODUZIONE

Il gender gap è il divario esistente tra uomini e donne in diversi contesti. Si manifesta in ambiti chiave come la salute, l'istruzione, l'occupazione e l'accesso alle opportunità economiche, con conseguenze rilevanti sulla società nel suo complesso oltre che sulla vita quotidiana degli individui. Nonostante i significativi progressi compiuti negli ultimi decenni, è evidente che la strada verso la parità di genere sia ancora lunga, e ciò non riguarda solo i Paesi sottosviluppati. Il World Economic Forum, tramite il Global Gender Gap Report, monitora da oltre un decennio il divario di genere, valutando annualmente i Paesi del mondo su quattro indicatori fondamentali: salute, educazione, economia e politica, continuando a ricordare l'urgenza di perseguire un progresso equo e inclusivo. All'interno dell'indicatore economico, sono incluse tutte le questioni legate alla sfera professionale, tra cui la sotto-rappresentanza delle donne in certi settori, la scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali delle aziende e, non da ultimo, il gender pay gap. Quest'ultimo fenomeno indica la differenza di retribuzione tra uomini e donne che svolgono lo stesso ruolo e le stesse mansioni. In Europa, secondo i dati del Global Gender Gap Report, si registra una differenza retributiva del 16%, mentre per quanto riguarda le pensioni la disparità è ancora più marcata, attestandosi al 39%. “In poche parole: stessa professione, stesse responsabilità, stesso orario, ma buste paga diverse”.¹ Numerosi studi individuano nella cultura dei vari Paesi la principale causa del gender gap, dove spesso il ruolo della donna è ancora confinato alla sfera domestica e familiare, distante da opportunità di carriera che potrebbero condurla a posizioni di rilievo nella società e nel contesto lavorativo. Rimangono ancora oggetto di indagine gli effetti di tale gender gap: questo divario “ha importanti conseguenze sul senso di sicurezza e sulle ambizioni delle donne, e sulle scarse aspettative di un buon equilibrio tra vita personale e professionale”.² Sempre più studiosi concordano sul fatto che il gender gap rappresenti una significativa limitazione anche “alla crescita del PIL nazionale di ogni Paese e dell'economia in generale”.³ Il presente elaborato intende prendere atto dell'esistenza del gender gap e valutare tale divario nell'ambito dell'industria cinematografica, analizzando le cause culturali che lo alimentano e gli effetti che ne derivano. Nell'era moderna, l'industria cinematografica ha assunto un ruolo sempre più influente nel plasmare le nostre percezioni culturali e sociali. Tuttavia, dietro lo splendore delle luci della ribalta, persiste un'ingiustizia sistematica che

¹

<https://blog.reverse.hr/gender-gap#:~:text=1.-,Cos%C3%A8%20il%20fenomeno%20del%20gender%20gap,le%20donne%20di%20ogni%20Paese.>

² Ibidem.

³ Ibidem.

continua a sottolineare il gender gap presente in questa industria. Questa disparità non solo riflette un problema sociale fondamentale, ma ha anche profonde implicazioni economiche nell'ambito dei media audiovisivi. In questa tesi di Economia e marketing dei media audiovisivi sarà analizzato il fenomeno anche in relazione ai principi fondamentali dell'economia e del marketing dei media, analizzando le cause, gli effetti e le possibili soluzioni a questa disuguaglianza persistente. La documentata limitazione delle donne nell'accesso ai ruoli chiave dell'industria cinematografica, sia dietro che davanti alla macchina da presa, è il risultato di una serie di fattori ben consolidati. Tra questi, si annoverano gli stereotipi di genere radicati, la discriminazione sul luogo di lavoro e la carenza di rappresentanza e sostegno nelle decisioni relative al finanziamento e alla produzione. Per esempio, le donne vengono frequentemente percepite come un rischio finanziario nelle produzioni ad alto budget, il che si traduce in una sotto-rappresentazione nei ruoli chiave di regia, produzione e scrittura. Questo squilibrio non solo limita le opportunità delle donne di esprimere la propria visione artistica, ma ha anche conseguenze economiche significative. L'esclusione delle donne dalla forza lavoro cinematografica rappresenta una perdita di talento e prospettive creative preziose che potrebbero arricchire l'industria. Inoltre, impedisce lo sviluppo di un'offerta cinematografica diversificata e inclusiva, limitando il potenziale di mercato e il coinvolgimento del pubblico. Anche dal punto di vista del marketing, la mancanza di rappresentanza delle donne nei ruoli chiave dell'industria cinematografica può influenzare negativamente le strategie di branding e di comunicazione dei media audiovisivi. Oggigiorno la diversità è sempre più importante per i consumatori, che cercano contenuti che riflettano la complessità della società moderna; dunque, l'esclusione di metà della popolazione mondiale dalla rappresentanza mediatica ha un impatto culturale fortissimo che perpetua una visione dell'arte e del mondo maschile. Le istituzioni pubbliche così come le organizzazioni artistiche e le stesse professioniste del settore cinematografico lottano attivamente per abbattere questi limiti attraverso l'attuazione di specifiche politiche di genere, manifestazioni, campagne e azioni pratiche. Tuttavia, il divario esiste ancora. Ci sono ancora limiti e barriere ideologiche che portano molte persone a ritenere che il mondo del lavoro appartenga agli uomini e il focolare domestico alla donna. Spesso non viene compresa la fondamentale funzione delle quote rosa e degli incentivi economici alle produzioni che supportano le professioniste donne, si tende a vedere tali azioni come delle forzature in un settore come quello artistico che deve premiare il talento, l'animo creativo, senza tener conto del genere della persona. La tesi si propone non solo di riportare i dati relativi al gender gap nel cinema, ma anche di analizzare le cause che sottendono tali dati al fine di spiegare la

necessità di questo sistema di aiuti volto a contrastare questa disparità. Limitandosi alla mera osservazione dei dati attuali, è facile cadere nell'inganno di pensare che la forza lavoro sia a giusto titolo prevalentemente maschile. Tuttavia, tale percezione è l'effetto della questione, poiché risalendo alle cause si comprende l'esistenza delle barriere che ostacolano l'accesso delle donne al mondo del lavoro. Tale ragionamento viene approfondito nella conclusione della tesi, in ogni caso va messo subito in chiaro che sono tante le donne che desiderano lavorare, ottenere maggiori responsabilità professionali e hanno acquisito esperienza e istruzione necessarie per farlo. È proprio per questo motivo che le quote rosa non rappresentano dei posti riservati, ma piuttosto dei posti che spettano di diritto, al fine di ridurre gli svantaggi che altrimenti le lavoratrici subirebbero. Il cinema, in quanto potente mezzo di comunicazione di massa, ha il potenziale e la responsabilità di influenzare le opinioni e di promuovere il cambiamento sociale attraverso i messaggi che trasmette e offrire un esempio eticamente corretto attraverso i suoi lavoratori dietro le quinte. Questa tesi si propone di mettere in luce una realtà spesso misconosciuta, offrendo al lettore dati oggettivi per comprendere e valutare la situazione. Allo stesso tempo, si intende esplorare il pensiero di artisti e opinionisti per identificare le cause profonde del gender gap, che rappresenta l'effetto di tali dinamiche. In questo modo, si mira a promuovere una maggiore consapevolezza e ad avviare un dialogo costruttivo sulla necessità di cambiamenti significativi all'interno dell'industria cinematografica e della società nel suo complesso. Questo studio si avvale di una metodologia di ricerca multidisciplinare e integrata al fine di affrontare in modo esaustivo la complessità della tematica. Tale approccio multidisciplinare adottato nel raccoglimento dei dati e nell'analisi delle informazioni ha consentito di ottenere una visione completa e approfondita della questione. È risultata fondamentale la ricerca bibliografica, mediante la consultazione di libri, articoli accademici, saggi e documenti ufficiali. L'analisi dei documenti ha supportato la comprensione delle dinamiche storiche, sociali ed economiche che hanno contribuito alla formazione e al mantenimento delle disparità di genere nel settore. La ricerca si è estesa anche all'analisi dei media e delle fonti online, compresi articoli di giornale, recensioni cinematografiche, blog e forum di discussione. Questo approccio ha consentito di esaminare il dibattito pubblico e le opinioni diffuse riguardanti il gender gap nell'industria cinematografica, nonché di identificare tendenze emergenti e punti di vista contrastanti. Un elemento distintivo della metodologia di ricerca è stata l'intervista condotta con Caterina Mazzucato, membro interno del Biografilm Festival. L'incontro ha rappresentato un'opportunità unica per ottenere una prospettiva diretta e informata da parte di un professionista del settore cinematografico sulle dinamiche e le sfide connesse al gender gap,

nonché sulle strategie e le iniziative volte a promuovere la diversità e l'inclusione nell'ambito del festival. Nel primo capitolo è stato introdotto il problema della disuguaglianza di genere e il potenziale del cinema nel contrastarlo, considerandolo un mezzo eccezionale di diffusione di idee. Si è sottolineata l'importanza fondamentale di una rappresentazione non stereotipata delle donne sullo schermo. Tuttavia, affinché il cinema possa veramente essere uno strumento di progresso sociale, è essenziale garantire una coerenza corrispondente dietro le quinte. Ciò implica un impegno per l'inclusione delle donne in una vasta gamma di ruoli nel settore cinematografico, che vanno dalla regia alla produzione, dalla direzione della fotografia al montaggio, dalla direzione del sonoro alle professioni tecniche come elettriciste e altro ancora. Nel paragrafo 1.2 sono stati esaminati i dati IMDb riguardanti le disparità salariali tra gli attori di Hollywood, con un'analisi delle cause di tali disuguaglianze. Inoltre, sono stati presentati i movimenti femministi delle lavoratrici dello spettacolo, come #MeToo e Time's Up, che hanno denunciato le ingiustizie perpetuate dai Golden Globe e dall'Academy Award. Nel paragrafo 1.3 sono stati discussi i dati del 2022 di Celluloid Roof, che evidenziano la limitata rappresentanza femminile nei film di maggior successo, insieme ai dati forniti dalla New York Film Academy, che, seppur meno recenti, propongono un'analisi interessante della questione. Nel paragrafo 1.4, invece, sono stati esaminati gli stereotipi di genere come principale causa delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, con l'introduzione ai concetti di soffitto di vetro e pavimento appiccicoso. Il paragrafo 1.5 delinea il problema dell'*overwork* e le dinamiche ad esso collegate, oltre ad affrontare l'ostacolo rappresentato dalla maternità nel contesto lavorativo. Il secondo capitolo approfondisce la situazione del gender gap nell'industria cinematografica europea e italiana, evidenziando le azioni istituzionali e legislative volte a contrastarlo. Nel paragrafo 2.1, vengono esaminati gli sforzi delle istituzioni pubbliche e private insieme alle associazioni di settore, con l'esposizione dei dati forniti dall'Osservatorio europeo dell'audiovisivo e dall'European Women's Audiovisual Network (EWA) riguardanti l'occupazione delle registe in Europa. Si analizza inoltre l'impegno di paesi come Francia, Regno Unito, Austria e Spagna nella gestione del problema. Nel paragrafo 2.2 vengono esaminate le azioni intraprese dal Consiglio d'Europa (CdE), mentre nel paragrafo 2.3 vengono analizzate quelle dell'Unione Europea (UE). Il paragrafo 2.4 si focalizza sulla situazione italiana, riportando i dati forniti da DeA (Donne nell'audiovisivo) e discutendo i limiti culturali del Paese, oltre alle azioni governative adottate. Il terzo capitolo esamina il ruolo dei festival e dei collettivi artistici impegnati nella lotta al gender gap nel mondo dello spettacolo. Nel paragrafo 3.1 viene analizzato il comportamento, sia positivo che negativo, dei principali festival internazionali di cinema: il

Festival Internazionale del Cinema di Cannes, la Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica e il Festival Internazionale del Cinema di Berlino. Il paragrafo 3.2 raccoglie gli eventi, le manifestazioni e le iniziative realizzate in Italia per denunciare la discriminazione di genere e per dare voce alle donne del settore. Infine, nel paragrafo 3.3 vengono esaminate le azioni intraprese dalle associazioni italiane attive nella lotta contro le discriminazioni e la violenza di genere nell'ambito dello spettacolo. Nel paragrafo 3.4, viene presentato come caso di studio il Biografilm Festival di Bologna, il quale sin dalle sue origini si è impegnato a promuovere la parità di genere e ha intrapreso numerose iniziative per dare visibilità alle artiste donne e alle professioniste dello spettacolo. Inoltre, viene inclusa in appendice un'intervista rilasciata dalla Dottoressa Caterina Mazzucato per approfondire il ruolo dei festival, e soprattutto del Biografilm Festival, nel combattere il gender gap. Questo lavoro di ricerca si inserisce in un contesto più ampio promosso dalla Professoressa Veronica Innocenti, docente dell'Università di Bologna e dal Professore Lorenzo Cattani, Assegnista di ricerca presso la stessa università. Nel 2022, insieme alla Dottoressa Francesca Vacchi, hanno portato avanti un'indagine sull'occupazione femminile nel settore della produzione audiovisiva italiana, nell'ambito della serialità sostenuta dall'Emilia-Romagna Film Commission dal 2017 al 2021. Lo scopo di questo studio è fornire un'analisi dei dati relativi al contesto europeo e italiano, delineare i limiti che derivano dalle discriminazioni presenti nell'industria cinematografica e valutare l'efficacia degli interventi adottati per contrastarle. L'obiettivo è comprendere se tali interventi siano efficaci o meno, tentando di individuare possibili soluzioni e strategie per promuovere l'equità di genere e l'inclusione all'interno del settore.

CAP. 1 IL PROBLEMA DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE

1.1 Cinema: espressione di culture e diffusione di idee

“Ai nostri occhi il cinema sostituisce un mondo che s’accorda ai nostri desideri” così Godard, citando Bazin, dà inizio al film *Il disprezzo (Le Mépris)*, 1963).⁴ Una frase che cattura tutta la potenza del mezzo cinematografico: specchio della realtà, delle idee e delle aspettative umane. Sin dai suoi albori, l’industria del cinema, ha infatti svolto un ruolo cruciale nel consolidare le culture, nel veicolare idee e valori sociali. Questo perché, oltre a essere un formidabile mezzo di intrattenimento, si prospetta da subito come un potente mezzo di comunicazione e di espressione artistica. A tal proposito, scrive David Hesmondhalgh per spiegare perché le industrie culturali sono importanti:

I film [...] forniscono continue rappresentazioni del mondo, e agiscono pertanto come una sorta di resoconto su di esso. In modo altrettanto decisivo, essi sfruttano e contribuiscono a formare le nostre vite interiori, private, e il nostro sé pubblico: le nostre fantasie, emozioni e identità. Contribuiscono fortemente al nostro senso di identità e di che cosa significhi essere donna o uomo, africano o arabo, canadese o newyorkese, eterosessuale o omosessuale.⁵

Il potenziale di questo medium di massa è stato sottolineato in più fasi della storia del cinema, spingendo, talvolta, governi e istituzioni a esercitare un certo grado di controllo attraverso l’implementazione di regolamentazioni, restrizioni e censure. Il modo in cui vengono affrontate determinate questioni sullo schermo, dunque, è essenziale per il progresso sociale e per favorire una maggiore inclusività e rispetto nella società. La funzione del politicamente corretto nella settima arte è argomento molto dibattuto negli ultimi anni. Le piattaforme di distribuzione più importanti come Netflix, Disney+, Amazon Prime raggiungono un pubblico vastissimo e dunque giocano un ruolo significativo nel futuro del cinema e nella formazione dell’opinione pubblica. Queste aziende sono consapevoli dell’importanza di adottare politiche di inclusione che mirano a combattere le discriminazioni di genere, etniche e legate all’orientamento sessuale. Ciò significa che non solo cercano di evitare rappresentazioni stereotipate o offensive nei loro contenuti, ma si impegnano attivamente a promuovere una

⁴ Aprà Adriano, *Prefazione*, in Bazin André, *Che cosa è il cinema?*, Milano, Garzanti Editore, 1999.

⁵ Hesmondhalgh David, *Le industrie culturali*, Milano, Egea, 2008, p. 4.

rappresentazione più equa e rispettosa delle diverse identità e culture. Non mancano critiche riguardo al rischio di forzature nelle storie e all'appiattimento artistico che gradualmente sembra emergere nei prodotti cinematografici contemporanei. Tuttavia, questa discussione non è argomento della presente tesi, il cui obiettivo principale è esplorare le ragioni per cui artiste e professioniste talentuose, per via del loro genere sono notevolmente svantaggiate nel fare carriera all'interno dell'industria del cinema. Una rappresentazione non stereotipata della donna sullo schermo è fondamentale per contrastare questo meccanismo, ma c'è bisogno di una corrispettiva coerenza dietro lo schermo, e quindi un equo trattamento delle professioniste del cinema con pari opportunità di accesso, remunerazione e avanzamento di carriera. Affinché ciò si verifichi è necessaria la messa in atto di politiche di genere “dall’alto”. La presente tesi si propone di approfondire e analizzare lo stato attuale del gender gap e gli sforzi compiuti per superare tali disparità. Sarà esplorato principalmente l'aspetto economico dell'industria. Si tratta di un settore che genera miliardi di dollari l'anno e coinvolge una vasta gamma di professionisti, costituisce una fonte di reddito significativa per numerose economie nazionali, contribuendo non solo alla creazione di posti di lavoro, ma anche all'attrazione di turismo e di molteplici investimenti. Al fine di enfatizzare tale ruolo economico e di generatore di lavoro si preferirà, il più delle volte, il termine “industria cinematografica” anziché “cinema”.

1.2 Il gender gap nell'industria cinematografica e i movimenti femministi

Come in numerosi altri settori, anche nell'ambito della settima arte si riscontra un'allarmante disparità di genere. Dinamiche complesse influenzano le opportunità di carriera, la rappresentazione scenica e, non da ultimo, i compensi economici dei professionisti dell'industria cinematografica in base al loro genere. Le ingenti disparità salariali sono state oggetto di denuncia da parte di numerose attrici, e un esempio evidente emerge quando esaminiamo il caso di Angelina Jolie. Nel 2013, Jolie è stata l'attrice più pagata al mondo, guadagnando la cifra impressionante di 33 milioni di dollari, lo stesso importo assegnato ai due attori maschi meno pagati dell'anno, Denzel Washington e Liam Neeson.⁶

⁶ Follows Stephen, *Gender in the film industry*, gennaio 2014, p. 8.

Significativo anche il caso del film *American Hustle* (2013): mentre i due attori Christian Bale e Bradley Cooper hanno ottenuto un guadagno del 9 per cento dei profitti totali (2,5 milioni di dollari ciascuno per i rispettivi 45 e 46 giorni di lavoro), l'attrice Amy Adams per 45 giorni di lavoro ha ottenuto il 7 per cento dei profitti (1,25 milioni di dollari).⁷

Nel 2016, invece, l'attrice più pagata al mondo è stata Jennifer Lawrence che ha guadagnato 46 milioni di dollari, una cifra in verità di molto inferiore rispetto ai 64 milioni ottenuti dall'attore più pagato Dwayne "The Rock" Johnson.⁸ Sofia Izquierdo Sanchez e Maria Navarro Paniagua hanno condotto un approfondito studio sulla disparità salariale tra attori e attrici di Hollywood. Per il periodo 1980-2015, hanno analizzato dati provenienti da Internet Movie Database (IMDb)⁹, che fornisce informazioni sui salari degli attori e delle attrici, insieme ai vari dettagli su cui si basano i compensi: età, nazionalità, esperienza, premi, nomination, insieme alle caratteristiche specifiche del film, come incassi, numero di sale, genere e budget di produzione. I risultati dello studio hanno rivelato che, in media, gli attori guadagnano un salario annuale medio di 4,85 milioni di dollari, mentre le attrici ne guadagnano 2,72 milioni, creando così un differenziale salariale significativo di 2,13 milioni di dollari.¹⁰ Parte di questa disparità è attribuibile al fatto che le attrici sono in media più giovani e spesso recitano in film che non raggiungono gli stessi livelli di successo al botteghino. Ad esempio, le attrici sono meno presenti nei cast di film di guerra, azione e avventura, che solitamente offrono compensi più elevati. In ogni caso, considerate le caratteristiche degli attori e delle attrici, così come quelle dei film in cui recitano, si evince che la differenza salariale persiste a prescindere dall'esperienza, con un divario di circa il 20 per cento. Inoltre, va osservato che la carriera degli uomini è notevolmente più longeva rispetto a quella delle donne. Nel dettaglio, il 95 per cento degli attori più pagati ha più di 40 anni, mentre solo la metà delle attrici rientra in questa fascia d'età.¹¹ Il problema non riguarda esclusivamente la categoria delle attrici, ma coinvolge in generale tutte le professioniste del cinema, comprese registe, produttrici, figure tecniche e operatrici. Le differenze salariali rappresentano solo un aspetto del problema più ampio perché le disparità iniziano ancor prima, con le donne che hanno un accesso più limitato alle opportunità lavorative rispetto agli uomini. I ruoli più prestigiosi e influenti all'interno dell'industria cinematografica tendono a

⁷ De Paola Maria, "Parità di salario? Non è un film a lieto fine", *Lavoce.info*, 07/03/2017, <https://lavoce.info/archives/45402/parita-di-salario-non-e-un-film-a-lieto-fine/>, (consultato il 02/09/2023).

⁸ Ibidem.

⁹ <https://www.imdb.com/>

¹⁰ Izquierdo Sanchez Sofia, Navarro Paniagua Maria, "Hollywood's Wage Structure and Discrimination", *Economics Working Paper Series*, Lancaster, Lancaster University Management School, 2017, p. 11.

¹¹ De Paola Maria, op. cit.

essere assegnati in prevalenza agli uomini, mentre le donne nella maggior parte dei casi vengono confinate in posizioni meno retribuite e di minor rilievo. Negli ultimi anni, sono emersi numerosi movimenti e iniziative che hanno posto l'attenzione sulle questioni di genere nell'industria cinematografica. Questi sforzi hanno gettato luce sulla necessità di affrontare il divario salariale, la sottorappresentanza delle donne in posizioni di leadership e la segregazione di genere persistente. Movimenti come #MeToo e Time's Up hanno sostenuto attivamente la lotta per l'uguaglianza di genere nell'industria cinematografica e hanno ispirato un cambiamento tangibile. Il primo nasce come un hashtag virale nel 2017, ma è presto cresciuto come un potente movimento globale. Donne di tutto il mondo hanno condiviso le loro esperienze di abusi sessuali e molestie sul posto di lavoro, sollevando un dibattito pubblico senza precedenti sulla cultura dell'abuso e del silenzio.¹² Time's Up, d'altra parte, è nato come una risposta concreta alle questioni sollevate da #MeToo. Fondato da influenti donne di Hollywood all'inizio del 2018, l'organizzazione si è impegnata a combattere il sessismo, l'abuso sessuale e la discriminazione di genere in tutti i settori lavorativi, ma soprattutto all'interno dell'industria cinematografica. Time's Up ha creato un fondo legale per sostenere le vittime di molestie sessuali sul posto di lavoro e ha promosso l'equità di genere, inclusa la parità di retribuzione.¹³ Entrambi questi movimenti hanno esercitato un impatto profondo e duraturo non soltanto all'interno dell'industria del cinema, ma anche nella società tutta, spingendo per cambiamenti sostanziali sia nelle politiche aziendali che nella mentalità di molte persone estranee alla problematica. A tal proposito, i Golden Globe Awards del 2018 hanno rappresentato un momento di svolta significativo. In quell'occasione, molte celebrità hanno scelto di indossare abiti neri e distintivi Time's Up, trasformando la cerimonia in un atto di protesta e solidarietà per l'uguaglianza di genere.¹⁴

I problemi legati alla rappresentanza femminile sono chiaramente evidenti anche durante le cerimonie degli Oscar, il premio cinematografico più prestigioso al mondo che, istituito nel 1929, ha visto ad oggi solo otto registe nominate per la categoria "Miglior Regia", di cui solo tre sono riuscite ad aggiudicarsi la statuetta: Kathryn Bigelow nel 2010 con *The Hurt Locker*, Chloé Zhao nel 2021 con l'acclamatissimo *Nomadland* e Jane Campion nel 2022 con *Il potere*

¹² Barsanti Andrea, "#metoo: a 4 anni dalla nascita del movimento, ecco perché non dovremmo smettere di parlarne", *TheWom*, 22/11/2021, <https://www.thewom.it/culture/womfactor/me-too-storia>, (consultato il 12/07/2023).

¹³ Donnelly Erin, "Women Of Hollywood Announce Their Plan To Tackle Sexual Harassment With #TimesUp", *Refinery29*, 01/01/2018, <https://www.refinery29.com/en-us/2018/01/186565/times-up-movement-sexual-harassment>, (consultato il 15/07/2023).

¹⁴ Gonzales Erica, "Women Open Up About Wearing Black on the Golden Globes Red Carpet", *HarpersBazaar*, 08/01/2018, <https://www.harpersbazaar.com/celebrity/red-carpet-dresses/a14773793/celebrities-wearing-black-golden-globes-quotes-2018/> (consultato il 15/07/2023).

del cane.¹⁵ Non è affatto ingenuo supporre che il progresso verso una maggiore inclusività registrato più concretamente dalle vittorie degli ultimi tre anni sia attribuibile alle campagne sopra menzionate e all'impegno sempre crescente di numerose star di grande influenza mediatica. Un caso degno di attenzione è quello dell'attrice Natalie Portman che, per sottolineare il problema della sottorappresentazione delle registe agli Oscar, ha indossato durante la cerimonia del 2020 un vestito significativo: sul suo abito nero erano ricamati tutti i nomi delle registe che non erano state nominate alla cerimonia di premiazione.¹⁶

1.3 Analisi dei dati

Il rapporto *Celluloid Roof* di Martha Lauzen, direttrice esecutiva del *Center for the Study of Women in Television and Film* dell'Università di San Diego, riportato da Forbes, mostra quanto l'occupazione femminile all'interno dei film di maggiore successo del 2022 sia scarsa. Nella categoria dei compositori, scrittori, registi e direttori della fotografia, la stragrande maggioranza è risultata essere composta da uomini e la presenza delle donne in questi ruoli non ha subito praticamente alcun cambiamento significativo negli ultimi 25 anni. Nel corso del 2022, le donne hanno rappresentato solo il 24% dei professionisti impegnati dietro le quinte come registi, scrittori, produttori, montatori e direttori della fotografia nei 250 film con il maggiore incasso. Questo dato è in calo dell'1% rispetto all'anno precedente.¹⁷ Stando alla ricerca,

women comprised just 7% of cinematographers working on the top 250 grossing films of 2022. That's up only three percent from 1998 when Lauzen started collecting data. [...] Women didn't fare much better in other roles, comprising only 19% of writers, 25% of executive producers, and 31% of producers in 2022. For the top 100 grossing films, the numbers were similar, with women faring best as producers (28%), editors (18%), writers (17%), directors (11%), and cinematographers (8%). Only 9% of composers of the top 100 films were women.¹⁸

¹⁵ Rampazzo Francesca, "In 95 edizioni degli Oscar solo 3 donne hanno vinto il premio come miglior regista", *Ecorandagio*, 13/04/2023, <https://ecorandagio.it/solo-3-donne-hanno-vinto-il-premio-oscar-come-miglior-regista/#:~:text=In%2095%20anni%2C%20solo%203,regista%20sono%20state%20solo%208>, (consultato il 15/07/2023).

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Elsesser Kim, "Women Still Underrepresented Behind The Camera Of Box Office Hits, New Report Shows", *Forbes*, 04/01/2023, <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2023/01/04/percent-of-women-behind-the-scenes-of-top-films-declined-in-2022-according-to-new-study/?sh=7b1a889f58f4>, (consultato il 17/06/2023).

¹⁸ Ibidem.

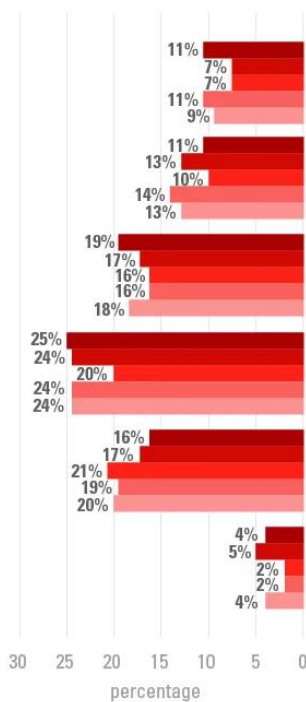
In un comunicato stampa associato al rapporto, Lauzen ha osservato che “given the number of panels, research reports, and hand-wringing devoted to this issue over the last two and a half decades, one would expect more substantial gains”.¹⁹ Prosegue affermando che, dopo decenni di sforzi tra sensibilizzazione, rapporti di ricerca e indagini accademiche la percentuale di registe è raddoppiata (dal 9% al 18%), ma le donne rimangono ancora drammaticamente sottorappresentate. “One can only imagine that it will take the same amount of effort to increase the numbers of women working in other positions, such as cinematographers and editors”.²⁰ In effetti, numerose ricerche hanno evidenziato che la carenza di donne più significativa riguarda i settori della direzione della fotografia e del montaggio. Lo studio condotto dalla New York Film Academy nel 2013, successivamente aggiornato nel 2018 in risposta agli eventi che hanno coinvolto i Golden Globes di quell'anno e all'incremento dell'attenzione globale su questa tematica, fornisce un'analisi molto approfondita della questione. Pertanto, è importante considerarlo come un esempio significativo, nonostante siano trascorsi alcuni anni. Dalle indagini dell'Academy risulta che, per i maggiori film del 2017, il rapporto tra sceneggiatori maschi e femmine è di 7 a 1, cioè una sceneggiatrice ogni 7 sceneggiatori. In generale, considerando tutti i lavoratori dietro le quinte, il divario di genere è di 5 a 1. Tra i ruoli con la maggiore rappresentanza femminile, vi sono quelli di produttore e produttore esecutivo, ma è presente comunque un notevole divario: il 75% dei produttori sono uomini, mentre il 25% sono donne; per i produttori esecutivi, la percentuale è dell'81% per gli uomini e del 19% per le donne. Per quanto riguarda la regia e la sceneggiatura, l'89% sono uomini e solo l'11% sono donne. Inoltre, lo studio conferma che ruoli altrettanto critici includono il montaggio (84% uomini e 16% donne) e la direzione della fotografia (96% uomini e solo il 4% donne).²¹

¹⁹ Ibidem

²⁰ Ibidem.

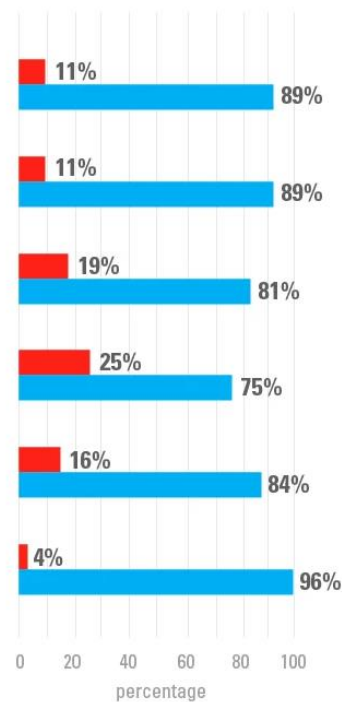
²¹ New York Film Academy, “Gender inequality in film infographic updated in 2018”, 08/04/2018, <https://www.nyfa.edu/film-school-blog/gender-inequality-in-film-infographic-updated-in-2018/>, (consultato il 10/09/2023).

**PERCENTAGES OF WOMEN
EMPLOYED BEHIND THE SCENES**
ON TOP 250 GROSSING FILMS BY ROLE



■ 2017 ■ 2016 ■ 2006 ■ 2000 ■ 1998

**PERCENTAGES OF WOMEN AND MEN
EMPLOYED BEHIND THE SCENES**
ON TOP 250 GROSSING FILMS OF 2017



■ Men ■ Women

Figura 1: New York Film Academy, “Gender inequality in film infographic updated in 2018”, <https://www.nyfa.edu/film-school-blog/gender-inequality-in-film-infographic-updated-in-2018/>

Un dato interessante è che nell'industria cinematografica documentaristica, la presenza di registe donne risulta molto più elevata, raggiungendo il 30%, rispetto al cinema narrativo, dove la percentuale si attesta all'18%.²² Questa differenza non è tanto dovuta a un'attitudine intrinseca, ma piuttosto alle dinamiche dell'industria cinematografica stessa. Una possibile spiegazione di questa disparità sta nel fatto che i documentari spesso rappresentano produzioni più indipendenti e a "basso rischio" rispetto ai blockbuster e ai film narrativi con budget elevati, per i quali permane lo scetticismo sull'esperienza e le capacità femminili.

Scendendo di budget sicuramente la proporzione tra registi uomini e donne migliora, ma il punto è proprio questo: sembra che – una volta che il budget si fa ‘importante’ – ci si fidi di più a metterlo nelle mani di un uomo che di una donna. E magari si affidano budget enormi (almeno per il nostro Mercato) a registi (uomini, *of course*) che non hanno mai incassato cifre decenti. [...] Sarebbe facile ribattermi che “questo regista uomo ha

²² Ibidem.

maggiore esperienza di quasi tutte le registe donne”. Beh, sì, se gli sono state date opportunità che alle donne non sono state date.²³

Oltre al documentario, anche nel genere di animazione si sta osservando un aumento della partecipazione delle donne, che resta invece di gran lunga inferiore nei generi di azione, horror e fantascienza.²⁴ Questi generi cinematografici sono tradizionalmente associati a un pubblico maschile che sembra essere più incline alla violenza e all'azione. Fa sorridere, a tal proposito, che le agghiaccianti storie di *true crime*, oggi tanto in voga, siano seguite principalmente da donne.²⁵ Nel paragrafo successivo, saranno esaminate più approfonditamente le dinamiche che riguardano questi luoghi comuni. L'obiettivo di questa ricerca è chiarire che le capacità e la visione artistica non dovrebbero mai essere messe in discussione in base al genere. Tanti film diretti da donne hanno ottenuto uguali riconoscimenti, da parte della critica, di quelli diretti da uomini.²⁶

Per spezzare questo circolo vizioso, è di essenziale importanza l'azione delle donne che sono riuscite ad entrare nel settore. La giornalista Kim Elsesser, esperta di questioni di genere, ha dimostrato in un articolo per *Forbes* che, quando le donne occupano posizioni senior e di leadership all'interno dell'industria cinematografica, l'inclusione femminile è notevolmente incoraggiata. Nei film che includono almeno una regista donna, infatti, si è osservato un aumento significativo della presenza femminile dietro le quinte, rispetto ai film diretti esclusivamente da uomini:

on films with at least one woman director, women comprised 53% of writers, but on films with only male directors, women accounted for a mere 12% of writers. The trend is repeated for the other roles as well. Thirty-nine percent of editors were women in female-directed films, but that number dropped to 19% under male directors. And 19% of cinematographers were female in women-directed films, but only 4% of cinematographers were female in male-directed films.²⁷

In questa sezione sono stati presentati i dati relativi alla realtà hollywoodiana. Nel secondo capitolo, l'attenzione si sposta sul panorama europeo, anch'esso caratterizzato

²³ Bernocchi Robert, “Il cinema italiano discrimina le donne?”, *Cineguru*, 06/02/2023, URL <https://cineguru.screenweek.it/2023/02/il-cinema-italiano-discrimina-le-donne-36786/>, (consultato il 08/09/2023).

²⁴ Follows Stephen, op. cit., p. 10.

²⁵ Guerra Jennifer, “Se le donne amano le storie true crime è perché insegnano loro a sopravvivere”, 10/05/2021, URL <https://thevision.com/intrattenimento/donne-true-crime/>, (consultato il 10/09/2023).

²⁶ Elsesser Kim, op. cit.

²⁷ Ibidem.

da profonde criticità come evidenziato da uno studio condotto nel 2022 dall'Osservatorio Europeo dell'Audiovisivo. Tra il 2016 e il 2020, in Europa, le donne rappresentano meno del 25% dei registi. Il divario di genere tra produttori e sceneggiatori è meno accentuato con le donne che costituiscono rispettivamente il 33% dei produttori e il 27% degli sceneggiatori attivi nei lungometraggi europei. Tuttavia, tale divario si amplifica notevolmente tra i direttori della fotografia (10%) e i compositori (9%), analogamente a quanto osservato ad Hollywood. Le donne impiegate in ruoli chiave nelle troupe cinematografiche mostrano una propensione a lavorare in squadra più frequentemente rispetto ai loro colleghi maschi e sono meno inclini a essere le sole professioniste a ricoprire un determinato ruolo in un lungometraggio. In media, le donne dietro la macchina da presa hanno lavorato su un numero leggermente inferiore di film rispetto agli uomini. Un dato interessante è che la quota di film realizzati da team a maggioranza femminile è stata più elevata nei documentari rispetto ad altri generi cinematografici, considerando tutte le categorie professionali coinvolte.²⁸

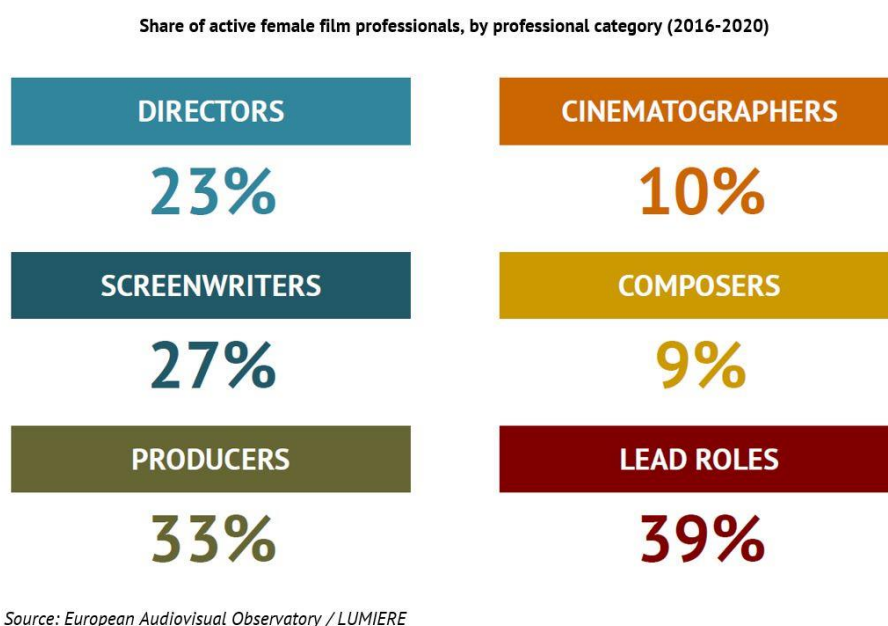


Figura 2: European Audiovisual Observatory, “Women still represent less than one film director out of four in Europe”, *Lumiere*, Strasburgo, 11/01/2022.

²⁸ European Audiovisual Observatory, “Women still represent less than one film director out of four in Europe”, *Lumiere*, Strasburgo, 11/01/2022, URL https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/home/-/asset_publisher/wy5m8bRgOygg/content/women-still-represent-less-than-one-film-director-out-of-four-in-europe, (consultato il 25/06/2023).

1.4 Stereotipi, barriere e segregazione occupazionale

La bassa assunzione delle donne nel mondo professionale è un problema complesso che può essere attribuito a una serie di fattori interconnessi. La causa scatenante risiede negli stereotipi di genere radicati nella società che influenzano le aspettative e le percezioni nei confronti delle donne e delle loro competenze. Sospendendo la preoccupante questione dell'accesso limitato all'istruzione per le donne in alcune parti del mondo, anche nei paesi più sviluppati, dove invece risultano in media più formate scolasticamente degli uomini,²⁹ queste vengono comunque percepite come meno qualificate e meno adatte a ricoprire posizioni di leadership. Inoltre, il ruolo tradizionalmente associato alla cura e all'assistenza familiare le etichetta come meno flessibili ai pesanti orari aziendali. La mancanza di politiche aziendali di supporto alla genitorialità, l'assenza di un impegno sostanziale da parte delle istituzioni nel promuovere la parità di genere e la scarsità di modelli di riferimento femminili nei ruoli di leadership e in settori tradizionalmente maschili possono influenzare le aspirazioni stesse delle donne. Un malato meccanismo di autosabotaggio può far loro credere che alcune carriere non siano possibili a priori, spingendole a optare per professioni considerate più "adatte" al loro genere. Come chiaramente evidenziato dai dati presentati nel capitolo 1.3, la discriminazione dettata dagli stereotipi di genere è ampiamente diffusa nell'industria cinematografica. Il lavoro delle donne dietro le quinte viene spesso sminuito e sottovalutato rispetto a quello dei colleghi maschi presenti nello stesso team. In *Monster: Living Off the Big Screen* (1997) lo sceneggiatore statunitense John Gregory Dunne racconta la sua esperienza professionale in collaborazione con la moglie Joan Didion, scrittrice dell'ondata del New Journalism degli anni Sessanta:

Hollywood is largely a boys' club. The presence of a woman at a studio meeting tends to make male executives uneasy. Whenever Joan and I were at a script conference, the questions are invariably directed at me; for years Joan was tolerated only as an "honorary guy," or perhaps an "associate guy," whose primary function was to take notes. This mind-set is prevalent even to this day.³⁰

Un esempio europeo, precisamente irlandese, di collaborazione tra partner nella regia e nella sceneggiatura sono Rachael Moriarty e Peter Murphy. La regista ritiene che la presenza di un

²⁹ Parker Kim, "Cosa c'è dietro il crescente divario tra uomini e donne nel completamento dell'università?", *Pew Research Center*, 08/10/2021, URL <https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/11/08/whats-behind-the-growing-gap-between-men-and-women-in-college-completion/>, (consultato il 16/09/2023).

³⁰ Dunne John Gregory, *Monster: Living Off the Big Screen*, New York, Vintage, 1997, p. 16.

regista uomo abbia implicitamente offerto all'ente cinematografico la sicurezza necessaria per finanziare il film. In altre parole, è la figura del marito che ha contribuito a assicurare le persone coinvolte nel progetto. Produttori e finanziatori cercano sempre di ridurre i rischi; uno di questi metodi è quello di selezionare scrittori e registi esperti e affidabili. In un contesto in cui la maggior parte degli scrittori e registi di successo sono uomini, ne deriva l'inevitabile perpetuazione della sottorappresentazione delle donne.³¹ Da tali circostanze derivano due fenomeni che contribuiscono a consolidare il problema: il cosiddetto "soffitto di vetro" (o "soffitto di cristallo") e il "pavimento appiccicoso". Il primo rappresenta un ostacolo invisibile ma potente che ostacola le donne nel raggiungere posizioni di leadership e scalare i vertici della carriera, limitando le opportunità a prescindere da qualifiche e impegno. Il secondo, invece, vede le donne confinate in ruoli subalterni o sottovalutati, con scarsissime prospettive di avanzamento professionale. L'ipotesi generale del "soffitto di vetro" sostiene che le donne incontrano maggiori difficoltà degli uomini nel raggiungere posizioni di leadership all'interno dei luoghi di lavoro e che le sfide che devono affrontare aumentano man mano che avanzano la scala della gerarchia aziendale.³² Fu la scrittrice femminista Amantine Aurore Lucile Dupin, sotto lo pseudonimo maschile di George Sand, a concepire tale metafora. Nel romanzo *Gabriel* (1839) utilizza l'espressione "une voûte de cristal impénétrable"³³ per descrivere il sogno dell'eroina di "librarsi con le ali", "interpretata come l'ambizione di una sorta di 'donna-Icaro' che tenta di elevarsi al di sopra del suo ruolo accettato".³⁴ L'espressione fu ufficialmente coniata, nell'accezione attuale, nel 1978 da Marilyn Loden e poi usata nel marzo 1984 da Gay Bryant, fondatrice ed ex-direttrice della rivista *Working Woman* in un'intervista nella quale dichiarava:

Le donne hanno raggiunto... il soffitto di cristallo, sono nella parte superiore del management intermedio, si sono fermate e rimangono bloccate. Non c'è abbastanza spazio per tutte quelle donne ai vertici. Alcune si stanno orientando verso il lavoro autonomo. Altre stanno uscendo e mettono su famiglia.³⁵

Anche dagli studi condotti da Janeen Baxter e Erik Olin Wright, docenti rispettivamente dell'Università della Tasmania e dell'Università del Wisconsin-Madison, emerge che la

³¹ Liddy Susan, "In her own voice: Reflections on the Irish film industry and beyond", Sawtell Louise, Taylor Stayci, *Networking Knowledge. Gender and the Screenplay: Processes, Practices, Perspectives*, vol. X, giugno 2017, p. 24.

³² Baxter Janeen, Wright Erik Olin, "The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia", *Gender & Society*, Aprile 2000, p. 275.

³³ "Una volta di cristallo impenetrabile" (traduzione mia).

³⁴ <https://jtwia.org/glass-ceiling-o-soffitto-di-cristallo-una-metafora-quasi-bi-centenaria-e-ancora-attuale/>

³⁵ *Ibidem*.

discriminazione di genere nelle promozioni non è semplicemente una questione di disparità tra i vari livelli gerarchici, ma sembra essere più marcata nei livelli più alti. Dunque, le possibilità di promozione delle donne rispetto agli uomini dovrebbero diminuire man mano che ci si sposta verso i livelli superiori della gerarchia aziendale.³⁶ Il fenomeno del pavimento appiccicoso, d'altro canto, ha un effetto ancora più disastroso, segregando le donne in settori e posizioni meno remunerativi.³⁷ Alison Booth, Marco Francesconi e Jeff Frank (2003) hanno definito *sticky floor*

The situation arising where otherwise identical men and women might be appointed to the same pay scale or rank, but the women are appointed at the bottom and men further up the scale. Such a strategy can evade some discrimination laws, since the appointment rank is the same³⁸

Le donne che si trovano in fondo alla classifica, inoltre, risultano avere meno potere contrattuale ed essere soggette maggiormente al potere di mercato delle imprese rispetto agli uomini, a causa di impegni familiari o di consuetudini sociali in base alle quali la carriera dell'uomo deve avere la precedenza.³⁹ Dunque la disuguaglianza di genere non emerge solo verticalmente nella linea gerarchica aziendale, ma, piuttosto, predetermina le carriere sin dalla loro origine, come un "sistema di corsie" che automaticamente indirizza uomini e donne verso specifici percorsi lavorativi. E così professioni di "bellezza", di assistenza infermieristica o infantile, l'insegnamento primario sono state storicamente percepite come adatte alle donne, mentre i lavori più tecnici e i ruoli dirigenziali come più idonei agli uomini.⁴⁰ In seguito all'ingresso di un maggior numero di donne nella forza lavoro negli ultimi quarant'anni, in molti Paesi "alcune occupazioni e lavori si sono 'femminilizzati'".⁴¹ Settori che concernono le relazioni pubbliche, l'analisi dei sistemi, il barista, la pubblicità hanno visto un notevole aumento di lavoratrici donne.⁴² Ma bisogna sottolineare che non sempre si tratta di progresso ed espansione delle opportunità lavorative femminili, ma più spesso di una regressione di alcuni lavori che, nel corso del tempo, sono stati considerati

³⁶ Baxter Janeen, Wright Erik Olin, op. cit., p. 276.

³⁷ Valente Francesca, "Non solo soffitti di cristallo, anche pavimenti appiccicosi", *Le Contemporanee*, 28/02/2023, URL <https://lecontemporanee.it/memo/disuguaglianza-genere-soffitti-cristallo-pavimenti-appiccicosi/#:~:text=Con%20l'espressione%20sticky%20floor,settori%20e%20posizioni%20meno%20remunerative>, (consultato il 12/07/2023).

³⁸ Arulampalam Wiji, Booth Alison L., Bryan Mark L., "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution", *IZA*, n. 1373, ottobre 2004, p. 2.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Hesmondhalgh David, Baker Sarah, "Sex, gender and work segregation in the cultural industries", John Wiley, *The Sociological Review*, 2015, p. 24.

⁴¹ Ibidem

⁴² Wharton Amy S., *The Sociology of Gender*, Maldon, Wiley-Blackwell, 2012, p. 194.

meno importanti e quindi “ceduti” alle donne. Queste occupazioni tendono a essere pagate meno, come spiegano gli accademici D. Hesmondhalgh e S. Baker.

This is made strikingly clear when pay rates between countries where a certain occupation is dominated by men (such as dentists in the United States) are compared with a country where women have a more equal or even dominant share of jobs in that occupation (such as dentists in parts of Europe). Pay tends to be considerably lower for the same job in the latter case.⁴³

L'equilibrio della segregazione lavorativa per sesso è mantenuto dal fatto che,

When a woman has a set of talents that would make her well suited to thrive in a particular occupation, but that occupation is considered ‘male’, then this makes it much more likely that she will not pursue that occupation. The same is true of men who wish to pursue occupations that are gendered female, but, given the extra limitations on women entering labour markets, occupational segregation as a whole disadvantages women more than men.⁴⁴

Nel 2015 D. Hesmondhalgh e S. Baker hanno condotto una ricerca significativa sulla segregazione sessuale nell'industria culturale. Gli accademici riportano il censimento prodotto nel 2010 dall'ente governativo inglese per la formazione delle competenze, Skillset, secondo cui circa il 42% della forza lavoro delle industrie creative dei media del Regno Unito è di sesso femminile. Una cifra di gran lunga incoraggiante, ma questo dato nasconde una notevole disparità interna tra i settori. La rappresentanza femminile nei settori dei contenuti interattivi e dei videogiochi risulta, infatti, estremamente bassa, rispettivamente al 5% e al 6%. Al contrario, nel settore dell'editoria libraria, si registra una notevole concentrazione di donne, che rappresentano il 61% della forza lavoro. I due accademici, inoltre, riscontrano un'elevata presenza di donne nei ruoli di marketing, di pubbliche relazioni e di coordinamento della produzione. La predominanza maschile resta evidente nei ruoli creativi, più prestigiosi, così come nei settori tecnici.⁴⁵ Insomma gli uomini creano e le donne lavorano per rendere possibili le loro creazioni. Nel contesto dell'industria cinematografica, come evidenziato nel capitolo 1.3, le donne sembrano essere più inclini a dirigere documentari. In relazione a questa constatazione, è interessante notare un'osservazione condivisa da una delle donne intervistate da D. Hesmondhalgh e S. Baker. Costei suggerisce che le donne abbiano un talento particolare nel mettere le persone a proprio agio e nel creare un ambiente più confortevole all'interno del processo cinematografico. Un atteggiamento che si dimostra particolarmente proficuo per la

⁴³ David Hesmondhalgh, Sarah Baker, op. cit., p. 25.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ivi, p. 24.

conduzione di ricerche documentarie, le quali richiedono un approccio umile ed empatico nel rapportarsi agli altri.

They're not so threatening in some situations. They can make themselves quite vulnerable, just physically vulnerable. They're smaller. I think each film dictates its own approach. It's a journey and every film makes itself in a way. So maybe a good woman filmmaker would use whatever she needed to use.⁴⁶

Una responsabile della produzione, sempre sottoposta a intervista, ha poi attribuito il predominio delle donne nei ruoli di coordinamento della produzione alla "capacità delle donne di svolgere più compiti insieme", di lavorare in gruppo e di essere "ottime organizzatrici".⁴⁷ Per quanto riguarda le professioni legate alla creatività, le donne si trovano in netto svantaggio a causa di una stereotipata associazione tra creatività e mascolinità. Tradizionalmente, l'artista creativo viene descritto come una figura indipendente, solitaria e intemperante; incarna l'opposto della femminilità tradizionale, spesso ridotta a una mera espressione di buon gusto anziché di vera creatività. Questa dicotomia tra l'ethos ribelle, talvolta infantile, attribuito al maschio e lo spirito accudente e responsabile attribuito alla femmina contribuisce in modo significativo a perpetuare i rigidi ruoli di genere all'interno delle industrie culturali.⁴⁸ Così, ancora oggi, le donne che cercano di sfidare questi pregiudizi vengono sottoposte a valutazioni più severe rispetto ai loro colleghi maschi, sono spesso considerate meno autentiche e talvolta, specialmente nell'industria musicale, etichettate come semplici "groupie".

⁴⁶ Ivi, p. 30.

⁴⁷ Ivi, p. 31.

⁴⁸ Nixon Sean, *Advertising Cultures: Gender, Commerce, Creativity*, Londra, Sage, 2003, p. 100.

1.5 L'Overwork e la famiglia

Secondo gli studi di Youngjoo Cha, condotti nel 2012 per conto dell'Università dell'Indiana, un altro fattore che scatena la segregazione occupazionale e la disuguaglianza di genere è l'*overwork*, sempre più normalizzato nella cultura lavorativa contemporanea. Si tratta di quelle situazioni aziendali in cui, al fine di ottenere maggiore riconoscimento da parte dei colleghi ed avere maggiori possibilità di promozione, ci si ritrova a lavorare più di 50 ore settimanali. Un rapporto di J. A. Jacobs e K. Gerson del 2004 ha rilevato che tra il 1979 e il 2000, la percentuale di uomini che lavoravano 50 ore o più a settimana è aumentata dal 21% al 27%, mentre per le donne è passata dal 5% all'11%.⁴⁹ Coloro che non riescono a rispettare questa norma sono spesso percepiti come meno impegnati nella loro carriera, subendo una serie di svantaggi.

In principio, la problematica del superlavoro sembra neutra dal punto di vista del genere, poiché tocca uomini e donne allo stesso modo. Tuttavia, le condizioni che permettono di rispettarla creano un enorme divario. Le donne, infatti, continuano ad affrontare maggiori responsabilità familiari, che rendono impossibile soddisfare tali aspettative lavorative e, dunque, il loro avanzamento di carriera è ostacolato, soprattutto nei settori che richiedono un impegno totale.⁵⁰

“In a workplace that values overwork, women are more likely to be evaluated poorly, less likely to receive opportunities for promotion and more likely to leave their jobs than men”.⁵¹

Questo processo alimenta la disuguaglianza sia inizialmente, scoraggiando le donne dall'entrare in occupazioni a prevalenza maschile, sia successivamente, quando ne incoraggia l'abbandono a causa dell'intensificarsi conflitti tra lavoro e famiglia. Youngjoo Cha definisce il lavoro e la famiglia istituzioni ugualmente “avide” che richiedono gli stessi sforzi e attenzioni. Il dato più sconcertante è che anche nel caso in cui le donne contribuiscono maggiormente al reddito familiare, dedicano comunque circa il 30% in più del tempo ai bambini rispetto ai loro mariti e si assumono superiori responsabilità per la cura quotidiana dei figli.⁵² La frustrazione causata dagli stereotipi di genere tocca, d'altro canto, anche gli uomini, continua l'accademico:

⁴⁹ Cfr. Jacobs Jarry A., Gerson Kathleen, *The time divide: Work, family, and gender inequality*, Cambridge, Harvard University Press, 2004

⁵⁰ Cha Youngjoo, “Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations”, Sage Publications, *Gender and Society*, Vol. 27, No. 2, April 2013, p. 159.

⁵¹ Ibidem.

⁵² Ivi, p. 161.

Although contemporary men spend more time on housework and child care compared to past generations, male breadwinning still remains a core component of the normative ideals of fatherhood and masculinity. Men who are not the primary breadwinner still experience penalties, such as being seen as unsuccessful and irresponsible, whereas women's quitting employment or reducing work hours are often expected and rewarded by social affirmation.⁵³

In questa logica della maternità ideale e del *breadwinning* maschile, gli uomini si ritrovano a passare meno tempo con i propri figli e le donne a dare priorità alle carriere dei mariti, anche nel caso in cui guadagnano di più.⁵⁴ Molte donne, provenienti da posizioni dirigenziali o simili, spesso passano a ruoli amministrativi che offrono orari di lavoro più flessibili o si stabiliscono in posizioni part-time, anche se ciò comporta limitazioni significative nelle opportunità di avanzamento di carriera. Non sorprende che molte delle professioni a prevalenza femminile, come insegnanti, bibliotecari e terapisti, siano le stesse in cui gli orari di lavoro sono più brevi. Una soluzione potenziale a questa problematica potrebbe consistere nell'introdurre leggi che proibiscano il lavoro straordinario obbligatorio e nella revisione del consolidato modello dell'economia 24/7. Ridurre le lunghe ore di lavoro potrebbe contribuire a creare un ambiente lavorativo più equo e bilanciato dal punto di vista del genere. Inoltre, è cruciale che i governi si impegnino a fornire un adeguato supporto per la maternità e l'assistenza all'infanzia.

⁵³ Ivi, p. 162.

⁵⁴ Ibidem.

CAP. 2 RISPOSTE E ORIENTAMENTO IN EUROPA E IN ITALIA

2.1 Prospettive e scenari delle nazioni europee

Le discriminazioni e le disparità di genere affrontate nel capitolo 1 richiedono un approccio continuo e strategico per essere affrontate in maniera efficace. Per conseguire progressi significativi in questo ambito, è essenziale l'impegno costante da parte di istituzioni pubbliche, private (emittenti private e altri servizi mediatici), associazioni di settore o società civile. Le strategie da adottare possono comprendere: campagne di sensibilizzazione, l'istituzione di fondi mirati a incentivare le case di produzione nell'adottare approcci più inclusivi e l'implementazione di regolamenti e leggi a livello ministeriale.⁵⁵ Pur se non in maniera esaustiva, il capitolo 2 illustrerà le misure più rilevanti adottate dall'Europa.

Nel contesto dinamico e creativo dell'industria cinematografica europea, le stime sulla quantità di lavoratrici donne sono principalmente condotte da università, organizzazioni di settore ed enti di ricerca nazionali, che tentano periodicamente di elaborare “una cartografia quanto più accurata possibile delle professionalità femminili già attive, delle loro traiettorie lavorative fin dalla formazione, e delle strategie attivate per essere valorizzate in ambienti spesso a prevalenza maschile”.⁵⁶

In questo paragrafo verranno presentate le azioni più rilevanti intraprese dalle nazioni europee per promuovere la partecipazione delle donne nell'industria audiovisiva. A tal proposito l'Osservatorio europeo dell'audiovisivo è l'ente più importante del Consiglio d'Europa, l'Organizzazione a cui è dedicato il paragrafo 2.2. Creato nel 1992, l'Osservatorio si occupa di raccogliere e diffondere informazioni sui diversi mercati audiovisivi europei.⁵⁷ Dai dati riportati nell'annuario del 2022, l'ultimo pubblicato, si può osservare quanto la parità di genere sia ancora lontana nell'industria cinematografica e audiovisiva europea. Le donne rappresentano solo il 23% dei registi che hanno lavorato ad almeno un

⁵⁵ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, *Diversity and inclusion in the European audiovisual sector*; European Audiovisual Observatory, Strasbourg, 2021, p. 7.

⁵⁶ DeA – Donne e audiovisivo, “Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte”, Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, novembre 2016, p. 27.

⁵⁷ European Audiovisual Observatory, <https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/about>.

lungometraggio in Europa dal 2016 al 2020. In particolare, il 19% per quanto riguarda il live-action fiction, il 29% per il genere documentario e il 16% per i film di animazione.⁵⁸

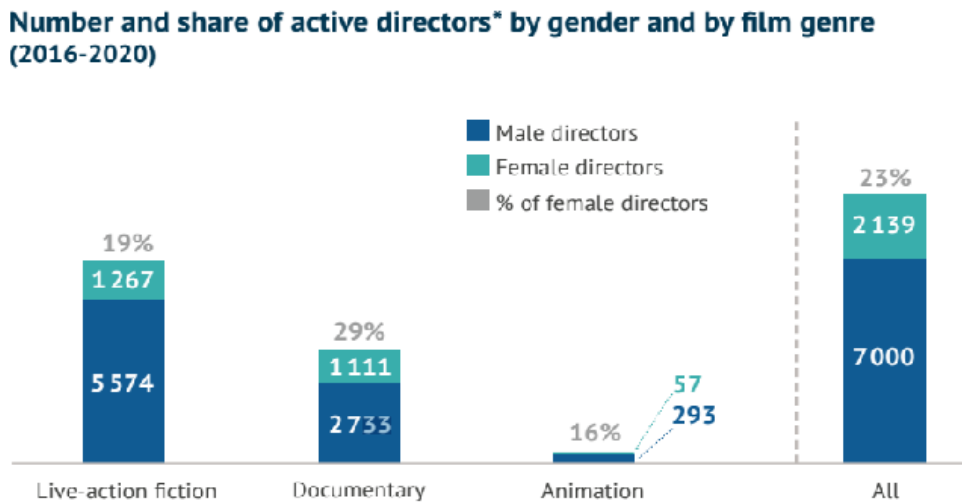


Figura 3: European Audiovisual Observatory, *YEARBOOK 2021/2022*, Strasburgo, 2022, p. 11.

“Viene segnalato comunque come lo studio riguardi Paesi le cui industrie hanno portate molto diverse, e dunque la comparazione dei dati deve tenere conto delle rispettive proporzioni”.⁵⁹ L’esperienza di European Women’s Audiovisual network nasce nel 2013 dalla necessità di creare una rete tra le professioniste di cinema, una comunità di donne *that* “can advance their careers, share their experiences and provide each other with mutual support in our network”.⁶⁰ La massima di Jane Campion, prima donna ad ottenere la Palma d’Oro al Festival di Cannes nel 1993,⁶¹ domina la sezione *About* del sito: “I would love to see more women directors because they represent half of the population - and gave birth to the whole world. Without them writing and being directors, the rest of us are not going to know the whole story”.⁶² Anche quest’organizzazione no-profit (EWA) ha pubblicato, nel 2015, un report finale sull’uguaglianza di genere per le registe nell’industria cinematografica europea (*Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry*,

⁵⁸ European Audiovisual Observatory, *YEARBOOK 2021/2022*, Strasburgo, 2022, p. 10.

⁵⁹ DeA – Donne e audiovisivo, op. cit., p. 29.

⁶⁰ European Women’s Audiovisual network, <https://www.ewawomen.com/>.

⁶¹ Bardalou Emilie, “La place des femmes dans l’Audiovisuel et le Cinéma”, *EMIC Paris*, 08/03/2023, <https://emic-paris.com/actualites/place-femmes-audiovisuel-cinema/>, (consultato il 13/09/2023).

⁶² European Women’s Audiovisual network, <https://www.ewawomen.com/women-in-the-film-industry/#:~:text=EWA%20Network%20supports%20female%20audiovisual,through%20several%20events%20and%20activities.>

2006-2013). Da questi dati risulta una notevole disuguaglianza nei principali Paesi europei, molto marcata in Austria, Croazia e Francia e si evince una più equa distribuzione in Svezia.

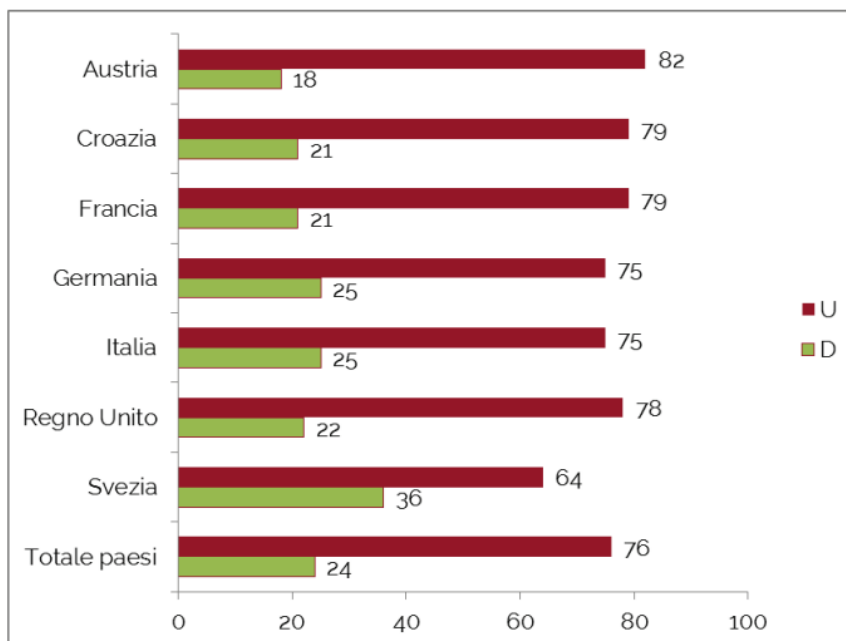


Figura 4: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, “Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell’industria audiovisiva: lo stato dell’arte”, DeA – Donne e audiovisivo, novembre 2016, p. 29.

La Francia, Nazione con una lunga tradizione di difesa dei diritti civili, è in verità molto impegnata nella promozione della parità di genere. Negli ultimi dieci anni, il governo francese ha investito notevoli risorse ed energie per affrontare la discriminazione delle donne nel campo dell'audiovisivo. Una serie di iniziative, tra cui programmi di formazione e campagne di sensibilizzazione, si sono succedute al fine di stimolare una maggiore partecipazione femminile in questo campo. Nonostante le classifiche sopra menzionate non siano a favore della Francia, è stimolante approfondire alcune situazioni presenti nel contesto francese. Notevole l’azione del Collettivo 50/50 (*Le Collectif 5050x2020*) che, nato nel 2018, “lavora per la parità, l’uguaglianza e la diversità nel cinema e nell’audiovisivo” sviluppando azioni e offrendo strumenti “per incentivare le autorità pubbliche e i diversi attori del settore ad accelerare il cambiamento”⁶³, promuovere la consapevolezza collettiva e mettere in contatto le giovani professionalità del cinema. Nel 2018, in risposta al caso Weinstein, il Collettivo 50/50 ha inaugurato la sua attività al Festival di Cannes con un’iniziativa audace: una *montée des marches* unica che ha visto sfilare 82 donne influenti nel mondo del cinema in occasione

⁶³ <https://collectif5050.com/>

del red carpet del film di Eva Husson *Le filles du soleil*, film dedicato alle guerrigliere curde e alle ragazze violentate in massa dall'Isis.⁶⁴ “Un esercito di donne capitanate dalla presidente della giuria Cate Blanchett e dalla regista Agnes Varda”⁶⁵ per denunciare il “soffitto di vetro”. Il numero di registe selezionate in concorso per la Palma d'oro dal 1946, anno della prima edizione del Festival, era di soli 82, a fronte di 1.688 uomini.⁶⁶ Sempre in occasione della 71^a edizione del Festival di Cannes, il Collettivo 50/50 ha proposto una Carta per la parità e la diversità nei festival di cinema, audiovisivo e immagine in movimento. Ad oggi, più di 150 festival hanno firmato la Carta, la metà dei quali sono francesi.⁶⁷ L'associazione, inoltre, organizza annualmente il Convegno su Parità, Uguaglianza e Diversità nel Cinema insieme al CNC, l'ente del Ministero della Cultura francese responsabile dell'industria cinematografica nazionale. In occasione del primo Convegno del 2018, l'ex Ministra della Cultura francese, Françoise Nyssen, ha annunciato una serie di misure per promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini nell'industria cinematografica del paese. A partire dal 2019, il Centro Nazionale del Cinema e dell'Immagine Animata (CNC) ha introdotto una sperimentazione che prevede un bonus di sostegno del 15% per i film che garantiscono la presenza di un numero equo di uomini e donne in otto posizioni chiave nella produzione cinematografica. Queste posizioni includono la regia, la direzione della produzione, la direzione della fotografia, la direzione del suono, il costume, la scenografia, il montaggio e la regia.⁶⁸ Negli ultimi anni il CNC ha intrapreso azioni concrete per rivedere e migliorare le sue pratiche, dimostrando così un impegno continuo a favore della parità di genere. L'Organizzazione vanta una presenza femminile predominante in quasi tutti i livelli gerarchici, più del 60% dei suoi dipendenti sono donne.⁶⁹ Il Ministro della Cultura, Franck Riester, ha annunciato, nel 2019, che le imprese che richiedono aiuti dal CNC sono tenute a seguire specifiche linee guida sulla prevenzione e la gestione dei rischi legati alle molestie sessuali. A partire dal 1° gennaio 2021, il CNC ha introdotto un requisito importante per l'assegnazione e il pagamento di tutti i suoi aiuti: i beneficiari devono rispettare obblighi rigorosi per prevenire le molestie sessuali e adottare misure efficaci per affrontarle e

⁶⁴ Solari Ilaria, “Cannes 2108, la Women's March invade il red carpet”, *Elle*, 13/05/2018, <https://www.elle.com/it/magazine/a20669699/cannes-2108-la-womens-march-invade-il-red-carpet/>, (consultato il 17/09/2023).

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ <https://collectif5050.com/le-collectif/>

⁶⁷ Bardalou Emilie, op. cit.

⁶⁸ Lemercier Fabien, “Misure per la parità di genere nel cinema in Francia”, *Cineuropa*, 21/09/2018, <https://cineuropa.org/it/newsdetail/3372/360701/>, (consultato il 17/09/2023).

⁶⁹ Bardalou Emilie, op. cit.

sanzionarle. Per sostenere i professionisti in questo processo, il CNC sta finanziando corsi di formazione tenuti dall'Associazione europea contro la violenza sulle donne sul lavoro (AVFT). La partecipazione a tali corsi è un prerequisito per richiedere i finanziamenti.⁷⁰ Anche il Regno Unito si è impegnato attivamente a promuovere la parità di genere nel settore audiovisivo attraverso una combinazione di politiche, finanziamenti, trasparenza e iniziative di sensibilizzazione. Il British Film Institute (BFI), l'organismo principale del Regno Unito dedicato al cinema, ha introdotto i "BFI Diversity Standards" come requisito per l'ottenimento del finanziamento cinematografico. Questi standard richiedono alle produzioni di dimostrare un impegno per la diversità e l'inclusione, inclusa la parità di genere, sia dietro che davanti alla telecamera.⁷¹ Inoltre, l'ente si impegna a fornire annualmente un resoconto dei progressi compiuti, includendo dati relativi alla diversità e all'inclusione tra il proprio personale, nonché nei progetti finanziati.

We're committed to being inclusive. In the projects we fund, the work we promote, the people we employ. We monitor and evaluate progress against our inclusion targets to check where we could be doing better and, where necessary, take positive action to achieve better results.⁷²

Consistenti le battaglie applicate nel Regno Unito anche in ambito di radiodiffusione. Le emittenti di servizio pubblico (PSB) devono rispettare alcuni requisiti in materia di diversità e inclusione e rispettare le regole dell'Ofcom Broadcasting Code. L'Ofcom regola le società di comunicazione del Regno Unito; monitora la forza lavoro delle emittenti e le disposizioni in materia di pari opportunità; svolge ricerche su ciò che il pubblico pensa della diversità e dell'inclusione nelle trasmissioni radiotelevisive;⁷³ organizza regolarmente eventi e discussioni concernenti la problematica.⁷⁴ Women in Film and Television (UK) è la più grande organizzazione di membri dedicata alle donne nell'industria cinematografica britannica. Kate Kinninmont, l'ex amministratore delegato, ha dichiarato che, nonostante l'approvazione dell'Equality Act nel 2010 (una legge volta a garantire protezioni legali contro la discriminazione sul luogo di lavoro e nella società in generale), "oggi ci troviamo ancora di

⁷⁰ Conditionnalité des aides du CNC – Formation violences sexistes et sexuelles, https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-lance-la-formation-prevenir-et-agir-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles_1335346.

⁷¹ Standard di diversità BFI, <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards>.

⁷² Diversity and inclusion: how we're doing, <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/diversity-inclusion-how-were-doing>.

⁷³ <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/why-diversity-matters>.

⁷⁴ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., p. 40.

fronte a una disparità salariale di genere nel nostro settore”.⁷⁵ Sulle orme delle organizzazioni di Los Angeles e New York fondate negli anni '70, La WFTV (UK) è stata fondata nel 1989 da donne di successo per sostenere le donne che lavorano nell'industria cinematografica e televisiva.⁷⁶ Promuove eventi e numerose iniziative e assegna prestigiosi premi. Ad oggi l'organizzazione conta 20 mila membri in tutto il mondo ed è attiva in 30 paesi, dal 2018 anche in Italia. Anche l'Istituto Cinematografico Austriaco (ÖFI) ha inserito una disposizione nella legge sul finanziamento del cinema che promuove le “pari opportunità per tutti i generi nel cinema”.⁷⁷ Questa legge costituisce la base per affrontare il divario di genere nel settore cinematografico nazionale, sottolineando l'impegno dell'Istituto a promuovere e sostenere attivamente la parità di genere in questa industria. Per quanto riguarda la Spagna la Legge 13/2022, del 7 luglio, sulla comunicazione audiovisiva stabilisce che questa deve conformarsi ai principi di dignità umana e ai valori costituzionali, oltre a promuovere una rappresentazione egualitaria e non discriminatoria sia delle donne che degli uomini. L'autorità audiovisiva competente è tenuta a redigere una relazione annuale sulla presenza delle donne nei programmi e nei contenuti audiovisivi trasmessi.⁷⁸ Già a partire dal 1983 è stato fondato l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, un organismo autonomo spagnolo, dipendente dal Ministero dell'Uguaglianza, le cui funzioni sono quelle di promuovere e favorire l'uguaglianza tra entrambi i sessi, facilitando le condizioni per l'effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, culturale, economica e sociale, nonché di promuovere politiche attive per l'occupazione e l'autoimpiego delle donne e di incoraggiare e sviluppare l'applicazione trasversale del principio di parità di trattamento e di non discriminazione.⁷⁹ L'Istituzione opera in modo trasversale in diversi settori, ma nel contesto cinematografico ha organizzato mostre dedicate alle donne nel cinema e ha *Affermare i diritti della donna* del Festival del Cinema di Malaga la cui missione è informare sulle ingiustizie che le donne continuano a subire nel ventunesimo secolo

⁷⁵ Redazione, “Bringing together a vibrant community of women to tackle the diversity challenge in film and television – Kate Kinninmont MBE, Chief Executive of Women in Film and Television (UK)”, *Womanthology*, 10/02/2016, URL <https://www.womanthology.co.uk/bringing-together-a-vibrant-community-of-women-to-tackle-the-diversity-challenge-in-film-and-television-kate-kinninmont-mbe-chief-executive-of-women-in-film-and-television-uk/> (consultato il 20/09/2023).

⁷⁶ <https://www.wftv.org.uk/about>

⁷⁷ <https://filminstitut.at/institut/filmfoerderungsgesetz>

⁷⁸ Pulido Cristina, “Ley General de Comunicación Audiovisual, artículos destacados en relación a la igualdad y prevención de la violencia”, *Diario Feminista*, 10/07/2022, URL <https://eldiariofeminista.info/2022/07/10/ley-general-de-comunicacion-audiovisual-articulos-destacados-en-relacion-a-igualdad-y-prevencion-de-la-violencia/>, (consultato il 22/09/2023).

⁷⁹ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., p. 52.

semplicemente a causa del loro genere e sostenere il lavoro cinematografico realizzato da donne. Nel corso delle edizioni, questa sezione ha guadagnato sempre più rilevanza e importanza, diventando un punto di riferimento a livello nazionale.⁸⁰

2.2 Il piano del Consiglio d'Europa

Gli Stati europei sono tra i più attivi nell'incoraggiare e promuovere l'inclusione di genere e il principio di non discriminazione costituisce la base stessa della creazione delle istituzioni europee più importanti. Il Consiglio d'Europa (CdE), in particolare, ha assunto un ruolo di primissimo piano nella promozione della diversità e dell'inclusione di tutti gli esseri umani nella società già dal 1950, quando procede a firmare la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU).⁸¹ Questa prevedeva che i diritti civili e le libertà in essa sanciti dovessero essere garantiti senza alcuna forma di discriminazione basata sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, l'opinione politica, l'origine sociale o l'associazione a una minoranza nazionale (articolo 14).⁸²

La Carta sociale europea del CdE, invece, garantisce i diritti economici e sociali e, dal 1996, include il diritto alla protezione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro e i diritti dei lavoratori con responsabilità familiari alle pari opportunità oltre al diritto di protezione contro la povertà e l'esclusione sociale. "It reinforces the principle of non-discrimination, improves gender equality in all fields and ensures a better maternity and social protection of mothers, as well as a better protection of handicapped people".⁸³ Nel 2011, a Istanbul, è stata firmata La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica. Anche conosciuta come Convenzione di Istanbul, rappresenta uno degli accordi di più ampia portata per affrontare la violenza contro le donne e la discriminazione di genere. I paesi firmatari si impegnano a prevenire le violenze, proteggere le vittime, garantire che i colpevoli non restino impuniti e promuovere un maggiore empowerment delle donne.⁸⁴

Le Parti si impegnano a inserire una prospettiva di genere nell'applicazione e nella valutazione dell'impatto delle disposizioni della presente Convenzione e a promuovere ed

⁸⁰ <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/cultura/cineMalaga2013/cineMalaga13.htm>

⁸¹ La Convenzione Europea sui Diritti Umani può essere consultata qui: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_eng

⁸² Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., pp. 14-15.

⁸³ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., p. 15.

⁸⁴ Ibidem.

attuare politiche efficaci volte a favorire la parità tra le donne e gli uomini e l'emancipazione e l'autodeterminazione delle donne.⁸⁵

Fino ad oggi, la Convenzione è stata firmata da 45 paesi e, il 12 marzo 2012, la Turchia è stata il primo paese a ratificarla, sottolineando l'importanza dell'impegno internazionale nella lotta contro la violenza di genere. Tuttavia, è stato anche il primo paese a revocarla il 20 marzo 2021, attraverso un decreto del Presidente Erdoğan:⁸⁶ un triste e preoccupante passo indietro in questa importante lotta. Nel 2018 è entrata in vigore la nuova Strategia del CdE per l'uguaglianza di genere 2018-2023⁸⁷ che ribadisce l'impegno dell'Organizzazione e combattere le problematiche di genere e raggiungere l'effettiva parità dei sessi.

Verrà posto l'accento su sei aree strategiche: prevenire e combattere gli stereotipi basati sul genere e il sessismo; prevenire e contrastare la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica; garantire alle donne equo accesso alla giustizia; assicurare una partecipazione equilibrata di donne e uomini ai processi decisionali politici e pubblici; proteggere i diritti di donne e ragazze migranti, rifugiate e richiedenti asilo; integrare le dimensioni di genere in tutte le politiche e le misure.⁸⁸

Per quanto riguarda il settore audiovisivo, il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha adottato tre raccomandazioni significative. La prima, datata 2013, fornisce linee guida e azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere e a contrastare gli stereotipi di genere nei media. La seconda, del 2017, affronta in particolare la mancanza di consapevolezza sulla questione e il problema della distribuzione ingiusta dei finanziamenti nel settore cinematografico. Questa raccomandazione invita i governi a rivedere la loro legislazione e le politiche, a raccogliere, monitorare e pubblicare dati, a sostenere la ricerca e a promuovere lo sviluppo continuo dell'alfabetizzazione mediatica. La terza raccomandazione, del 2019, chiede agli Stati membri di combattere il sessismo presente nei linguaggi utilizzati su Internet e sui social media, nei mezzi di comunicazione, nella pubblicità e nei luoghi di lavoro. Gli Stati membri sono tenuti a monitorare i progressi e a presentare rapporti periodici al Consiglio d'Europa in merito a tali sforzi.⁸⁹

⁸⁵ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, Art. 6, Istanbul, 2011, URL <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

⁸⁶ Zafer Fatih Beyaz, Cankut Tasdan, "Turkey withdraws from Istanbul Convention", Anadolu Agency, 20/03/2021, URL <https://www.aa.com.tr/en/turkey/turkey-withdraws-from-istanbul-convention/2182168>, (consultato il 07/09/2023).

⁸⁷ La Strategia per l'uguaglianza di genere 2018-2023 può essere consultata qui: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>.

⁸⁸ <https://www.coe.int/it/web/portal/-/the-council-of-europe-adopts-its-gender-equality-strategy-2018-2023>

⁸⁹ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., pp. 17-18.

Una realtà di notevole influenza è Eurimages, il fondo di sostegno alle opere cinematografiche europee del Consiglio d'Europa. Da molti anni, si dedica attivamente alla promozione dell'uguaglianza di genere e, in collaborazione con organismi nazionali e internazionali, monitora la presenza delle donne nell'industria cinematografica. L'obiettivo di Eurimages è conseguire una distribuzione equa dei finanziamenti per le coproduzioni tra donne e uomini. Il 16 ottobre 2020 ha adottato la terza strategia per la parità di genere nell'industria cinematografica europea per il periodo 2021-2023 che riflette il costante impegno del Fondo nell'affrontare il problema della sottorappresentazione delle donne nel settore cinematografico. In particolare, si impegna nel supportare i progetti guidati da donne e di aumentarne la visibilità.⁹⁰

2.3 Le misure dell'Unione Europea

Negli ultimi anni, c'è stata una crescente enfasi sull'obiettivo politico di promuovere una maggiore diversità e inclusione nel settore audiovisivo europeo. D'altra parte, il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro è stato sancito nei trattati europei fin dal 1957. Non solo per quanto riguarda una rappresentazione più equilibrata delle donne avanti e dietro lo schermo, ma si è esteso anche a favore di altri gruppi sottorappresentati, inclusi quelli legati all'etnia, all'orientamento sessuale, alle minoranze, alle origini sociali e ad altre forme di discriminazione. In relazione all'uguaglianza di genere, il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici a parità di lavoro è stato sancito nei trattati europei fin dal 1957. Così come anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea⁹¹ vieta qualsiasi discriminazione

based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation, nationality, etc.⁹²

La Carta stabilisce inoltre che la parità tra uomini e donne deve essere garantita in tutti i settori, inclusi l'occupazione, il lavoro e la retribuzione. In particolare, l'articolo 33 sancisce il diritto alla protezione dal licenziamento legato sulla maternità, oltre al diritto al congedo

⁹⁰ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., pp. 20-21.

⁹¹ La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea può essere consultata qui: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.

⁹² Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Articolo 21, Nizza, 2000.

parentale retribuito dopo la nascita o l'adozione di un bambino, “in order to reconcile family and professional life”.⁹³

Oltre a una serie di direttive adottate negli anni dall'UE volte a superare gli svantaggi storici delle donne e a promuovere concretamente la parità di genere, il 5 marzo 2020, la Commissione europea ha adottato la Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025. Questa strategia si concentra su obiettivi chiave, come la lotta alla violenza contro le donne, il contrasto agli stereotipi di genere, la promozione della trasparenza retributiva e la riduzione del divario salariale di genere, tra molti altri aspetti rilevanti. Inoltre, affronta questioni emergenti e complesse, come l'uguaglianza di genere nel contesto del cambiamento climatico e dell'intelligenza artificiale. Il documento si apre con una citazione della Presidente Ursula von der Leyen, che con orgoglio afferma: "We should not be shy about being proud of where we are or ambitious about where we want to go".⁹⁴ La Presidente sostiene con convinzione che l'uguaglianza di genere sia un valore fondamentale per l'Unione Europea (UE), un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. Il documento prosegue eleggendo l'UE a leader mondiale nel campo dell'uguaglianza di genere. Difatti 14 dei 20 paesi al mondo con i maggiori livelli di uguaglianza di genere sono Stati membri dell'Unione Europea.

Thanks to robust equal treatment legislation and jurisprudence, efforts to mainstream the gender perspective into different policy areas, and laws to address particular inequalities, the EU has made significant progress in gender equality in the last decades.⁹⁵

Tuttavia, continua il testo, nessuno degli Stati membri ha ancora raggiunto una piena uguaglianza di genere, e i progressi sono stati lenti.⁹⁶ Dopo aver fornito un quadro generale dell'*engagement* dell'UE, nel contesto di questa indagine si intende analizzare soprattutto le azioni intraprese nell'industria cinematografica, dall'organizzazione sovranazionale, per colmare i divari di genere. I principi di uguaglianza, come si è detto, fanno parte dei valori fondanti dell'Unione europea e si applicano trasversalmente a tutti i settori. D'altra parte, negli ultimi anni, il raggiungimento di una maggiore diversità e inclusione nel settore audiovisivo è stato sempre più enfatizzato come obiettivo politico a livello europeo e non solo. Ciò si è concretizzato non solo nella ricerca di

⁹³ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., p. 23.

⁹⁴ Comunicazione della Commissione Europea, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Bruxelles, 05/03/2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

⁹⁵ Ibidem.

⁹⁶ Ibidem.

una rappresentazione più equilibrata dei generi davanti e dietro lo schermo, ma anche nel coinvolgimento di tutti i gruppi sottorappresentati e delle minoranze. Il Parlamento europeo e il Consiglio dell'UE hanno emesso una serie di direttive e raccomandazioni rivolte agli Stati membri e alle organizzazioni dei media al fine di promuovere l'uguaglianza di genere e contrastare gli stereotipi dannosi nel settore. Tra queste misure vi sono: l'implementazione di quote volte a garantire una rappresentanza equa di donne e uomini in posizioni decisionali all'interno delle organizzazioni mediatiche; la promozione di politiche interne volte a favorire pari opportunità e diversità all'interno delle stesse; l'adozione di misure vincolanti da parte delle autorità di regolamentazione per aumentare la trasparenza riguardo al divario salariale tra i generi nel settore dei media; la creazione di database contenenti le informazioni su donne esperte nel campo dei media, gestiti dalle organizzazioni del settore; l'avvertimento riguardo ai rischi connessi alla rappresentazione stereotipata e degradante delle donne nei contenuti mediatici, come pubblicità, notizie, reportage, produzioni e trasmissioni.⁹⁷ Europa Creativa, il programma europeo di sostegno ai settori culturali, è stato rinnovato per il periodo 2021-2027, con un fondo di 2,4 miliardi di euro destinati al settore culturale e ai creativi europei. Il programma prevede la sezione MEDIA, che si concentra esclusivamente sul settore audiovisivo. L'obiettivo di MEDIA è preservare e sostenere l'"eccezione culturale" del cinema europeo, "promuovere la competitività e l'innovazione dell'industria audiovisiva europea e aiutare i settori della cultura e dei media europei ad accedere a nuove opportunità, mercati e pubblico internazionali".⁹⁸

⁹⁷ Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, op. cit., pp. 32-33.

⁹⁸ Europa Creativa – MEDIA <https://www.europacreativa-media.it/europa-creativa>

2.4 Il quadro legislativo Italiano

The cinema is really the place where Italian male chauvinism is at its peak. In Italian cinema, it's crazy for a woman. For me it was 10,000 times worse because I came to the cinema from acting. The Italian idea is woman, actress, zero intelligence, you want to be a director? Be an actress, you're cute, you're even good at it, why do you want to write, why do you want to direct? I find it incredibly difficult to relate to the institution, to the people, to men.⁹⁹

In Italia, la partecipazione femminile al mercato del lavoro risulta inferiore rispetto a molti altri paesi europei. Ciò può essere attribuito a vari fattori, tra cui tradizioni culturali, vincoli strutturali, mancanza di servizi di assistenza all'infanzia adeguati e discriminazioni di genere persistenti. Soprattutto nella politica e nelle alte cariche aziendali, si riscontra una rappresentazione femminile limitata e, in generale, la media europea registra tassi di occupazione femminile più elevati rispetto a quelli italiani. Paesi nordici come la Svezia e la Norvegia, in particolare, vantano numeri ben più alti. Luisa Rosti affronta la situazione italiana per *Il Sole 24 Ore*, nell'articolo "Occupazione femminile: la maternità spiega molto, ma non tutto". La giornalista esplora i vari fattori che influenzano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, evidenziando come la maternità giochi un ruolo significativo, sebbene non sia affatto l'unico elemento determinante.

È vero che solitamente la presenza di figli minori riduce il tasso di occupazione delle madri, ma in Italia le donne sono senza lavoro anche quando sono senza figli. Se la presenza di figli spiegasse tutto, non saremmo in fondo alla graduatoria dei Paesi europei contemporaneamente per la bassa natalità e per la bassa occupazione femminile.¹⁰⁰

⁹⁹ Bernadette Luciano, Scarparo Susanna, *Reframing Italy: New Trends in Italian Women's Filmmaking*, Indiana, Purdue Univ Press, 2012, p. 185.

¹⁰⁰ Rosti Luisa, "Occupazione femminile: la maternità spiega molto, ma non tutto", *Il Sole 24 Ore*, 14/05/23, <https://www.ilsole24ore.com/art/occupazione-femminile-maternita-spiega-molto-ma-non-tutto-AEFcpTTD>.

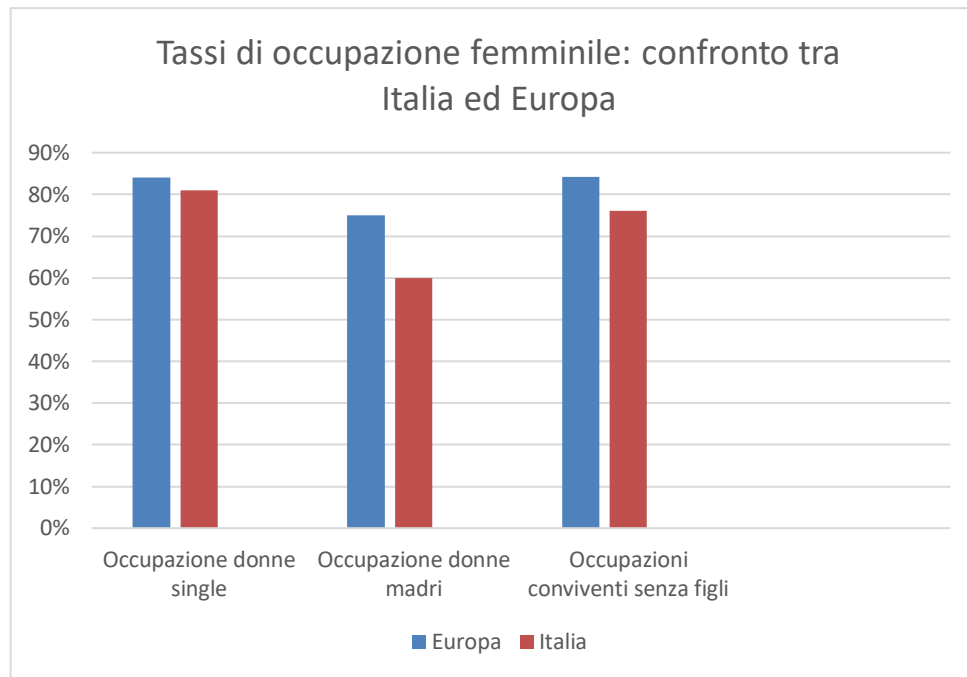


Figura 5: Rosti Luisa, “Occupazione femminile: la maternità spiega molto, ma non tutto”, Il Sole 24 Ore, 14/05/23, <https://www.ilsole24ore.com/art/occupazione-femminile-maternita-spiega-molto-ma-non-tutto-AEFcpTTD>

Il tasso di occupazione delle donne single in Italia si attesta all’81%, in linea con la media europea che registra l’84%. Tuttavia, la situazione cambia drasticamente per le donne in coppia con figli, con una percentuale che scende al 60%, a differenza della media europea, che vede il 75% delle madri occupate. Guardando ai Paesi altamente sviluppati, come Svezia, Finlandia, Danimarca e Paesi Bassi, emerge che la percentuale di donne occupate è uniforme tra le madri e le donne senza figli. In alcuni casi, le madri presentano addirittura un tasso di occupazione superiore rispetto alle donne che non hanno figli. In Italia, invece, già prima che si concretizzi la maternità, la sola scelta di vivere in coppia già comporta una significativa riduzione nei tassi di occupazione femminili. Si riscontra che, mentre in altri paesi europei la decisione di convivere tende ad associarsi a un lieve aumento del tasso di occupazione per le donne rispetto a coloro che sono single (passando da 83,9% a 84,2%), in Italia, la scelta di vivere in coppia abbassa drasticamente la probabilità di essere occupata, passando dal 81% al 76%.¹⁰¹

Nell'ambito dell'industria audiovisiva italiana, l'analisi condotta dalla DeA e il relativo grafico riportato a pagina 25 (Figura 3), mettono in evidenza una situazione altrettanto critica per le donne italiane. Tuttavia, in questo specifico contesto, si nota che vi è una variazione minima

¹⁰¹ Rosti Luisa, op. cit.

rispetto alla media europea. In Italia, soltanto il 12% dei film diretti da donne riceve finanziamenti pubblici. Sebbene, rispetto al passato, le donne abbiano registrato risultati migliori nell'ottenimento dei finanziamenti dalla RAI, che nel 2016 ha prodotto complessivamente il 21% dei film diretti da donne, persiste il problema nell'accesso alla distribuzione mainstream. Infatti, soltanto il 9% dei film diretti da donne viene proiettato nei cinema tradizionali della Penisola, come evidenzia il rapporto DeA del 2016. È palese un'inadeguata rappresentanza delle donne in ruoli chiave dell'industria cinematografica: esse costituiscono solo il 6% dei direttori della fotografia, meno del 10% dei tecnici del suono e appena il 6% dei compositori di colonne sonore. Al contrario si registra una sovra rappresentazione delle donne in ruoli tradizionalmente associati a stereotipi di genere, come il casting, la progettazione dei costumi e il trucco.¹⁰² Le sceneggiatrici, pur essendo relativamente più presenti e costituendo il 15% nell'industria cinematografica italiana, sono coinvolte nella stesura di meno del 40% dei film italiani.¹⁰³ “These numbers suggest that Italy is very far from reaching the goals set out by the 5050 × 2020 campaign launched in 2016 by the Swedish Film Institute and the Cannes Film Festival”.¹⁰⁴ Infatti, a differenza di enti finanziatori come Eurimages, British Film Institute, Screen Australia, Screen Ireland e Telefilm Canada, l'equivalente italiano di queste organizzazioni non ha preso un impegno formale a puntare a fornire il 50% dei propri finanziamenti a film diretti da donne entro il 2020.¹⁰⁵ In un'industria così marcatamente maschile, è inevitabile che persino le poche donne coinvolte nelle troupe si conformino all'idea predominante di cinema. Essendo in pochi i registi o i produttori che promuovono un'estetica femminile più sottile, sono ancora poche le storie e i personaggi femminili che si discostano dalla tradizionale e, spesso, stereotipata rappresentazione della donna sullo schermo.¹⁰⁶ Il rapporto Gap&Ciak del gruppo DeA ha fornito raccomandazioni politiche concrete per migliorare le condizioni e le opportunità delle donne nell'industria cinematografica italiana. Esaminando il sito della DGCA (Direzione Generale Cinema e Audiovisivo), l'organismo del Ministero della Cultura incaricato di promuovere e sostenere lo sviluppo nonché la diffusione del cinema italiano, non emergono decreti rivoluzionari a difesa delle professioniste del cinema nazionale. Tuttavia, la Legge sul Cinema e sull'Audiovisivo 220/2016 ha rappresentato un significativo catalizzatore di consapevolezza a livello nazionale riguardo alla

¹⁰² Bernadette Luciano, Scarparo Susanna, op. cit., p. 203.

¹⁰³ Ivi, p. 204.

¹⁰⁴ Ivi, p. 203.

¹⁰⁵ Ibidem.

¹⁰⁶ Ivi, p. 204.

promozione della parità di genere in questo settore. Emanata il 14 novembre 2016, è la prima legge italiana a introdurre incentivi alle pari opportunità di genere nell'industria audiovisiva.¹⁰⁷ Segue, il 7 luglio 2020, il *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la preproduzione e la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*¹⁰⁸ emanato dal DGCA sotto la direzione del dott. Nicola Borrelli. Esso, prendendo atto della legge 14 novembre 2016, n. 220 e, in particolare, dell'articolo 26 "che prevede la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo, la produzione e la distribuzione nazionale e internazionale di opere cinematografiche e audiovisive"¹⁰⁹, dichiara che "I criteri di valutazione" per l'ottenimento degli incentivi statali "tengono adeguatamente conto dell'obiettivo di: Favorire le pari opportunità di genere, con particolare riferimento alla figura del regista"¹¹⁰ (art. 16 comma 3-b). Importante anche la Disposizione del Ministro Dario Franceschini, datata 15 luglio 2021, riguardante le direttive operative relative ai contributi automatici stabiliti dagli articoli 23, 24 e 25 della Legge del 2016. Questa disposizione stabilisce che le opere cinematografiche dirette da donne o con una prevalenza di autrici donne (coinvolte nella sceneggiatura, regia e musica) o quelle che vantano almeno il 50% dei capi-reparto di genere femminile, otterranno automaticamente dei punteggi aggiuntivi per i produttori e i distributori.¹¹¹ Nel corrente anno e precisamente il 28 marzo 2023, invece, è stato pubblicato un altro *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la produzione di opere cinematografiche e audiovisive* dal DGCA, che resta sotto la direzione del dott. Nicola Borrelli. Tale bando sancisce che

le opere dirette da donne o con maggioranza di autrici donne (soggetto, sceneggiatura, regia e musica) e le opere con capi-reparto in maggioranza donne (per fiction e documentario: DOP, operatrice di macchina, organizzatrice generale, direttrice di produzione, tecnica del suono, scenografa, costumista, montatrice, montatrice del suono, vfx producer, supervisor; per animazione: storyboardist, direttrice di produzione, sound design, background artist, character design, montatrice, montatrice del suono, supervisore dell'animazione) ottengono punteggi automatici.¹¹²

¹⁰⁷ <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>

¹⁰⁸ Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, Direzione generale Cinema e audiovisivo, *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la preproduzione, la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*, art. 16 comma 3-b, 2020, p. 1.

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ Ibidem

¹¹¹ <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>

¹¹² Ibidem.

I punteggi vengono assegnati secondo quanto indicato nella Tabella 4 - F: 7 punti vengono attribuiti nel caso in cui il regista o la maggioranza dei registi dell'opera siano donne; 4 punti vengono assegnati se la maggioranza degli autori dell'opera, come definiti dalla legge 633/1941, sono donne; 6 punti vengono assegnati se la maggioranza dei capi-reparto nell'opera sono donne.¹¹³

Sforzi importanti ma non sufficienti, quelli del governo italiano per fronteggiare la problematica delle disparità di genere, specialmente se confrontati con le iniziative di altri paesi europei. Inoltre, non vanno trascurati i longevi governi berlusconiani, che hanno lasciato un'impronta profonda, caratterizzata da un maschilismo diffuso e dalla volgarizzazione dell'immagine femminile, particolarmente evidente nei prodotti cinematografici e televisivi Fininvest.¹¹⁴ Questa condizione rappresenta un problema che, per fortuna, sembra gradualmente iniziare a essere affrontato nei giorni attuali, anche grazie al contributo di autrici come Paola Cortellesi, Alice Rohrwacher, Susanna Nicchiarelli, Laura Bispuri e tante altre.

¹¹³ Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, Direzione generale Cinema e audiovisivo, *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*, Tab. 4 – F, 2023, p. 37.

¹¹⁴ Crespi Alberto, *Storia d'Italia in 15 film*, Bari, Laterza, 2018, pp. 203-205.

CAP. 3 FESTIVAL E ASSOCIAZIONI NELLA LOTTA AL GENDER GAP

3.1 Il ruolo dei Festival internazionali: I big three d'Europa

I festival cinematografici non sono solamente celebrazioni dell'arte cinematografica, ma costituiscono altresì piattaforme di notevole rilevanza per promuovere, influenzare e innescare dibattiti su questioni di attualità. Di fatti sono diventati punti focali essenziali nel dibattito riguardante la rappresentazione e le opportunità per le donne nel panorama cinematografico. Essi svolgono un ruolo imprescindibile in quanto promotori dei beni culturali e dei valori a essi associati, fungendo da motore per il cambiamento e da voci impegnate nell'*advocacy* per una maggiore inclusione. La loro influenza non si limita a orientare l'opinione pubblica, ma permea anche le politiche e le dinamiche interne all'industria cinematografica. È per questo motivo che l'azione dei principali festival europei come il Festival Internazionale del Cinema di Cannes, la Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica e il Festival Internazionale del Cinema di Berlino risulta cruciale. “Le eterne guardiane del cinema d'Europa”¹¹⁵, così il *Courrier d'Europe*, web magazine del Master in Affari Europei dell'Università Sorbona di Parigi, ha definito questi festival. Essi non solo presentano film di grande rilievo artistico e commerciale, ma giocano un ruolo importante nel plasmare le discussioni e le politiche riguardanti le tematiche più attuali nel panorama cinematografico. Questi festival, attraverso le loro selezioni di film, giurie, panel di discussione e iniziative speciali, sono diventati luoghi di visibilità per le cineaste, offrendo un palcoscenico dove voci, altrimenti trascurate, possono essere ascoltate e apprezzate. La loro capacità di influenzare l'opinione pubblica e l'industria cinematografica li posiziona come attori chiave nel promuovere una maggiore rappresentanza femminile, non solo dietro la macchina da presa, ma anche nelle posizioni decisionali e nei ruoli creativi all'interno dell'industria. In questo contesto, il presente paragrafo si propone di esaminare le azioni dei festival cinematografici di rilevanza internazionale volte alla promozione della parità di genere nel panorama cinematografico europeo. Dunque, saranno analizzate tutte le iniziative, le politiche adottate da questi festival e il loro conseguente impatto sullo sviluppo di carriere e sulle rappresentazioni delle donne nel cinema, al fine di comprendere l'effettivo ruolo dei festival in quanto agenti di cambiamento e inclusione. In verità i festival cinematografici di questa risonanza hanno spesso riflettuto le tendenze

¹¹⁵ Neff Marjorie, “BERLIN, VENISE, CANNES... LES ÉTERNELLES GARDIENNES DU CINÉMA EUROPÉEN ?”, *Le Courrier d'Europe*, 04/11/2020, <https://www.thenewfederalist.eu/berlin-venise-cannes-les-eternelles-gardiennes-du-cinema-europeen?lang=fr> (consultato il 05/12/2023).

maschiliste presenti nella società. Storicamente, si sono fatti portavoce di queste disuguaglianze sia attraverso la selezione dei film proposti che nella distribuzione dei premi, evidenziando disparità tra uomini e donne. Questa tendenza persistente è indicativa di una cultura profondamente radicata che tende a favorire prevalentemente la presenza maschile nel contesto cinematografico. Come esaminato nel secondo capitolo, è solo a partire dal 2018, grazie a iniziative promosse da donne di spicco, che si è cominciato a intravedere un miglioramento di questa situazione. Tuttavia, rimane ancora molto lavoro da fare. La costante sottorappresentazione delle donne nei premi cinematografici è stata oggetto di critiche e dibattiti, mettendo in luce un sistema di valutazione che potrebbe essere influenzato da pregiudizi o da norme culturali preesistenti. Pur essendoci stati progressi nel tentativo di correggere questa disparità, grazie all'introduzione di premi specifici per le donne e a un aumento della visibilità delle loro opere, resta ancora imprescindibile un impegno costante nel contrastare il gender gap. È essenziale garantire una rappresentanza equa e meritocratica nel riconoscimento delle eccellenze del cinema. Imputato storico di squilibrio di genere, sia nelle sue giurie che nella selezione dei film in concorso, il Festival Internazionale del Cinema di Cannes è stato, d'altro canto, un palcoscenico fondamentale per movimenti di protesta e attivismo nati dal basso, volti a contrastare le disparità di genere. Nel corso degli anni, a Cannes si sono verificate manifestazioni, eventi e dichiarazioni scomode da parte di attrici e professioniste del cinema, con lo scopo di protestare contro le disuguaglianze di genere presenti nell'industria cinematografica. Tali azioni hanno attirato l'attenzione dei media e del pubblico, evidenziando la necessità di cambiamenti strutturali e di una maggiore parità nell'ambiente cinematografico. Un momento dissacrante e spartiacque è rappresentato dalla marcia delle “ottantadue di Cannes”. Queste iniziative hanno contribuito a spingere il Festival e l'industria cinematografica nel suo complesso a considerare e affrontare più seriamente la questione della parità di genere e dell'inclusione. L'Organizzazione stessa del Festival si è poi attivata negli anni per contribuire al cambiamento. Nel 2015 è stato lanciato *Women in Motion* in collaborazione con Kering, un gruppo internazionale di beni di lusso. Il programma offre una piattaforma per celebrare il contributo delle donne nel mondo del cinema, evidenziando il loro lavoro e le loro realizzazioni. Include una serie di eventi tenuti durante la Kermesse, tra cui panel di discussione, incontri, dibattiti e premiazioni che coinvolgono cineaste, registe, produttrici e altre figure di spicco nell'industria cinematografica. “Ogni anno, Kering presenta due premi al Festival de Cannes: il *Women In Motion Award* premia figure iconiche del mondo del cinema

la cui carriera è fonte d'ispirazione, mentre il *Young Talents Award* sostiene una donna promettente del settore”.¹¹⁶

Per la prima edizione - di maggio 2015 - sono François-Henri Pinault, Pierre Lescure e Thierry Frémaux a conferire il Premio *Women In Motion* all'attrice, produttrice e filantropa Jane Fonda per la sua carriera eccezionale. La produttrice Megan Ellison riceve invece un premio speciale.¹¹⁷

Ma l'iniziativa non si limita alle giornate del Festival, il gruppo è attivo durante tutto l'anno. Degna di nota è anche la celebrazione di Agnès Varda di novembre 2017. “Prima regista della storia ad aver ottenuto un Premio Oscar alla carriera” a cui, per l'occasione, è stata organizzata “una serata eccezionale in suo onore presso la sede parigina di Kering, al numero 40 di Rue de Sèvres”.¹¹⁸ Ma è la 71^a edizione del Festival di Cannes a segnare, come si è detto, un nuovo capitolo della storia del cinema femminile, quando due giorni dopo la protesta organizzata sul prestigioso tappeto rosso da ottantadue figure femminili dell'industria cinematografica, le cui voci si sono levate per chiedere la fine delle disuguaglianze di genere nell'ambiente cinematografico, il direttore del festival, Thierry Fremaux, ha firmato il *Pact for Parity and Inclusion*, insieme a Edouard Waintrop e Charles Tesson, entrambi direttori artistici di Cannes. Con questa carta “promettono di spingere per un numero uguale di uomini e donne nei consigli decisionali, oltre a una maggiore trasparenza nel processo di selezione dei film”.¹¹⁹ In prima fila, a osservare questo momento significativo, i membri della giuria composta da nove persone, tra cui Kristen Stewart e la presidente della giuria, Cate Blanchett. Entrambe le attrici hanno preso parte attivamente alla marcia, dimostrando così il loro impegno per promuovere la parità di genere nell'industria cinematografica.

¹¹⁶ <https://www.kering.com/it/media/approfondimenti/women-in-motion/>

¹¹⁷ <https://www.kering.com/it/il-gruppo/kering-for-women/women-in-motion/date-chiave/>

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ Mumford Gwilym, “Cannes film festival unveils equality charter in push for gender parity”, *The Guardian*, 14/05/2018, <https://www.theguardian.com/film/2018/may/14/cannes-film-festival-unveils-equality-charter-in-push-for-gender-parity#:~:text=Under%20the%20charter%2C%20the%20Cannes,parity%20on%20the%20Cannes%20board.,> (consultato il 17/12/2023).



Figura 6: Ulivi Stefania, “Cannes, sul red carpet la protesta delle donne per la parità”, *Corriere della Sera*, 12/05/2018, https://www.corriere.it/foto-gallery/spettacoli/18_maggio_12/cannes-red-carpet-protesta-donne-la-parita-40fd32d0-5601-11e8-9c30-640530cfa12f.shtml.

“We hope that Cannes will welcome these new initiatives,” ha detto il direttore Fremaux invitando gli altri festival cinematografici internazionali a fare altrettanto. “We hope that it will reinforce the realization that the world is not the same anymore. The world has changed”.¹²⁰ Ad oggi, dopo l’esempio di Cannes, numerosi sono i festival ad aver firmato la carta e aderito all’impegno. Un'altra iniziativa significativa promossa dal Festival di Cannes è stata l'introduzione, a partire dal 2019, del servizio di asilo nido *Le Ballon Rouge*, realizzato dal Marché du Film in collaborazione con Parenting at Film Festivals. Questo servizio è stato concepito per consentire ai partecipanti dell'evento di portare con sé i propri figli. *Le Ballon Rouge* è un'area dedicata ai bambini dai sei mesi ai dodici anni, che rimane aperta dalle 10:00 alle 18:00 durante lo svolgimento del Festival. Inoltre, il Marché du Film offre gratuitamente i badge ai

¹²⁰ Coyle Jake, “Cannes’ leaders sign pledge to improve gender equality”, *The Associated Press*, 14/05/2018, <https://apnews.com/article/f2a33ebb5c3b42df94b0e9ec87310943>, (consultato il 18/12/2023).

bambini facilitando così la partecipazione delle famiglie alla kermesse.¹²¹ In aperto dissenso con le pratiche dei festival cinematografici, Brigitte Rollet ha sollevato questioni cruciali durante la sua partecipazione al podcast francese *Le Grand Tour*, condotto da Marie Sorbier, nell'episodio del 4 giugno 2021. Ricercatrice presso il Centre d'histoire culturelle des sociétés contemporaines e docente a Sciences Po, Rollet ha manifestato il suo disappunto nei confronti del Festival di Cannes, evidenziando le persistenti esclusioni delle donne nonostante l'attivismo professato e l'adesione alla Carta per la parità e l'impegno del Collettivo 50/50. Nel corso della discussione, ha condiviso il suo punto di vista critico sulla situazione attuale del festival e sulle sfide che ancora ostacolano la piena promozione dell'uguaglianza di genere nel mondo cinematografico.¹²² “Ma fino a che punto questo si traduce in realtà? Non ho visto nulla sul sito web riguardo alla Carta 50/50 firmata nel 2018”.¹²³ All'annuncio del programma per la selezione ufficiale dell'edizione del 2022, è emerso che tra le ventuno pellicole selezionate vi fossero solo quattro nomi femminili.

Non c'è mai stata una regista donna presidente della giuria di Cannes, solo attrici. C'è un rapporto ambivalente: si tratta dello stesso gruppo di donne, anche se riunisce una molteplicità di esperienze e di persone. Gli ideatori, i tecnici, le attrici, ma anche i personaggi da loro interpretati. Il problema è che Cannes non è il luogo in cui si pensa a queste domande. Quando guardiamo gli sponsor del festival, vediamo che per donna questo evento significa moda, gioielli, profumi.¹²⁴

Resta il dilemma se sia giusto d'altro canto imporre dei criteri di diversità negli atti creativi, certamente l'arte può affrontare le questioni sociali del suo tempo, ma la costrizione non sminuisce il senso stesso dell'opera? Secondo Brigitte Rollet non si tratta di un vincolo ma di un incoraggiamento, soprattutto per ottenere i finanziamenti.

Agli uomini che dicono che i creatori non hanno più libertà bisogna rispondere: “Fai quello che vuoi!” Ma in Francia, dove il cinema è fortemente sostenuto, in particolare il cinema d'autore, possiamo concedere aiuti condizionati. I critici la chiamano coercizione, ma non viene loro impedito di fare ciò che vogliono. Considerata la gravità delle questioni relative ai diritti delle donne, questi fondi devono incoraggiare altri tipi di rappresentanza.¹²⁵

¹²¹ Ramachandran Naman, “Cannes Back With Le Ballon Rouge Daycare Creche During Festival – Global Bulletin”, *Variety*, 27/05/2021, <https://variety.com/2021/film/news/cannes-ballon-rouge-daycare-creche-1234982921/>, (consultato il 19/12/2023).

¹²² Sorbier Marie (Conduttrice), (2020 – presente), "Comment le Festival de Cannes prend en compte la parité, ou pas" (n. 196) [Episodio di podcast audio], *Le Grand Tour*, Radio France, <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/affaire-en-cours/comment-le-festival-de-cannes-prend-en-compte-la-parite-ou-pas-7547210>.

¹²³ Sorbier Marie, op. cit., (traduzione mia).

¹²⁴ Ibidem.

¹²⁵ Ibidem.

La ricercatrice auspica che anche in Francia si adotti una pratica simile a quella svedese, dove i film sono accompagnati da un'etichetta che indica se il contenuto dell'opera supera il test Bechdel: un indicatore che valuta lo spazio dato ai ruoli femminili in una produzione cinematografica.¹²⁶

Nel 2018 anche i dirigenti della Biennale di Venezia e della Mostra del Cinema, Paolo Baratta e Alberto Barbera, hanno siglato la Carta per l'uguaglianza e la parità di genere "con le associazioni Comune e Women in film, tv & media Italia, rappresentate rispettivamente da Jasmine Trinca e Kissy Dugan insieme a Margherita Chiti".¹²⁷ L'accordo impegna a

presentare pubblicamente statistiche, in particolare per quel che riguarda il numero di film presentati alla selezione, per poter sostenere il Movimento e le associazioni ad esso connesse con dati certi. Si dovrà, inoltre, mantenere la massima trasparenza in relazione all'elenco dei membri dei comitati di selezione e dei programmatori, con l'obiettivo di eliminare ogni sospetto di mancanza di diversità e parità pur consentendo al Festival di esercitare pienamente le sue scelte editoriali e strategiche.¹²⁸

La Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia ha successivamente assunto l'impegno di mantenere un elevato numero di donne in posizioni di leadership all'interno dell'organizzazione, attualmente superiore al 50%. Tale impegno si estende anche al team di consulenti ed esperti della Mostra, che già nel 2018 vantava una presenza femminile del 46%. Inoltre, si propone di organizzare annualmente, durante la kermesse, un seminario di approfondimento sui temi della parità di genere e dell'inclusione, in collaborazione con le associazioni che condividono tali valori.¹²⁹

Alberto Barbera inaugura l'80° edizione della Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica del 2023, esprimendo tutte le paure che il cinema contemporaneo è chiamato a fronteggiare: dalla persistente crisi post-pandemica alle minacce dell'Intelligenza Artificiale, dalla crisi climatica agli orrori di una guerra infinita, "che genera strazi indicibili nelle popolazioni colpite e trepidazioni crescenti nell'animo di tutti".¹³⁰

Eppure, [prosegue il Direttore del festival di cinema più antico del mondo, come riportato sul sito della Biennale] se anche l'industria dell'audiovisivo mostra le sue fragilità, il cinema è vivo come non mai. La conclusione del lungo processo di selezione dei film proposti alla Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia ne parrebbe una

¹²⁶ Ibidem.

¹²⁷ Paternò Cristiana, *Parità di genere, l'impegno della Mostra*, Cinecittà News, 31/08/2018, <https://cinecittanews.it/parita-di-genere-l-impegno-della-mostra/>, (consultato il 19/12/2023).

¹²⁸ Ibidem.

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ <https://www.labiennale.org/it/cinema/2023/intervento-di-alberto-barbera>

conferma, nonostante le difficoltà che anche quest'anno si sono dovute affrontare. [...] Autori affermati che si esprimono al meglio delle loro straordinarie possibilità creative, solidi registi che confermano il loro talento e la capacità di interpretare il presente e le sue inquietudini, esordienti che incalzano le generazioni che li hanno preceduti tracciando nuovi percorsi per il futuro che ci attende, e un numero crescente di donne registe che ci incoraggiano a sperare in una prossima e auspicata parità di genere.¹³¹

Inoltre, sempre a partire dal 2018, è stato lanciato il Seminario sulla parità di genere e l'inclusione nell'industria cinematografica, promosso congiuntamente dalla Biennale di Venezia, Eurimages e Women in Film, Television & Media Italia. Esso si distingue in quanto momento cruciale dedicato alla riflessione e all'approfondimento del tema della parità di genere nell'ambito cinematografico. Tale iniziativa, con il coinvolgimento di organizzazioni di rilevanza nel panorama cinematografico e dell'industria audiovisiva, mira a stimolare un dialogo costruttivo e a promuovere strategie concrete per favorire una maggiore inclusione e parità di opportunità all'interno del settore. Il 5 settembre 2023 si è svolta la quinta edizione del Seminario presso lo Spazio Incontri dell'Hotel Excelsior nell'ambito del Venice Production Bridge, l'evento ha offerto nuovi dati, approfondimenti e opportunità di incontro, sottolineando l'impegno condiviso verso una maggiore parità di genere e inclusione nell'industria del cinema. L'accesso è stato aperto a tutti ed è stata data la possibilità di seguire la diretta del convegno in streaming tramite il VPB Live Channel.¹³² La questione delle quote rosa nel contesto cinematografico ha sollevato un dibattito acceso riguardo alla loro efficacia nell'ottenere una maggiore inclusione delle donne. Alcuni critici sostengono che assegnare premi specifici alle donne o creare sezioni dedicate potrebbe, in realtà, rivelarsi una forma di discriminazione più che di inclusione. Questa prospettiva suggerisce che tali misure potrebbero rischiare di separare ulteriormente le donne, anziché integrarle in modo completo nelle competizioni principali. Mentre le quote rosa sono state introdotte con l'intento di promuovere l'uguaglianza di genere e correggere gli squilibri storici, la discussione su questo tema evidenzia la complessità di trovare soluzioni efficaci per affrontare la sottorappresentazione delle donne nell'industria cinematografica. Mentre alcuni esperti sottolineano il rischio di creare una segregazione attraverso queste misure, altri ritengono che siano ancora necessarie per accelerare il processo di cambiamento e superare gli ostacoli che le donne affrontano nel raggiungere la parità nel settore del cinema. Con l'intento di adottare un approccio gender neutral, il Festival di Berlino ha introdotto un'innovativa pratica a partire dall'edizione del 2020, assegnando premi alla miglior

¹³¹ Ibidem.

¹³² <https://wiftmitalia.it/news/venezia-05-08-2023-seminario-wiftmi-parita-di-genere-e-inclusione-5a-edizione/>

interpretazione protagonista e non-protagonista senza fare la classica distinzione di genere.¹³³ Secondo i curatori del festival Mariette Rissenbeek e Carlo Chatrian “non separare più i premi nella professione di attore secondo il genere sessuale è un segnale verso una maggiore consapevolezza di genere nell'industria cinematografica”.¹³⁴ L’dea è quella di abbattere le barriere di genere e rendere il riconoscimento uguale per tutti. Tuttavia, secondo Nicole Miglio, dottoranda in filosofia presso Università Vita-Salute San Raffaele in collaborazione Università degli Studi di Milano e affiliata all’Interfaculty centre for gender studies, questa decisione storica non sembra perseguire l'obiettivo desiderato. “La doppia categoria obbligava a riconoscere almeno una protagonista donna”.¹³⁵ In un’industria caratterizzata da una considerevole disparità tra uomini e donne, l'introduzione di una categoria gender neutral non può che giovare gli artisti uomini. Tuttavia, va sottolineato che il Festival Internazionale del Cinema di Berlino manifesta un deciso impegno nel superare le barriere di genere in generale. "In occasione della settantesima edizione del 2020, il festival ha messo in luce il suo impegno verso tutti i diciassette Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, con particolare attenzione al quinto obiettivo che riguarda l'uguaglianza di genere. Tramite la consultazione del sito web archiviato, la presentazione di quell'edizione spiega:

The Berlinale actively promotes gender equality and diversity. Since its establishment in 1951, the festival has been generating ideas and visions for a diverse world. This commitment is reflected in the film programmes of the sections and special presentations as well as the initiatives and special events.¹³⁶

¹³³ Cereda Luca, “Il Festival di Berlino diventa gender neutral”, *Vita*, 01/09/2020, <https://www.vita.it/il-festival-di-berlino-diventa-gender-neutral/>, (consultato il 21/12/2023).

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶

https://www.berlinale.de/en/2020/topics/berlinale-topics-detail_53192.html#:~:text=The%20Berlinale%20actively%20promotes%20gender,the%20initiatives%20and%20special%20events.



Figura 7: Logo del quinto degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, <https://sdgs.un.org/goals>.

L'impegno è espresso in modo significativo attraverso la sezione speciale Panorama, la quale, fin dagli anni Ottanta, ha assunto un ruolo pionieristico nell'ambito dei festival cinematografici. La sezione Panorama si è distintamente dedicata alla proiezione di film che esplorano tematiche legate al mondo femminista e LGBTQ+. Il programma di questa sezione è apertamente politico, con l'obiettivo dichiarato di superare i tradizionali confini di genere e di promuovere una visione più inclusiva e progressista.

Panorama is explicitly queer, explicitly feminist, explicitly political – and at the same time seeks to think beyond these categories - always looking for what is new, daring, unconventional and wild in today's cinema. Here you can encounter young, exciting talents from around the world and discover the latest works by renowned filmmakers.¹³⁷

Inoltre, a partire dal 2018, la Berlinale ha sostenuto attivamente eventi organizzati da ProQuote Film e Women in Film and Television Germany (WIFT), consolidando così il suo impegno a favore dell'equità di genere in ambito cinematografico.¹³⁸ Per quanto riguarda il personale del festival e la composizione delle giurie, l'obiettivo di garantire la parità di genere riveste un'importanza centrale. Dall'edizione del 2019, sette

¹³⁷ <https://www.berlinale.de/en/festival/sections/panorama.html>

¹³⁸ https://www.berlinale.de/en/2020/topics/berlinale-topics-detail_53192.html#:~:text=The%20Berlinale%20actively%20promotes%20gender,the%20initiatives%20and%20special%20events.

sezioni sono state dirette da donne e altre sette da uomini, mentre una posizione è stata occupata senza alcuna distinzione di genere. Inoltre, sia la Giuria Internazionale che la Giuria Internazionale dei Cortometraggi sono state composte in modo equilibrato, con la partecipazione di cinque donne e cinque uomini. Sempre nel 2019, la Berlinale ha sottoscritto l'iniziativa 5050 x 2020 e nel 2020 “137 of the overall 340 films at the festival were directed by women, which is equivalent to 40 percent. By comparison, the percentage of female directors in German film productions is only 23 percent”.¹³⁹

3.2 Eventi, manifestazioni e iniziative cinematografiche in Italia

Il tema della *gender equality* e della violenza sulle donne, come già evinto dai capitoli presenti, risulta essere un argomento di confronto e un campo tutt'altro che in risoluzione, dove ognuno è chiamato a una partecipazione attiva per sensibilizzare e cercare di risolvere, attraverso la giustizia e l'educazione, alcuni dei grandi problemi della nostra contemporaneità. Anche se la retorica sul tema è costante all'interno di giornali e interventi sui social media, sia l'uguaglianza di genere (dal salario alle percentuali nei posti di lavoro) che la violenza di genere, in questo caso sulle donne, sono all'ordine del giorno. La situazione italiana sta cambiando molto lentamente, spesso solo a seguito di atti violenti e di casi di cronaca.

Prendendo in esame il report pubblicato da Unità, un'associazione formata da attori e attrici volta a tutelare i lavoratori del settore dello spettacolo nel 2020, il monitoraggio delle disparità di genere nel mondo del cinema italiano vedono ancora una bassa rappresentanza di donne, con picchi dell'85% di presenza maschile nella documentaristica e del 90% nella fiction, determinata anche, all'interno della categoria “donna”, sulla base dell'età. Il problema dell'età si palesa soprattutto per quanto riguarda le candidature a premi come il David di Donatello, dove le nomination a uomini over 60 sono il doppio, se non il triplo, più alte di quelle delle donne over 60.¹⁴⁰

Viene sottolineato, in aggiunta, che:

La situazione dell'audiovisivo e del teatro risultano anche peggiori della media degli altri comparti, e quella italiana, in particolare, pur registrando una serie di iniziative che vanno nella direzione auspicata, sconta un ritardo significativo rispetto al contesto comunitario. A rendere più grave ed urgente il problema è la doppia valenza che il fenomeno discriminatorio assume nel settore culturale, in quanto non si limita ad incidere

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ Position paper di UNITA, “La parità di genere nell'audiovisivo e nel teatro”, Roma, 23 marzo 2022.

negativamente sugli aspetti di disparità legati al lavoro e allo sviluppo inclusivo, ma si riverbera nella società attraverso la narrazione contribuendo al consolidamento nella società di un set di valori discriminatori, di genere e di età.¹⁴¹



Figura 8: Estratto Rapporto di Genere del MIC 2018-2020, Position paper di UNITA, “La parità di genere nell’audiovisivo e nel teatro”, Roma, 23 marzo 2022.

Medesimo scenario emerge dalle ricerche fatte da Amleta, associazione che incentra la propria battaglia sul colmare il divario tra attori donne e uomini sul palcoscenico, che sostiene che “le donne salite sul palco dei principali teatri italiani tra il 2017 e il 2020 erano il 37,5% del totale degli attori, mentre le registe sono il 21,6% e le drammaturghe il 20,7%. Infine, non ci sono donne alla guida dei grandi teatri nazionali”¹⁴².

Un divario sottolineato da dati e testimonianze, per portare agli occhi di tutti quanto la questione della disparità sia tutto fuorché risolta. Il lavoro di Amleta verrà analizzato nel dettaglio nel prossimo paragrafo, ma già da questo primo assaggio ecco che emerge una

¹⁴¹ Ivi, p. 9.

¹⁴² Camilli Annalisa, “Violenza e sessismo nel mondo dello spettacolo restano invisibili”, *L'Essenziale*, 22/05/2023, <https://www.internazionale.it/essenziale/notizie/annalisa-camilli/2023/05/22/violenza-e-sessismo-nel-mondo-dello-spettacolo-restano-invisibili> (consultato il 21/01/2024).

situazione del mondo dello spettacolo italiano, purtroppo, in linea con i fatti di cronaca e i dati a tutti familiari. Cinema, teatro e il mondo delle arti, deputati non solo al mero intrattenimento ma anche al racconto dei problemi del nostro tempo e al dibattito su di essi, rappresentano canali che permettono di raggiungere un ampio pubblico, eterogeneo, senza distinzioni di età, genere e locazione sul territorio. In questo capitolo in particolare, l'obiettivo è quello di mappare eventi, manifestazioni e iniziative organizzate sul territorio italiano proprio al fine di sensibilizzare sulla tematica, invogliando il dialogo e l'analisi, usando come strumento le pellicole cinematografiche e proponendo grandi attori e registi come figure portatrici di significati profondi. Per citare un esempio attuale, Paola Cortellesi, regista e attrice nel film *C'è ancora domani* (2023), parla sia della pellicola che della realtà che percepisce durante la presentazione del proprio lavoro:

È un film politico a tutti gli effetti, che tira fuori la voglia di condividere, tirando fuori anche il senso di questo lavoro [...]: io so solo raccontare le storie, come scrittrice o come interprete, non faccio la morale ma lascio agli altri cogliere il tema. Quando faccio i saluti in sala, sento che c'è questa voglia di condividere tante cose che hanno colpito o che avvelenano un po' la vita quotidiana, non necessariamente in questi termini così violenti. Alla fine ho capito che è un tema che tocca tutti, ed è impressionante.¹⁴³

Il suo ultimo film, infatti, tratta il tema della violenza di genere, raggiungendo un tale numero di spettatori da ricevere riconoscimenti sia sul territorio nazionale, con il la vincita del premio "Biglietto d'oro 2023" da parte dell'Associazione Nazionale Esercenti Cinema (ANEC), che a livello europeo, confermando l'idea che il cinema possa veicolare non solo intrattenimento, ma anche riflessione e spunti di dialogo e diventare quasi un mezzo educativo per le grandi masse. Inoltre:

Il successo di *C'è ancora domani* è una buona notizia per il cinema italiano anche perché a girarlo è una donna. In Italia le registe, lo sappiamo, sono poche, ma che qualcosa stesse cambiando abbiamo cominciato a percepirlo negli ultimi tempi. Solo quest'anno, a esordire alla regia sono state, tra le altre, oltre a Cortellesi, Kasia Smutniak, Margherita Buy, Micaela Ramazzotti. Qual è l'ostacolo? Si potrebbero scrivere libri interi sul tema, ma che la professione sia stata per lungo tempo appannaggio quasi esclusivo degli uomini è un dato di fatto. Nell'anno in cui a trionfare nei box office mondiali è stato *Barbie* di Greta Gerwig, il successo di Paola Cortellesi fa sperare che ci sia un domani anche per le donne dietro la macchina da presa.¹⁴⁴

¹⁴³ Estratto dell'intervista rilasciata dall'attrice e regista Paola Cortellesi presso il programma televisivo "Propaganda Live", diffuso su La7 il 14 novembre 2023.

¹⁴⁴ Colosimo Valentina, "C'è ancora domani: perché il successo di Paola Cortellesi è una buona notizia per tutto il cinema italiano", *Vanityfair*, 09/11/2023. <https://www.vanityfair.it/article/ce-ancora-domani-paola-cortellesi-film-successo> (consultato il 22/01/2024)

Se anche un solo film, come l'esempio appena citato, può portare a una scossa nella critica e a una maggiore consapevolezza su una particolare tematica, l'organizzazione di manifestazioni, eventi e rassegne sulla disparità di genere e violenza risultano essere lo strumento adatto per approfondire la riflessione, magari attraverso conferenze, incontri con personaggi di spicco e mettendo in risalto lavori di nicchia fatti da registe donne.

Il festival cinematografico Alice nella città, sezione autonoma della Festa del Cinema di Roma, che si tiene nella capitale dal 2003, nell'edizione del 2023 ha ospitato una serie di incontri dal titolo Womenlands, proprio sul tema delle eccellenze femminili italiane nel campo del cinema. "Quattro appuntamenti per mettere in luce un nuovo ruolo della donna nella società contemporanea e la sensibilità della città sul tema dei diritti e dell'inclusione"¹⁴⁵, che dal 18 al 29 ottobre 2023 hanno visti presentati lavori di registe donne e l'assegnazione del Women Excellence Award International, come riconoscimento per il lavoro svolto. Come cita il portale di Alice nella città:

La XXI edizione si declina al femminile con una linea dedicata alle opere che pongono le donne al centro dello storytelling. [...] Nasce "Womenlands", serie di incontri organizzati in collaborazione con Expo 2030 per valorizzare le eccellenze femminili italiane e internazionali.¹⁴⁶

La struttura delineata per questa serie di incontri risulta particolarmente interessante, poiché il festival si pone un obiettivo olistico. Non si limita alla tradizionale formula delle conferenze e lezioni frontali, bensì abbraccia un approccio più ampio che include incontri con dibattito. Al centro di questa iniziativa sta la volontà di promuovere uno scambio culturale dinamico, evidenziando la possibilità di un cinema femminile attraverso nuove forme di sperimentazione e collaborazione tra i diversi settori legati all'industria cinematografica. Le idee alla base di questa iniziativa si ispirano alla filosofia dell'associazione stessa, espressa anche dalla direttrice Fabia Bettini, che ha sottolineato quanto le figure femminili siano spesso confinate a ruoli secondari - sia in scena che nella produzione - portando a una perdita di pluralità di voci e sensibilità nel prodotto audiovisivo. Mancanza di leadership femminile che è anche in contrasto con il livello di istruzione delle donne, maggiore del 26% rispetto a quello degli uomini.

¹⁴⁵ Redazione ANSA, "Alice nella città: le masterclass, e gli incontri di WomenLands", 16/10/2023, Ansa, URL https://www.ansa.it/sito/notizie/cultura/cinema/2023/10/16/alice-nella-citta-le-masterclass-e-gli-incontri-di-womenlands_d742b995-3dfb-4155-83a9-da3424d952d5.html, (consultato il 21/01/2024).

¹⁴⁶ <https://alice.mymovies.it/news/780/-alice-nella-citt192-18--29-ottobre-2023---/>

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.¹⁴⁷

Tornando all’ultima edizione, i quattro ambiti previsti dagli organizzatori erano volti allo sviluppo di nuove idee: panel, coaching, pitching e networking lounge, con la finalità di dare a giovani registe di talento la possibilità di presentare le proprie idee e progetti a potenziali produttori. Inoltre:

Gli appuntamenti legati agli incontri sono volti ad analizzare l’attuale situazione del mercato del cortometraggio; le nuove dinamiche di finanziamento della produzione e distribuzione indipendenti; le sfide future dell’industria audiovisiva; le strategie di promozione; il rapporto con il pubblico e la sala cinematografica.¹⁴⁸

La rassegna organizzata a Roma ha avuto al suo centro nomi di spessore del panorama cinematografico contemporaneo, come l’icona Nastassja Kinski e la Presidente dei David di Donatello Piera Detassis, ma anche di altri settori legati al sociale, oltre che a nomi di rappresentanti di associazioni attive nel settore della disparità uomo-donna, come la presenza dell’Engagement Group Woman 20, organizzazione nata allo scopo di favorire l’emancipazione femminile e l’uguaglianza di genere. All’interno della seconda serata è interessante notare la presenza di una nuova società di produzione senza scopo di lucro e nata proprio per sostenere la realizzazione di film e documentari che permettano alle donne di rappresentarsi nel settore, la *We do it together*. La casa di produzione, infatti, sostiene che:

Our primary goal is to create compelling content that is authentically made by women, explores diverse experiences, and resonates with audiences of all genders. By placing women at the forefront of storytelling, we aim to inspire, educate, and entertain, ultimately dismantling stereotypes and promoting a more equitable society.¹⁴⁹

We do it together propone un obiettivo chiaro e specifico all’interno del suo operato, ossia la volontà di suscitare reazioni profonde, emotive e intellettuali tramite il cinema, per cambiare gli stereotipi di genere alla base della nostra società e mostrare talenti altrimenti non valorizzati. Nel loro ideale, la narrazione proposta tende alla sempre maggiore inclusione di

¹⁴⁷Ministero della Cultura, “Osservatorio per la parità di genere. La questione di genere tra immaginario e realtà. Primo rapporto annuo dell’Osservatorio per la parità di genere del Ministero della cultura”, 22/11/2022, p.37.

¹⁴⁸ <https://alice.mymovies.it/news/780/-alice-nella-citt192-18--29-ottobre-2023---/>

¹⁴⁹ <https://www.wedoittogether.org/>

tutte le parti, dove il genere non è più una discriminante, ma gli sforzi creativi devono vertere a un continuo confronto tra soggetti differenti, al fine di arricchire l'offerta cinematografica e, di conseguenza, l'esperienza che si ha davanti a una pellicola. In sintesi:

We at We Do It Together are deeply committed to spearheading a transformative cultural shift through our production of films made by women, about women, and for everyone. Our ultimate goal is to create the first global nonprofit studio dedicated to the empowerment of women and the amplification of their voices. We firmly believe in providing a platform for those women who have been historically marginalized and denied opportunities to have their stories heard.¹⁵⁰

Tornando a un panorama italiano dei festival cinematografici, altra realtà arrivata nel 2023 al suo ventesimo anno di attività è lo Sguardi Film Festival, promosso dall'omonima associazione nata nel 1993, con una rassegna progettata apposta per mettere in risalto i film realizzati da donne. Come ricorda la direttrice artistica del festival Patrizia Rappazzo: “Nel corso di tre decenni abbiamo presentato oltre 1.700 film di cui 1.400 a regia femminile, con una media di provenienza internazionale di 23 Paesi per edizione.”¹⁵¹

Un festival di grande portata sia per quanto riguarda la quantità di film in scena - e quindi al grande lavoro di selezione e organizzazione che precede l'evento - sia per i grandi nomi che sostengono questa realtà e i loro obiettivi: dalla Regione Lombardia al Comune di Milano, passando per il Ministero della Cultura e la Fondazione Cariplo, solo per citarne alcuni, infine con il patrocinio del Parlamento Europeo, del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e del Dipartimento per le Pari Opportunità. Inoltre, la partnership con Rai Cultura e Rai Movie permette di ampliare, ancora una volta, il bacino di utenza e di avvicinare sempre più persone.

Interessante è la scelta non solo di proporre prodotti cinematografici, ma di affiancare anche altri linguaggi artistici con al centro sempre la figura femminile, all'interno della sezione del festival denominata *Oltre il cinema. Tasselli d'Arte*. Infatti:

Il cinema e i linguaggi artistici tout court ci restituiscono una visione del mondo nella sua drammatica attualità in cui le storie narrate o il cinema del reale, si inscrivono in uno sfondo condiviso a livello internazionale che ci riporta alla cronaca quotidiana, politica, sociale e ambientale e al disorientamento dinanzi alla cecità dei decisori.¹⁵²

¹⁵⁰ <https://www.wedoittogether.org/about>

¹⁵¹ Rappazzo Patrizia, “Un festival lungo 30 anni!”, *30th International Women's Film Festival*, p.8.

¹⁵² Intervista a Donatella Finocchiaro, madrina del festival, <https://www.raicultura.it/cinema/eventi/Sguardi-Altrove-Film-Festival-2023-875c2c86-726b-4541-8a0d-df5af494c6f8.html> (consultato il 24/01/2024).

A fianco dei film, proposti durante il festival in molteplici sale di Milano e dell'hinterland del capoluogo lombardo, l'associazione propone anche workshop, lezioni e masterclass per professioniste o studentesse del settore, ma anche progetti su tematiche specifiche e legate all'uguaglianza di genere da portare nelle scuole milanesi. Un gesto, questo, che rientra in tutte quelle azioni non di mera sensibilizzazione e dibattito, ma un atto educativo verso i giovani adulti di domani; un'azione che possiamo leggere come preventiva, per rendere coscienti ragazzi e ragazze dei pericoli di certi comportamenti, dell'abbattimento di stereotipi e del perseguimento di un comune obiettivo di crescita egualitario e rispettoso.

Prendendo a esempio la più recente edizione di Sguardi Film Festival, andata in scena dal 10 al 18 marzo 2023, ecco che temi globali e coscienza di genere sono stati coniugati: il topic del trentesimo anniversario era infatti l'elemento acqua, per via dei cambiamenti climatici e della siccità, letto con un taglio femminile. A questo sono seguite anche riflessioni sulla condizione della donna nel mondo, in particolare riferendosi alla regista iraniana Firouzeh Khosrovani, arrestata e detenuta nel suo paese per via della sua attività artistica e sociale. Infine, vi è stato spazio anche per un approfondimento delle donne nelle imprese, soprattutto nell'ambito dell'audiovisivo, anche attraverso momenti di formazione grazie alla collaborazione con due atenei milanesi: l'Università Cattolica e la Iulm.¹⁵³

Le voci autorevoli di protagoniste donne sono alla base del festival, come quella di Roberta Torre, famosa figura del mondo dello spettacolo, attiva sia sul piano della produzione che come scenografa, attrice e assistente alla regia. Durante una sua intervista pubblicata su *La Repubblica* racconta la sua esperienza come donna alla fine dello scorso secolo:

Io ho iniziato alla fine degli anni '90, eravamo pochissime registe in Italia, delle mosche bianche. Adesso la situazione sta un po' cambiando, grazie a un lavoro costante di spinta in questa direzione. Oggi ci sono più registe donne, anche in Italia, c'è più accesso alla professione. Si iniziano a vedere i primi frutti, ma c'è ancora tantissimo da fare [...] Nel mio lavoro, ho potuto costruire un percorso autonomo e fortunato, vivermela facendo quello che piaceva a me. Ma indubbiamente per molte donne non è stato facile, e non lo è. Perché ci sono delle riserve, quella del cinema è un'industria a stampo fortemente maschile. La differenza sta nelle possibilità. A una donna ne vengono date pochissime, questa è la verità. O te le prendi tu brutalmente, oppure è un mondo molto maschile. Vedo tanti colleghi uomini che fanno film che vanno malissimo, e subito sono pronti a ricominciare. Per una donna, invece, dev'essere sempre buona la prima. Anche per una

¹⁵³ Cfr. Redazione ANSA, "Sguardi altrove, torna il festival sul cinema femminile", 23/01/2023. https://www.ansa.it/sito/notizie/cultura/cinema/2023/01/23/sguardi-altrove-torna-il-festival-sul-cinema-al-femminile_02748179-bca5-48d0-9c53-167b198fe33c.html (consultato il 24/01/2024).

forma di autocensura, per il non credersi mai abbastanza brave, abbastanza forti o degne di certe cose. Chiedere il permesso, quando invece una le cose se le deve prendere.¹⁵⁴

Un impegno, quello del festival, che non mira alla sola attenzione a pellicole realizzate da donne, ma all'esaltazione della creatività, un cinema "fatto di determinazione e volontà. Di forza e sensibilità. Di lavoro e competenza"¹⁵⁵ includendo nella kermesse anche momenti di riflessione sulle minoranze poco rappresentate nei media e, in generale, nella società, come nel caso dello spazio riservato alla disabilità nell'edizione 2023.

Altra realtà che da più di quarant'anni si prefigge l'obiettivo di portare alla luce la donna, i temi femministi e la violenza di genere è il Festival Internazionale di Cinema e Donne, attivo a Firenze dal 1979 e diventato una "fonte di ispirazione e modello per un cinema libero, militante, innovativo e focalizzato sulla parità di genere."¹⁵⁶

Si tratta di un evento della durata di tre giorni - nell'edizione 2023 si è tenuto tra il 24 e il 26 novembre, includendo anche la giornata contro la violenza sulle donne, il 25 novembre - dove vengono presentate artiste affermate del panorama cinematografico, permettendo un dialogo costruttivo con gli altri ospiti e il pubblico. Interessante è anche l'apertura verso l'estero, con la proiezione di lavori provenienti da tutto il mondo, per un totale di dieci film. Nell'ultima edizione la prima giornata è stata aperta proprio dalla cineasta polacca Agnieszka Holland, seguita dall'anteprima dell'opera *We Might As Well Be Dead*, di Natalia Sinelnikova. Inoltre, tematiche contemporanee come la guerra in Ucraina hanno trovato posto attraverso il lavoro svolto da Barbara Cupisti dal titolo *Wartime Notes*.

Non è soltanto il connubio tra cinema e donne che qui viene celebrato, ma è anche tutto ciò che ora rappresenta questo tema in termini di problematicità, di criticità, di difficoltà e di violenza. Ecco che l'audio visivo assolve alla sua funzione di tipo sociologico e antropologico, cioè, accompagnare con un percorso di formazione e di crescita su quelli che sono i temi più aspri che riguardano ora la condizione della donna a livello internazionale, non soltanto nel nostro paese e non soltanto nella nostra regione.¹⁵⁷

Un festival non solo confinato ai tre giorni decretati per le proiezioni, ma che prevede, nel resto dell'anno, webinar e incontri tematici, sia online che in presenza sul comune di Firenze.

¹⁵⁴ Spaventa Simona, "Roberta Torre 'Ragazze, se volete fare cinema prendete quello che vi spetta'", *La Repubblica*, 08/03/2023, p.9.

¹⁵⁵ Rappazzo Patrizia, op. cit., p.8.

¹⁵⁶ Fanizza Vincenza, "Festival Internazionale di cinema e donne", *Articolo 33*, 28/11/2023, URL <https://www.articolotrentatre.it/articoli/cultura/arte-spettacolo/festival-internazionale-cinema-donne> (consultato il 24/01/2024).

¹⁵⁷ Intervista a Iacopo di Passio, Presidente della Fondazione Sistema Toscana, *Intoscana*, 21 novembre 2022, <https://www.youtube.com/watch?v=1tVVpnR0opY>

Per citarne alcuni, *Tutto il mondo in una rete, donne in primo piano tra cultura e creatività*, tenutosi il 18 dicembre 2023 e *L'Antigone di Liliana Cavani* il 20 settembre, quest'ultimo inserito all'interno di una giornata di proiezioni per le classi degli istituti superiori aderenti. Infine, di risalto anche il lavoro che l'associazione del Festival compie sulla formazione dei docenti attraverso i fondi europei destinati ai progetti Erasmus+, organizzando training internazionali che prevedono momenti di riflessione e scambio sul tema dell'inclusività nel cinema tra partecipanti di tutta Europa. Un festival, quindi, che ha alle spalle anche una volontà di formazione continua e di dialogo interculturale, sia sul territorio che verso l'estero.¹⁵⁸

A livello provinciale e su tutto il territorio italiano, gli eventi che vedono cinema e abbattimento degli stereotipi di genere e violenza sono tantissimi e difficili da annoverare in poche pagine. Per dare una rapida idea della ricchezza di proposte, nel 2022 la Provincia di Bergamo ha creato la rassegna *D(i)ritti al cinema*, con l'organizzazione di quattro incontri dove alla proiezione di un film sulla tematica era unito un dibattito, al fine di sensibilizzare la popolazione e analizzare la complessità del fenomeno.¹⁵⁹ Nel 2016, a Milano, il *WeWorld Film Festival* ha deciso di dedicare la rassegna alla narrazione delle donne nel mondo, sulla condizione femminile e sulla violenza, anche attraverso una raccolta fondi per sostenere associazioni di settore.¹⁶⁰ Infine, nel 2022 il *Bella Basilicata Film Festival* - rivolto soprattutto agli studenti di scuole medie e superiori del territorio - ha deciso di dare come tema all'evento la violenza sulle donne, con proiezioni di film con protagoniste donne, al fine di dare nuovi modelli e discutere di temi di attualità.¹⁶¹

Quelli presentati sono solo i principali festival e rassegne di eventi proposti nel panorama italiano, ma sono segno evidente della volontà di organizzatori e spettatori di continuare a discutere su temi legati al mondo delle donne con impegno e profondità di significati, al fine di cambiare i problemi delle disparità di genere e della violenza una pellicola alla volta.

¹⁵⁸ <http://www.iwffirenze.it/>

¹⁵⁹ https://www.provincia.bergamo.it/po/mostra_news.php?tags=&area=H&id=1123

¹⁶⁰ Traficante Mariangela, "WeWorld Film Festival: il cinema racconta le donne del mondo", *MilanoWeekend*, 2016, <https://www.milanoweekend.it/articoli/weworld-film-festival-cinema-contro-la-violenza-sulle-donne/> (consultato il 27/01/2024).

¹⁶¹ Martina Franco, "Bella Basilicata Film Festival dedicato a violenza sulle donne", *Giornalemio.it*, 24/11/2022, <https://www.milanoweekend.it/articoli/weworld-film-festival-cinema-contro-la-violenza-sulle-donne/> (consultato il 27/01/2024).

3.3 Associazioni italiane contro la violenza di genere nel mondo dello spettacolo

Nel precedente paragrafo si è parlato di festival, citando però, in apertura, anche due importanti realtà associative attive sul territorio italiano e collegate tra di loro: Unita e Amleta. Ne esistono anche altre molto importanti che verranno citate nelle pagine seguenti, al fine di fornire al lettore una panoramica del mondo associativo e di attivismo che si occupa della disparità di genere e della violenza sulle donne nel mondo dello spettacolo e del cinema. Unita, acronimo per Unione Nazionale Interpreti Teatro e Audiovisivo, fondata nel 2020 da più di cento interpreti e professionisti del settore, ha la finalità di sostenere la figura attoriale nel panorama italiano, credendo che non debbano esserci distinzioni di sesso ed età per quanto riguarda il lavoro sul palcoscenico o dietro le quinte: “una casa aperta e inclusiva, animata dalla passione e dal rispetto per il nostro lavoro”¹⁶². A questo fine, Unita prevede una stretta collaborazione con altre realtà associative e un lavoro affiancato alle rappresentanze Sindacali e alle Istituzioni, al fine di arrivare anche a una regolamentazione del lavoro dell’attore: lo scopo è quello di creare un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l’Audiovisivo, per garantire i diritti degli attori e la protezione sia sul piano della salute fisica che di quella mentale. Tra i punti cardine del loro Manifesto, uno è specificatamente pensato per le donne, perché si pongono l’obiettivo scritto di “promuovere l’eliminazione di ogni fattore che limiti il ruolo della donna nella società e sul luogo di lavoro, sia in termini economici che di tutela della dignità personale”¹⁶³.

La presidentessa dell’associazione, Vittoria Puccini, fornisce una spiegazione esaustiva sul perché la situazione attuale sia fondata su logiche errate, che hanno plasmato l’attività di Unita nella forma attuale.

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.¹⁶⁴

Unita presenta una solida struttura associativa, in quanto organizzata per fornire ad attrici e attori servizi concreti per sostenere il loro impiego: da consulenze fiscali, tributarie a quelle legali, oltre che rappresentare un portale fatto da altri esperti del settore a cui chiedere

¹⁶² Manifesto Unita, 2020, <https://www.associazioneunita.it/manifesto/>.

¹⁶³ Ibidem.

¹⁶⁴ Ministero della Cultura, op. cit., p. 38.

indicazioni su come agire in situazioni delicate o poco confortevoli. Inoltre, attraverso la loro pagina Instagram, diffondono contenuti utili per raggiungere un vasto pubblico, dove condividono eventi, masterclass e incontri a sostegno dei professionisti.¹⁶⁵

Amleta collabora con Unita ma ha una sua struttura definita e autonoma, creata con la finalità di analizzare e monitorare quali differenze oggettive intercorrano tra donne e uomini nel settore dello spettacolo in Italia. Rappresenta un collettivo di attrici unite dall'obiettivo di portare alla luce tutte quelle situazioni legate alla disparità di genere, vuole mostrare all'opinione pubblica cosa questa comporti, sia in termini lavorativi - come, ad esempio, l'esclusione di professioniste da lavori per via del proprio genere - che sociali e personali delle donne di oggi e di domani. I punti presenti nel manifesto di Amleta sono molteplici ma specifici, come la richiesta di utilizzare i fondi pubblici per sostenere il tasso d'impiego femminile e l'offerta culturale sul tema, ma anche un loro punto cardine, ossia la meritocrazia:

Amleta crede nella meritocrazia. Proprio per questo chiede di mettere più donne alla direzione dei teatri, alla regia sui grandi palcoscenici, a scrivere le storie per il pubblico che riempie le sale. Se vede poche donne in questi ruoli Amleta non fa l'errore di scambiare l'effetto con la causa.¹⁶⁶

Una volontà di emancipazione, giusta rappresentanza di genere ma anche una maggiore varietà di prodotti sul palcoscenico, in un sistema produttivo dell'intrattenimento che, invece, tende a uniformare e standardizzare le produzioni: “vuole più ricchezza sui palcoscenici, più storie, più punti di vista, più voci in grado di raccontare la complessità e la varietà del reale.”¹⁶⁷

Alla base della loro tesi di azione vi è anche un dato di fatto:

Amleta ricorda che la maggior parte delle persone sedute nelle nostre platee, la maggior parte del pubblico pagante sono donne, che hanno il diritto di vedersi rappresentate, e di vederlo fatto attraverso storie che le raccontino in maniera equilibrata e non stereotipata. Ricordiamo che “l'immagine femminile con cui l'uomo ha interpretato la donna è stata una sua invenzione.”¹⁶⁸

¹⁶⁵ <https://www.instagram.com/associazione.unita/?hl=it>

¹⁶⁶ Manifesto Amleta <https://www.amleta.org/chi-siamo/manifesto/>

¹⁶⁷ Ibidem.

¹⁶⁸ Ibidem.

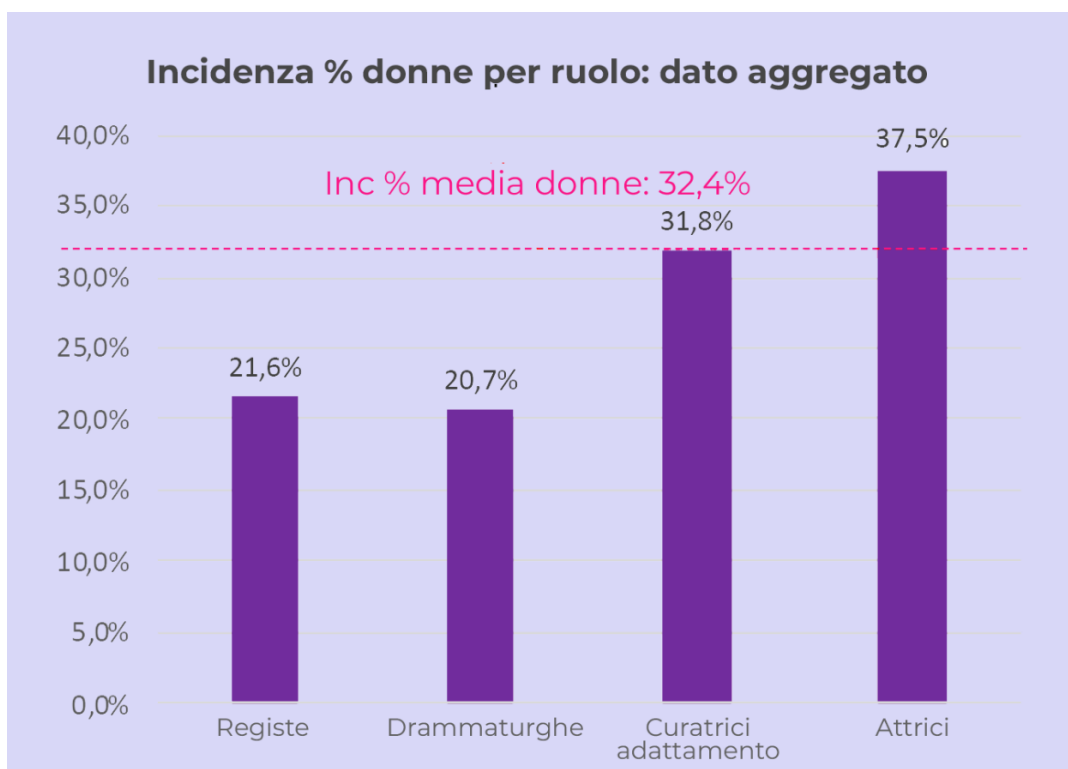


Figura 9: Mappatura dell'incidenza percentuale di donne per ruolo, Amleta 2017-2020, <https://www.amleta.org/mappatura/>

Oltre al tema del gender gap, Amleta lavora anche per sostenere le professioniste in caso di abuso, soprattutto quando questi, anche seguite da denuncia, non hanno portato a una maggiore sicurezza, ma solo a una continua marginalizzazione e chiusura verso il mondo del lavoro. Infatti:

è nata tutte le volte che sopra un molestatore o un abusante è stata messa la vernice glitterata dell'artista genio, del regista genio, dell'attore genio. Amleta è nata tutte le volte che gli uomini, artisti registi attori, non hanno preso posizione rispetto agli abusi dei molestatori, avallando così la menzogna di una correlazione tra violenza e creatività. È nata tutte le volte che si è scelto di produrre, premiare, scritturare un aggressore.¹⁶⁹

La loro attività si concentra principalmente sulla mappatura dei dati concernenti il divario di genere e sul cosiddetto *Osservatorio*, con l'obiettivo di contrastare la violenza di genere in questo settore. Inoltre, collaborano strettamente con l'associazione Differenza Donna, offrendo consulenza legale quando la situazione richiede interventi più specifici e urgenti.

¹⁶⁹ Ibidem.

Attraverso le sue pagine social, Amleta raccoglie in maniera anonima segnalazioni di abusi avvenuti in ambienti teatrali, affinché non ci sia più una cultura della vergogna ma della denuncia e dell'azione collettiva. Nel dicembre 2023, dopo tre anni dalla prima segnalazione di molestie sessuali arrivata ad Amleta, il finto regista Claudio Marini è stato condannato a 11 anni e 9 mesi di carcere, provando che il collettivo, grazie al supporto di Differenza Donna, può davvero cambiare la situazione e garantire giustizia alle vittime.¹⁷⁰ Negli ultimi due anni, infatti, l'associazione ha raccolto 223 denunce di abusi, molestie e violenze sessuali nel mondo del teatro:

Nel 93% dei casi gli abusi sono stati commessi su donne, mentre gli uomini sono la maggior parte degli abusanti, tranne in due casi. Le violenze nelle testimonianze raccolte da Amleta sono state commesse soprattutto da registi (nel 41,2% dei casi), poi nel 15,7% da attori e nel 6,28% da produttori.¹⁷¹

Passando invece alla sfera più strettamente cinematografica, troviamo l'associazione Mujeres nel Cinema, per tutte le donne che lavorano nell'industria dell'audiovisivo, con al suo interno anche uno sportello gratuito per consulenze fiscali e legali, oltre che una sezione dedicata espressamente al sostegno delle donne in difficoltà, attraverso molteplici progetti, che spaziano dal sostegno economico di artiste - chiamato *Crowdfunding Mujeres* - a uno sportello d'ascolto, denominato *Adotta una Mujeres*, fino a spazi di dibattiti come *La voce delle Mujeres* e la condivisione di notizie positive su traguardi raggiunti da donne nel campo dello spettacolo, o *Successi Mujeres*.

Tra le loro attività si possono trovare eventi, conferenze e collaborazioni, soprattutto in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne: nel 2023 hanno partecipato a un panel del Torino Film Industry assieme a un'altra importantissima associazione attiva a livello internazionale, la già citata Women in Film, Television & Media (WiFT&M).

Questa nasce nel 1973 in America, più precisamente a Los Angeles, e ad oggi è attiva in tutto il mondo, con più di cinquanta partner associativi su cinque continenti. La loro azione è incentrata sull'abbattimento di pregiudizi e stereotipi di genere, oltre che ad arrivare a una più presente e positiva rappresentazione della donna nei prodotti cinematografici. Alla base della fondazione di questa realtà sta la lotta per avere pari opportunità tra uomo e donna:

¹⁷⁰https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid02MtsgdAM6LAP92vTRMDND4iUtfemjyqwTcYDFsnUPCtpjFvuXAFtPVjJ5emRdiUXXI&id=100064351467247

¹⁷¹ Camilli Annalisa, op. cit.

Nel settore dell'Entertainment lavorano moltissime donne ma, tra queste, solo un numero esiguo riesce a fare la stessa carriera e a raggiungere i medesimi livelli salariali dei colleghi uomini. Ancora troppo pochi, poi, sono i prodotti audiovisivi che contengono ruoli femminili a tutto tondo, lontani dagli stereotipi e rappresentativi di quello che le donne sono nella realtà. Da qui vogliamo partire, consapevoli che si tratta di dover lavorare a un più generale cambiamento sociale e culturale che riguarda le donne ma non solo.¹⁷²

Questa volontà mette anche in discussione il modo in cui essa è stata rappresentata fino ad ora:

I media propongono spesso un'immagine stereotipata delle donne, plasmata più su quello che la società si aspetta tradizionalmente da loro piuttosto che su ciò che realmente sono. È nostra intenzione dunque dedicare particolare attenzione ai contenuti dei prodotti audiovisivi e alla narrazione delle donne che propongono, consapevoli del ruolo culturale del nostro settore, con l'intenzione di ripristinare uno sguardo più equilibrato e veritiero sull'universo femminile.¹⁷³

Anche in Italia è presente una sede dell'associazione, dove sono portati avanti anche gli altri ideali che spinsero alla creazione della prima realtà negli anni Settanta, tra cui un cambio radicale di dialogo tra tutte le parti, una grande condivisione e attiva partecipazione, oltre che a una sempre maggiore consapevolezza della situazione attuale. L'obiettivo era, ed è, avere un futuro fatto da una comunità eterogenea e non discriminatoria:

Una presa di coscienza collettiva che possa favorire la collaborazione tra privati e istituzioni, cambiare la prospettiva su ciò che è spettacolo e ciò che è realtà e colmare il gap di genere ancora esistenti. Per fare questo bisogna essere uniti: uomini e donne che, attraverso la creazione di una rete internazionale, non cercano un lieto fine ma un nuovo inizio. Per tutti.¹⁷⁴

La WiFT&M presenta una solida struttura e molteplici strumenti liberi e fruibili da chiunque, come la Carta di Comportamento Etico per il Settore Audiovisivo, ossia un documento che ogni azienda, o luogo di lavoro, può scaricare dal loro sito, firmare e fare propria, al fine di dettare delle regole condivise da una comunità di persone e che abbia valore legale. È, infatti:

disponibile per tutte e tutti contro le molestie sessuali, gli atti intimidatori e ogni forma di discriminazione, violenza di genere e body shaming sul luogo di lavoro e di studio, per la

¹⁷² <https://wiftmitalia.it/>

¹⁷³ <https://wiftmitalia.it/chi-siamo/>

¹⁷⁴ Ibidem.

tutela della dignità della persona, delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti del settore audiovisivo.¹⁷⁵

Il loro lavoro prevede anche l'organizzazione di numerosi e periodici incontri e convegni, oltre che workshops e masterclass, grazie anche a un portale online ben organizzato che funge sia da bacheca che da calendario per tutti gli interessati. Per gli amanti dei podcast, l'associazione, assieme a Radio 24, ha anche realizzato una serie di puntate dal titolo *PROFESSIONIste – Ai confini dell'audiovisivo*, che raccoglie interviste a donne impiegate nel settore, per raccontare al pubblico novità e mestieri in divenire, il tutto disponibile sulle piattaforme di streaming quali Spotify e Apple Podcasts.

Grazie alla sua grandissima portata e storia, la *Women in Film, Television & Media* ha a disposizione un vastissimo network, anche sul territorio italiano: solo per citare i più famosi, collabora con la Biennale di Venezia, la precedentemente citata *Mujeres nel Cinema* e tanti altri.

A livello di dati raccolti dall'associazione, nel 2019 la presidente italiana Domizia de Rosa ha condotto una ricerca sul numero di donne nel settore audiovisivo, realizzando, a seguito, una lettera di impegno sulla trasparenza dei dati, firmata anche dalla Biennale di Venezia e da altri festival, tra cui, si vedrà nel paragrafo dedicato, il Biografilm Festival. De Rosa, infatti, sostiene che:

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 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. I preconcetti sono sistemici, occorre prenderne consapevolezza e attivare meccanismi per combatterli.¹⁷⁶

Infine, di pari passo al lavoro di associazioni di settore vi sono anche campagne sociali - fatte con il sostegno di collettivi e organizzazioni - sul tema della sensibilizzazione contro la violenza di genere, come quella realizzata nell'anno accademico 2012-2013 dalla Civica Scuola di Cinema Luchino Visconti, dal titolo *Violenza sulle donne - Fermiamola!*. Questa prevedeva la realizzazione di cinque spot realizzati dagli studenti, in un lavoro di lettura approfondita del tema.

¹⁷⁵ La Carta di Comportamento Etico per il Settore Audiovisivo, <https://wiftmitalia.it/carta-di-comportamento-etico-per-il-settore-audiovisivo/>

¹⁷⁶ Ministero della Cultura, op. cit., p.36.

3.4 Caso di studio: Il Biografilm Festival di Bologna

Tra i numerosi festival cinematografici che si sono distinti per il loro impegno nella promozione dell'equità di genere nell'industria cinematografica, il Biografilm Festival di Bologna emerge come un caso significativo e ispiratore. Nel contesto dell'analisi condotta, risulta particolarmente interessante esaminare il ruolo del Biografilm Festival di Bologna, non solo per la sua prossimità all'Alma Mater Studiorum, che ne è partner istituzionale, ma anche per l'impegno e il rispetto che, nei suoi venti anni di attività, ha dimostrato nell'approfondire e promuovere le storie di donne e le questioni legate al gender gap. L'attenzione tangibile dimostrata verso le questioni di equità di genere ha plasmato nel corso degli anni l'identità stessa del festival. Il legame con l'Università di Bologna, inoltre, non solo sottolinea la rilevanza di Biografilm nel panorama accademico locale, ma fornisce anche una piattaforma concreta per affrontare e sensibilizzare sulla questione del gender gap nella settima arte. Attraverso questa analisi, si esplorerà in che modo il Biografilm Festival ha contribuito in maniera sostanziale alla promozione dell'equità di genere, concentrando l'attenzione soprattutto sulle narrazioni femminili all'interno del mondo cinematografico documentaristico.

In relazione a ciò, viene presentata nel paragrafo 3.5. un'intervista condotta con Caterina Mazzucato, Senior Programmer Italian Selection Manager, responsabile della selezione delle pellicole italiane. Si desidera esprimere un sentito ringraziamento alla dottoressa Caterina Mazzucato per il suo prezioso contributo, il quale è risultato fondamentale per il presente lavoro. La sua collaborazione ha fornito spunti essenziali, contribuendo significativamente alla profondità e alla qualità della ricerca. Inoltre, si riconosce e apprezza sinceramente la dedizione e la passione che dimostra nel suo lavoro. “Biografilm Festival è il Festival cinematografico dedicato alle storie di vita e al cinema di qualità di fiction e documentario”¹⁷⁷ si legge sulla pagina web. Giunto ai suoi diciotto anni di attività, il Biografilm Festival promuove opere documentarie e fiction nazionali e internazionali ponendosi l'obiettivo di gettare “un nuovo sguardo sulle questioni più urgenti dell'attualità”.¹⁷⁸ Con una speciale attenzione alla valorizzazione dei talenti femminili ed emergenti, ogni anno, a partire dal 2005, vengono presentate biografie di

¹⁷⁷ <https://www.biografilm.it/chi-siamo/il-festival/>

¹⁷⁸ Guzzo Silvia, “Biografilm 2023, tutto sulla 19.ma edizione. Di nuovo in streaming anche su mymovies one”, *MYmovies.it*, 31/05/23, <https://www.mymovies.it/cinemanews/2023/184866/>, (consultato il 07/01/2024).

figure note e racconti di vita meno noti, ma che meritano di essere raccontati per comprendere la vita in tutte le sue sfaccettature e la contemporaneità nella sua complessità.¹⁷⁹

La diffusione della cultura cinematografica come strumento di inclusione e dialogo tra realtà e generazioni differenti è obiettivo di Biografilm Festival, perseguito negli anni con la costruzione di reti e collaborazioni con realtà e associazioni attive sul territorio bolognese e nazionale.

La connessione del Festival con le istituzioni comunali di Bologna è profondamente radicata. Il principale partner istituzionale è la Regione Emilia-Romagna, seguita da altri collaboratori di spicco come la Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna, che da sempre patrocinano l'evento insieme al Ministero della Cultura. Anche la Cineteca di Bologna e l'Università di Bologna collaborano attivamente e partecipano alle manifestazioni di Biografilm Festival. Le proiezioni non si confinano esclusivamente nelle sale cinematografiche; la città stessa offre atmosfere suggestive anche in location all'aperto. Il Biografilm Festival si svolge per dieci giorni a partire dalla seconda settimana di giugno e presenta una ricca programmazione composta da proiezioni, eventi multidisciplinari, incontri, momenti formativi e aggiornamenti rivolti sia al pubblico che ai professionisti del settore. Dal 2014 il Festival è affiancato dall'appuntamento Bio to B – Industry Days, una rassegna che costituisce un'occasione di networking business-to-business tra i professionisti dell'audiovisivo, mirando a promuovere e sostenere le produzioni italiane ed europee di documentari agevolando l'incontro tra co-produttori, seller, distributori internazionali, partner e festival europei. A partire dal 2020, “per tenere fronte all'emergenza causata dalla pandemia da Covid-19”, il Festival è accessibile anche online tramite la piattaforma MyMovies; “una scelta che ha permesso al Festival di mantenere il contatto con produttori e autori e di allargare i confini geografici e raggiungere spettatori in tutta Italia”.¹⁸⁰

¹⁷⁹ <https://www.biografilm.it/chi-siamo/il-festival/>

¹⁸⁰ Ibidem.



Figura 10: Locandina Biografilm Festival 2023, <https://www.biografilm.it/2023/>.

La diciannovesima edizione del Biografilm Celebrating Lives si è svolta dal 9 al 19 giugno 2023. L'ampia selezione di 83 film ha coperto diverse sezioni, tra cui Concorso Internazionale, Biografilm Italia, Contemporary Lives, Art & Music e Beyond Fiction – Oltre la finzione. La programmazione ha presentato 60 anteprime, di cui ben 17 erano anteprime mondiali.¹⁸¹ Nicolas Philibert, definito dalla direzione artistica come una delle voci più importanti del cinema del reale europeo,¹⁸² ha presenziato la proiezione del suo documentario *Être et Avoir* (2002), un'opera che ispirato il tema centrale del Festival. Il concetto di "Essere e avere" è stato il filo conduttore per l'intera edizione dell'evento.

Questi due verbi vogliono essere la chiave di lettura per l'edizione 2023 di Biografilm: un invito a ripartire dalle basi, dall'essenziale, portando idealmente il proprio sguardo dalla politica astratta al politico quotidiano. Biografilm lo fa partendo da due domande essenziali - "Chi siamo?" e "Cosa abbiamo?" - per definire o ridefinire la propria identità e decidere su quali capisaldi basare la propria esistenza e le lotte che si vogliono combattere quotidianamente.¹⁸³

Come consuetudine, sono stati conferiti i Celebration of Lives Awards anche durante questa edizione: riconoscimenti destinati a individui che, con le loro vite e realizzazioni, hanno lasciato un segno significativo nella storia contemporanea. I premi sono stati consegnati ai

¹⁸¹ Santachiara Silvia, "Donne pioniere di libertà. La nostra guida al biografilm, il festival dedicato alle storie di vita", *About*, 01/06/2023, <https://aboutbologna.it/biografilm-festival-2023-guida-donne-liberta/>, (consultato il 07/01/2024).

¹⁸² <https://www.biografilm.it/news/essere-e-avere-e-il-tema-di-biografilm-2023/>

¹⁸³ Ibidem.

registi Nicolas Philibert, Roberta Torre e alla dottoressa Cristina Cattaneo. Il Festival ha altresì dedicato un tributo all'artista Rà di Martino, artista che incarna appieno il tema centrale della definizione identitaria e che concepisce “il cinema e il fare cinema nel senso più ampio, come un metodo d'investigazione complesso ed allo stesso tempo ideale per studiare esaurientemente il rapporto tra realtà e finzione”.¹⁸⁴ Per agevolare il pubblico ad orientarsi nel vasto programma, sono stati individuati otto percorsi tematici che raggruppano i diversi film in base ai contenuti. Il primo, *Donne pioniere di libertà*, è quello di maggiore rilevanza ai fini della presente tesi e “offre una moltitudine di sguardi sulla condizione femminile e sulla trasformazione delle lotte per la tutela dei propri diritti”¹⁸⁵. *Radici e Memoria* esplora il passato vissuto dell'umanità per individuare gli elementi che definiscono l'essenza di ogni individuo, *tra musica, arte e letteratura* ha come tematica le arti e *Identità, Valore, Lavoro* mette invece il lavoro al centro dei suoi titoli. *Comunità oltre l'utopia* “guarda invece al legame tra società e architettura, sia sul piano più realistico e applicabile che su quello più utopico”.¹⁸⁶ *Alla ricerca della verità* vuole comprendere i misteri della quotidianità. *Ricerca di vite possibili* esplora i molteplici percorsi, che siano essi geografici o di vita, che si presentano di fronte all'essere umano. Mentre in *Strada facendo sarai* si affronta il tema della crescita e del futuro delle nuove generazioni. La diciannovesima edizione ha dedicato uno spazio significativo alle questioni di genere e alle tematiche delle discriminazioni contro le donne. Il percorso tematico *Donne pioniere di libertà* ha presentato otto docu-film di registe da tutto il mondo. *Apolonia, Apolonia* (2022) della regista danese Lea Glob, attraverso la protagonista, la pittrice Apolonia Sokol, mette in evidenza come le strutture patriarcali e capitaliste possano ostacolare le vite delle donne nella società contemporanea. *Houria - La voce della libertà* (2022) della regista algerina Mounia Meddour, la cui protagonista è diventata l'immagine di copertina ufficiale del Festival (riportata in *Figura 7*), racconta la storia di una donna che riconquista la propria libertà grazie alla solidarietà di un gruppo di donne. *Sieben Winter in Teheran* (2023) della regista tedesca Steffi Niederzoll ripercorre il caso di Reyhaneh Jabbari, giovane donna iraniana diventata simbolo universale di resistenza contro la violenza sulle donne. *And, Towards Happy Alleys* (2023) della filmmaker indiana Sreemoyee Singh mostra la lotta coraggiosa di una generazione di donne iraniane che combatte per affermare i propri diritti civili, con la partecipazione di testimoni illustri come Jafar Panahi. *Hidden Letters* (2022) di Violet Du

¹⁸⁴ <https://www.biografilm.it/2023/sezioni/omaggio-rae-di-martino/>

¹⁸⁵ <https://www.biografilm.it/news/il-tema-dellidentita-attraverso-i-film-di-biografilm-2023/>

¹⁸⁶ Ibidem.

Feng e Qing Zhao segue due donne cinesi legate dalla lingua segreta del Nushu, un sistema di solidarietà femminile secolare per sfuggire alla società patriarcale. In *Is There Anybody Out There?* (2023) della regista anglosassone Ella Glendining, nata con una rara forma di disabilità, si racconta la sua lotta contro le discriminazioni quotidiane. Con *Chutzpah - Qualcosa sul pudore* (2023), Monica Stambrini, regista statunitense diplomata in regia a Milano, esplora il racconto intimo del proprio corpo e i confini che ne derivano. Infine, il documentario *5 Nanomoli - Il sogno olimpico di una donna trans* (2023) racconta la storia di Valentina Petrillo, la prima e unica atleta transgender italiana (nata a Napoli) a competere a livello internazionale, e del suo grande sogno di partecipare ai Giochi Paralimpici.¹⁸⁷

Dal 14 al 17 giugno 2023 si è tenuta, invece, la decima edizione del Bio to B – Industry Days. La rassegna dedicata ai professionisti del settore audiovisivo ha previsto nel suo ricco programma un panel dedicato al gender gap. Presenziato da Stefania Minghini Azzarello, cofondatrice di Period Think Tank, insieme a Domizia De Rosa, presidente di Women In Film Television & Media Italia; Veronica Innocenti, professoressa dell'Università di Bologna; Lorenzo Cattani, assegnista di ricerca presso l'Università di Bologna; Francesca Vacchi, studentessa del CITEM, autrice della prima tesi pubblicata da Orange Papers; Giulia Rosa D'Amico, presidente di Mujeres del Cinema e Fabio Abagnato, direttore di Emilia-Romagna Film Commission.¹⁸⁸ Durante l'incontro sono stati presentati i dati di genere e annunciata l'adesione da parte di Biografilm e Bio to B al codice etico di Women in Film Television & Media Italia, illustrate le attività dell'Osservatorio e sono stati presentati gli Orange Papers, una collana di studi e ricerche svolti tra il settore cultura della regione emilia romagna ed enti di ricerca.¹⁸⁹

Anche nel comunicato stampa si dichiara l'impegno della diciannovesima edizione di Biografilm Festival nell'inclusione delle personalità femminili.

Quest'anno è stato creato un vero e proprio strumento per mappare un ritratto della presenza e dedizione femminile nella nostra industria cinematografica capace di restituire un resoconto profondo della realtà di genere delle nostre professioniste. La raccolta dati vuole essere il punto d'inizio di un percorso di visibilità per le donne nel nostro settore. Il numero delle registe di Biografilm 2023 presenti nella selezione ufficiale è di 42 su 67, corrispondente al 62,6% del totale. In aggiunta, due omaggi su tre sono dedicati a registe. Rispetto all'anno scorso, la presenza registica femminile del festival è aumentata del 30%. Su 79 persone dello Staff di Biografilm 2023, 59 sono donne, ovvero il 74,6%. E contemplando le circa 800 persone coinvolte a vario titolo nell'organizzazione e nei

¹⁸⁷ Colla Elisabetta, "Biografilm Festival 2023: identità e 'donne pioniere di libertà'", *NoiDonne*, 06/06/2023, <https://www.noidonne.org/articoli/biografilm-festival-2023-identita-e-aoedonne-pioniere-di-liberta-19730.php>, (consultato il 09/01/2024).

¹⁸⁸ <https://www.biografilm.it/2023/bio-to-b/programma-bio-to-b-2023/>

¹⁸⁹ <https://spettacolo.emiliaromagnacultura.it/it/osservatorio/orangepapers/>

contenuti del festival [...] di questi ben 428 sono donne o persone che si riconoscono in questo genere. Questo 53,5% di presenze femminili che ci rende orgogliosi ci fa dire con entusiasmo che la diciannovesima edizione di Biografilm Festival è femmina!¹⁹⁰

¹⁹⁰ Biografilm – Bio to B, “I numeri del festival”, *Cartella conferenza stampa*, 31/05/2023, <https://www.biografilm.it/assets/Comunicati-stampa-2023/Cartella-Conferenza-Stampa-20230531.pdf>, (consultato il 12/01/2024).

CONCLUSIONE

Al termine di questa ricerca emerge chiaramente l'esistenza di un gender gap nell'industria cinematografica, di barriere e ostacoli che continuano a limitare l'accesso delle donne a ruoli manageriali e di prestigio nella scala gerarchica. Nonostante gli sforzi compiuti negli ultimi anni abbiano portato a miglioramenti significativi rispetto al passato recente, la strada verso la parità di genere nel mondo del cinema rimane ancora lunga e piena di sfide. Tuttavia, va constatato che l'anno in corso si è rivelato particolarmente promettente per le artiste donne, che hanno potuto godere di numerose conquiste e gratificazioni nel loro percorso professionale. Durante la 76^a edizione del Festival di Cannes, sono stati proiettati importanti opere femminili. Film di apertura *Jeanne du Barry - La favorita del re* (2023) diretto da Maïwenn Le Besco, regista e attrice francese. Ancora più significativo è stato il riconoscimento della Palma d'Oro al film *Anatomia di una caduta* (2023), diretto e sceneggiato da Justine Triet. Jane Fonda, icona femminista del cinema, nel consegnare il prestigiosissimo premio alla regista ha parlato di un cambiamento nel panorama cinematografico: “La mia prima volta a Cannes è stata nel 1963. All’epoca non c’erano donne registe e nessuno pensava fosse sbagliato. Oggi in competizione ce ne sono sette: è storico ma un giorno sarà normale”.¹⁹¹ Anche in occasione dell'80^a edizione della Mostra internazionale d'arte cinematografica, le donne del cinema hanno avuto alcune soddisfazioni. La regista Liliana Cavani è stata onorata con il Leone d'Oro alla carriera durante la cerimonia d'apertura, riconoscimento che sottolinea il suo contributo significativo all'arte cinematografica nel corso degli anni.¹⁹² Inoltre, l'esordio alla regia dell'incredibile Micaela Ramazzotti con il film *Felicità* (2023) è stato accolto con entusiasmo, portando a casa il premio spettatori. Da sottolineare anche la partecipazione di Sofia Coppola con *Priscilla* (2023), un film che narra la storia della moglie di Elvis Presley, della determinazione di una donna che ha sacrificato tanto per il compagno. La presente tesi dimostra l'esistenza di due ostacoli significativi per l'avanzamento di carriera delle donne: il pavimento appiccicoso e il soffitto di vetro. Questi fenomeni implicano una maggiore difficoltà per le donne nel progredire professionalmente rispetto agli uomini, sia a causa delle discriminazioni sul posto di lavoro che delle aspettative sociali e culturali. Inoltre, dallo studio si evince che la normalizzazione dell'overwork sta

¹⁹¹ De Tommasi Alessandra, “Festival di Cannes 2023, tutti i vincitori”, *Vanity Fair*, 27/05/2023, <https://www.vanityfair.it/article/festival-di-cannes-2023-tutti-i-vincitori#:~:text=Justine%20Triet%20ha%20ricevuto%20il,ma%20un%20giorno%20sar%C3%A0%20normale%C2%BB.>, (consultato il 13/09/2023).

¹⁹² <https://www.lilianacavani.it/venezia-80-liliana-cavani-ritira-il-leone-doro-e-presenta-lordine-del-tempo/#:~:text=La%20regista%20Liliana%20Cavani%20ricever%C3%A0,il%20nostro%20incontro%20con%20Olei.>

contribuendo a una pericolosa esclusione delle donne dal sistema lavorativo, specialmente in relazione alla maternità e al tempo necessario alla cura dei figli. È pertanto cruciale istituire aiuti per l'infanzia al fine di consentire una conciliazione tra lavoro e famiglia. In Italia, persiste l'idea che spetti principalmente alla donna occuparsi delle faccende domestiche e della cura della famiglia, nella maggior parte dei nuclei familiari è assente un'equa distribuzione dei compiti domestici. Inoltre, si osserva spesso che, anche quando la moglie guadagna di più, si tende comunque a dare priorità alla carriera dell'uomo. Le istituzioni europee stanno compiendo sforzi significativi che superano quelli di molti altri paesi, e stanno ottenendo risultati positivi nella promozione della parità di genere nel mondo dello spettacolo. Tuttavia, è evidente che tale obiettivo non sia ancora stato raggiunto e occorre continuare a insistere. In particolare, l'Italia si distingue tra i paesi europei per la presenza di politiche di genere governative meno sviluppate, ma al contempo mostra un grande fermento nel settore cinematografico, con numerosi festival e associazioni del settore che promuovono l'inclusione e l'equità di genere. È stato riconosciuto il ruolo fondamentale dei festival cinematografici internazionali nel veicolare messaggi positivi e nell'adozione di politiche etiche nella selezione dei film e del personale. Allo stesso modo, è stato evidenziato lo sforzo dei festival locali e delle associazioni che emergono per affrontare il problema del gender gap nell'industria dello spettacolo. Lo studio del caso del Biografilm Festival, insieme all'intervista condotta, ha permesso di approfondire ulteriormente le osservazioni precedenti e di ottenere una comprensione più approfondita della realtà dei fatti. Questo lavoro di ricerca si propone come una raccolta completa e significativa di dati fondamentali per comprendere la situazione attuale e riconoscere l'urgente necessità di cambiamento nel settore cinematografico. Inoltre, mira a capire quali sono le nuove dinamiche del mercato cinematografico e quali sono i requisiti etici da rispettare nella richiesta di finanziamenti. Tuttavia, è importante riconoscere alcuni limiti della ricerca. In primo luogo, si è concentrata su un numero limitato di realtà geografiche, il che potrebbe influenzare la generalità dei risultati. Inoltre, i dati raccolti possono apparire dispersivi a causa della difficoltà nel reperire ricerche omogenee per tutti i territori analizzati, sia in termini di metodologia di ricerca sia per quanto riguarda i periodi di tempo considerati. Questa tesi si propone come una forte chiamata all'azione e al cambiamento nell'affrontare e abbattere il gender gap presente nelle professioni dell'industria cinematografica. Nell'introduzione si è fatto riferimento alle problematiche dei paradossali ragionamenti causa-effetto, che spesso possono distorcere la realtà dei fatti. Limitando l'attenzione alla mera osservazione dei dati si rischia di supporre che la forza lavoro sia a giusto titolo prevalentemente maschile. È caratteristico di una cultura

maschilista non riconoscere le radici dei problemi femministi e attribuire erroneamente la scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro a una presunta mancanza di interesse da parte loro, anziché riconoscere che tale scarsa partecipazione è invece causata dalla cultura maschilista predominante. Un uomo privilegiato potrebbe dire, guardando semplicemente ai dati, che la predominanza degli uomini nelle aziende è l'effetto della scarsa partecipazione femminile al mondo del lavoro e non che la scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro è l'effetto della cultura maschilista predominante. In tal modo si configura ciò che in psicologia viene definito come un processo proiettivo nei confronti delle donne, il quale contribuisce a confondere la realtà dei fatti. Con questa tesi si è cercato di contrastare tale proiezione arbitraria maschile, perseguendo una visione più accurata e inclusiva delle dinamiche che caratterizzano il gender gap nell'industria cinematografica.

APPENDICE

Viene riportata di seguito l'intervista fatta alla Dott.ssa Caterina Mazzucato, membro della direzione del Biografilm Festival di Bologna e, in particolare, Senior Programmer Italian Selection Manager, responsabile della selezione dei film italiani. Si desidera esprimere un sincero ringraziamento alla Dott.ssa Mazzucato per il prezioso contributo fornito a questa tesi. La sua collaborazione ha fornito spunti essenziali, contribuendo significativamente alla profondità e alla qualità della ricerca. Inoltre, si riconosce e apprezza sinceramente la dedizione e la passione che dimostra nel suo lavoro.

1. In che modo il Biografilm Festival affronta la questione del gender gap?

Da sempre, il Biografilm Festival ha dedicato particolare attenzione all'equità di genere e alle tematiche femminili in generale. Con il raggiungimento dei 20 anni di attività, abbiamo potuto osservare come l'atteggiamento nei confronti di tali tematiche sia cambiato nel corso di questi due decenni. Possiamo affermare di aver anticipato molte azioni, anche se con difficoltà, poiché in passato erano poche le manifestazioni culturali ad abbracciare una politica di genere. Fino al 2021, la prima edizione del festival dopo la pandemia, abbiamo gestito la programmazione con attenzione, cercando di rappresentare opere dirette da professioniste e registe donne. In quell'anno, ci siamo impegnati a regolarci in modo dichiarato, creando uno strumento di analisi che ci ha consentito di condurre sondaggi interni. Si tratta di uno strumento di analisi, improvvisato e autoprodotta, che ci ha permesso di valutare la presenza delle professionalità femminili all'interno delle opere proposte al festival. Date le dinamiche collaborative del cinema, abbiamo riconosciuto che non è sufficiente focalizzarsi solo sul regista, ma è fondamentale considerare altre figure chiave come produzione, direzione della fotografia, sceneggiatura e montaggio. Riteniamo che tali figure debbano essere rappresentate, conosciute e incluse nel ragionamento sulla selezione delle opere. Abbiamo quindi chiesto a tutti i contatti delle opere selezionate di fornirci informazioni sulla presenza di professioniste femminili nelle varie posizioni chiave, come regia, produzione, direzione della fotografia, sceneggiatura e montaggio. Noi trattiamo soprattutto documentari, ma nel documentario, non tutte queste categorie sono sempre rappresentate, e ciò aggiunge una sfida alla nostra ricerca. Tuttavia, mantenendo questa richiesta in fase di selezione, cerchiamo di comporre un programma equilibrato, con almeno il 50% di rappresentanza femminile. Adesso un'opera per interessarci deve innanzitutto

presentare un argomento che ci interessa, che vogliamo proporre al nostro pubblico, un autore che pensiamo di talento, una buona fattura, ma non può prescindere dal rispettare determinate identità di genere. Questo principio si applica anche al nostro staff interno, che comprende sia il personale fisso che stagionale, nonché i tirocinanti e i volontari. Manteniamo questa regola autoimposta e continuiamo a utilizzare questo sistema di valutazione per tutte le opere che intendiamo rappresentare e per gli autori che desideriamo omaggiare con retrospettive.

2. Quali sono le novità relative alla parità di genere emerse nell'ultima edizione del festival?

Nel 2023, abbiamo raggiunto una percentuale di rappresentanza femminile che si attesta intorno al 53%. Questo è un dato che ormai comunichiamo ad ogni presentazione ufficiale del Festival, lo dichiariamo nel comunicato stampa per testimoniare il nostro impegno concreto per la promozione della gender equality. Nel contesto del Bio to B, abbiamo ulteriormente consolidato il nostro impegno firmando la Carta etica come festival di Women In Film Television & Media Italia. In collaborazione con Domiziana De Rosa, presidente di Women In Film Television & Media Italia che da anni fa opera di divulgazione e di formazione nel sistema cinema e televisione riguardo alla necessità di un'attenzione al genere e alle professionalità femminili, abbiamo avviato un percorso parallelo, impegnandoci a garantire che ogni set, produzione e manifestazione con cui interagiamo rispetti i principi di gender equality. Abbiamo condotto un'indagine approfondita volta ad analizzare l'atteggiamento virtuoso o meno del nostro festival negli anni passati, i cui risultati sono stati presentati nel panel sul gender gap tenutosi durante l'ultima edizione di Bio to B.

3. In che modo il Biografilm offre supporto alle nuove leve dell'industria cinematografica?

Il Bio to B si dedica in modo specifico alla causa, fornendo supporto e formazione ai produttori emergenti nel campo dei documentari. Organizziamo workshop dedicati a chi si sta affacciando al mondo della produzione, affrontando ogni anno un tema specifico. Tra le figure con cui i produttori emergenti hanno avuto l'opportunità di interagire durante la scorsa edizione, vi è anche una delegata di Women In Film Television & Media. L'idea è di fornire

supporto fin dall'inizio, in modo che i nuovi produttori possano avviare le loro imprese seguendo pratiche green e una politica di gender equality. Oggi promuovere buone pratiche in termini di rispetto ambientale e gender equality non è solo eticamente rilevante, ma è uno step cruciale per il successo e lo sviluppo di un'impresa, sia a livello nazionale che internazionale. Al giorno d'oggi, non si può prescindere da queste considerazioni e, lo stesso ottenimento di finanziamenti e sovvenzioni, potrebbe dipendere direttamente dalla dimostrazione di un impegno concreto in questi ambiti.

4. Su quali aspetti si è focalizzato il panel dedicato al gender gap tenutosi durante l'ultima edizione di Bio to B?

Questo panel lo abbiamo fatto con l'idea di raccontare e condividere un percorso di buone pratiche che si è fatto all'interno di Biografilm e di Bio to B ma anche all'interno del nostro più importante partner realizzativo che è la Regione Emilia-Romagna e in particolare l'organo rivolto al cinema che è la Film Commission che ha presentato alcune azioni importanti che stanno mettendo in piedi insieme all'Università e insieme alla professoressa Innocenti. Durante il panel, è stata presente la presidente di Mujeres del Cinema, un'associazione nata spontaneamente dalla solidarietà tra professioniste nel campo cinematografico italiano. Questa associazione è stata fondamentale per consentire alle donne di affrontare gli ostacoli che potevano incontrare nel settore, fornendo una comunicazione rapida su ciò che funzionava e ciò che funzionava meno, oltre a costituire una rete di sostegno e networking tra professioniste. Mujeres del Cinema è anche una risorsa preziosa per coloro che cercano lavoro nel settore cinematografico. È una rete al femminile di sorellanza che non solo supporta la formazione di squadre, spesso anche a maggioranza femminile, ma che contribuisce anche a far comprendere con chiarezza l'esistenza di differenze reali e talvolta di vantaggi in questo contesto.

5. Quali considerazioni sono emerse dal percorso tematico Donne pioniere di libertà?

Io mi occupo della selezione dei film italiani al Festival; pertanto, la programmazione italiana e la situazione del cinema italiano mi stanno particolarmente a cuore. Nel corso di questi 20 anni, ho notato un positivo cambiamento nell'atteggiamento della maggioranza delle persone con cui collaboriamo a livello globale. Siamo diventati tutti più consapevoli e

quindi più legittimati a evidenziare il gender gap esistente, riconoscendo l'esistenza di un problema. È stata riservata una certa attenzione al percorso tematico Donne pioniere di libertà tanto che l'immagine stessa della diciannovesima edizione è stata presa dal film della sezione Houria - La voce della libertà (2022), che raffigura una danzatrice con le mani al cielo. Quella danza per noi significava moltissimo, crediamo che l'immagine abbia assunto un significato profondo in un momento in cui tutti eravamo turbati da diverse questioni. Purtroppo, la situazione è poi diventata ancora più drammatica con gli eventi in corso in Palestina e in Iran. In quel momento, la forza delle donne e delle persone che chiedevano più libertà in Iran era particolarmente evidente, e abbiamo ritenuto che la scelta di questa immagine fosse un modo per dichiarare che, nel nostro piccolo, volevamo trasmettere un messaggio. Sappiamo quanto per noi donne sia più difficile tutto e purtroppo ogni nostra azione diventa l'azione di tutte noi. Anche un'azione quotidiana che potrebbe e dovrebbe essere abituale si carica di un messaggio politico, si carica di una responsabilità. Dobbiamo parlare anche per tutte le altre, per forza. Il senso di questo percorso tematico è che ogni film che ha un contenuto esplicitamente di emancipazione femminile debba costituire un messaggio per tutte e che davvero le donne, anche con i loro piccoli gesti, si fanno volenti o nolenti pioniere di libertà.

6. Quale film della diciannovesima edizione ha piacere di segnalare in relazione a questo contesto?

Un film che vorrei segnalare dell'edizione dell'anno scorso è Sconosciuti Puri (2023), presentato in concorso internazionale. Il film, realizzato dalla coppia di autori Valentina Cicogna e Mattia Colombo, offre uno sguardo sul lavoro della professionista Cristina Cattaneo, medico legale. Il suo compito impegnativo è cercare di ridare un'identità ai cadaveri non identificati, in particolare a coloro che sono dispersi in mare durante le migrazioni e i naufragi. La sua missione è cercare di restituire un'identità e quindi una dignità alle persone sconosciute. Un gesto di un'umanità fortissima verso delle persone che senza più un nome sono considerati anche meno persone. Questo film mi ha colpito profondamente, e l'esperienza di avere Cristina Cattaneo come nostra ospite ha dato un impatto straordinario su cosa significhi interpretare un lavoro da parte di una professionista donna, che, anche se non è certamente definito dalla sua identità di genere, rappresenta comunque un aspetto rilevante.

7. Qual è la sua opinione riguardo al ruolo dei festival, in generale, come agenti di cambiamento e promotori di tematiche sociali?

Le manifestazioni pubbliche portano con sé inevitabilmente un messaggio politico. Ogni volta che si fa qualcosa per una collettività è fondamentale che gli organizzatori siano consapevoli del peso e della direzione di tale messaggio, poiché ogni azione trasmette un pensiero anche se non è sempre esplicito. Questa consapevolezza è cruciale non solo per gli organizzatori ma anche per i finanziatori, che contribuiscono alla realizzazione di tali iniziative. Questo non solo per quanto riguarda i finanziamenti pubblici, anche le aziende private che contribuiscono a queste manifestazioni hanno delle proprie carte etiche per cui chiedono conto agli organizzatori. Nel contesto del documentario, in particolare, si crea un luogo immaginario in cui le persone possono riflettersi nelle vite degli altri. Dunque, una manifestazione che si occupa di documentari è ancor più impegnata a trasmettere messaggi di azione sociale e politica. Al Biografilm, non intendiamo presentare solo percorsi virtuosi, al contrario vogliamo esplorare contenuti che stimolino una riflessione su chi si desidera essere e su come ci si comporterebbe nelle situazioni proposte dai documentari. L'azione di coinvolgere lo spettatore e stimolarlo a chiedersi cosa avrebbe fatto nella pelle del personaggio implica che nel genere stesso del documentario sia sempre presente un'idea di azione sociale e politica nel messaggio veicolato.

BIBLIOGRAFIA

Aprà Adriano, *Prefazione*, in Bazin André, *Che cosa è il cinema?*, Milano, Garzanti Editore, 1999.

Arulampalam Wiji, Booth Alison L., Bryan Mark L., “Is There a Glass Ceiling over Europe?”

Baxter Janeen, Wright Erik Olin, “The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia”, *Gender & Society*, Aprile 2000.

Bernadette Luciano, Scarparo Susanna, *Reframing Italy: New Trends in Italian Women's Filmmaking*, Indiana, Purdue Univ Press, 2012.

Cabrera Blázquez Francisco Javier, Cappello Maja, Milla Julio Talavera, Valais Sophie, *Diversity and inclusion in the European audiovisual sector*, European Audiovisual Observatory, Strasbourg, 2021.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Articolo 21, Nizza, 2000.

Cfr. Jacobs Jarry A., Gerson Kathleen, *The time divide: Work, family, and gender inequality*, Cambridge, Harvard University Press, 2004

Cha Youngjoo, “Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations”, Sage Publications, *Gender and Society*, Vol. 27, No. 2, April 2013.

Crespi Alberto, *Storia d'Italia in 15 film*, Bari, Laterza, 2018.

DeA – Donne e audiovisivo, “Gap&Ciak. I divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva: lo stato dell'arte”, Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, novembre 2016.

Dunne John Gregory, *Monster: Living Off the Big Screen*, New York, Vintage, 1997

European Audiovisual Observatory, *YEARBOOK 2021/2022*, Strasburgo, 2022.

Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution”, *IZA*, n. 1373, ottobre 2004.

Follows Stephen, *Gender in the film industry*, gennaio 2014.

Hesmondhalgh David, Baker Sarah, “Sex, gender and work segregation in the cultural industries”, John Wiley, *The Sociological Review*, 2015.

Hesmondhalgh David, *Le industrie culturali*, Milano, Egea, 2008.

Izquierdo Sanchez Sofia, Navarro Paniagua Maria, “Hollywood’s Wage Structure and Discrimination”, *Economics Working Paper Series*, Lancaster, Lancaster University Management School, 2017.

Liddy Susan, “In her own voice: Reflections on the Irish film industry and beyond”, Sawtell Louise, Taylor Stayci, *Networking Knowledge. Gender and the Screenplay: Processes, Practices, Perspectives*, vol. X, giugno 2017.

Ministero della Cultura, “Osservatorio per la parità di genere. La questione di genere tra immaginario e realtà. Primo rapporto annuo dell’Osservatorio per le parità di genere del Ministero della cultura”, 22/11/2022.

Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, Direzione generale Cinema e audiovisivo, *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la riproduzione, la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*, art. 16 comma 3-b, 2020.

Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, Direzione generale Cinema e audiovisivo, *Bando per la concessione di contributi selettivi per la scrittura, lo sviluppo e la produzione di opere cinematografiche e audiovisive*, Tab. 4 – F, 2023.

Nixon Sean, *Advertising Cultures: Gender, Commerce, Creativity*, Londra, Sage, 2003

Position paper di UNITA, “La parità di genere nell’audiovisivo e nel teatro”, Roma, 23 marzo 2022.

Rappazzo Patrizia, “Un festival lungo 30 anni!”, 30th International Women’s Film Festival.

Spaventa Simona, “Roberta Torre ‘Ragazze, se volete fare cinema prendete quello che vi spetta’”, *La Repubblica*, 08/03/2023.

Wharton Amy S., *The Sociology of Gender*, Maldon, Wiley-Blackwell, 2012.

SITOGRAFIA

Bardalou Emilie, “La place des femmes dans l'Audiovisuel et le Cinéma”, *EMIC Paris*, 08/03/2023, <https://emic-paris.com/actualites/place-femmes-audiovisuel-cinema/>, (consultato il 13/09/2023).

Barsanti Andrea, “#metoo: a 4 anni dalla nascita del movimento, ecco perché non dovremmo smettere di parlarne”, *Thewom*, 22/11/2021, <https://www.thewom.it/culture/womfactor/me-too-storia>, (consultato il 12/07/2023).

Bernocchi Robert, “Il cinema italiano discrimina le donne?”, *Cineguru*, 06/02/2023, <https://cineguru.screenweek.it/2023/02/il-cinema-italiano-discrimina-le-donne-36786/>, (consultato il 08/09/2023).

Biografilm – Bio to B, “I numeri del festival”, *Cartella conferenza stampa*, 31/05/2023, <https://www.biografilm.it/assets/Comunicati-stampa-2023/Cartella-Conferenza-Stampa-20230531.pdf>, (consultato il 12/01/2024).

Camilli Annalisa, “Violenza e sessismo nel mondo dello spettacolo restano invisibili”, *L'Essenziale*, 22/05/2023, <https://www.internazionale.it/essenziale/notizie/annalisa-camilli/2023/05/22/violenza-e-sessismo-nel-mondo-dello-spettacolo-restano-invisibili> (consultato il 21/01/2024).

Cereda Luca, “Il Festival di Berlino diventa gender neutral”, *Vita*, 01/09/2020, <https://www.vita.it/il-festival-di-berlino-diventa-gender-neutral/>, (consultato il 21/12/2023).

Cfr. Redazione ANSA, “Sguardi altrove, torna il festival sul cinema femminile”, *Ansa*, 23/01/2023, URL https://www.ansa.it/sito/notizie/cultura/cinema/2023/01/23/sguardi-altrove-torna-il-festival-sul-cinema-al-femminile_02748179-bca5-48d0-9c53-167b198fe33c.html (consultato il 24/01/2024).

Colla Elisabetta, “Biografilm Festival 2023: identità e ‘donne pioniere di libertà’”, *NoiDonne*, 06/06/2023, <https://www.noidonne.org/articoli/biografilm-festival-2023-identit-e-aedonne-pioniere-di-liberta-19730.php>, (consultato il 09/01/2024).

Colosimo Valentina, “C'è ancora domani: perché il successo di Paola Cortellesi è una buona notizia per tutto il cinema italiano”, *Vanityfair*, 09/11/2023.

<https://www.vanityfair.it/article/ce-ancora-domani-paola-cortellesi-film-successo> (consultato il 22/01/2024).

Comunicazione della Commissione Europea, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Bruxelles, 05/03/2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>

Conditionnalité des aides du CNC – Formation violences sexistes et sexuelles, https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-lance-la-formation-prevenir-et-agir-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles_1335346.

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, Art. 6, Istanbul, 2011, URL <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

Coyle Jake, “Cannes’ leaders sign pledge to improve gender equality”, *The Associated Press*, 14/05/2018, <https://apnews.com/article/f2a33ebb5c3b42df94b0e9ec87310943>, (consultato il 18/12/2023).

De Paola Maria, “Parità di salario? Non è un film a lieto fine”, *Lavoce.info*, 07/03/2017, <https://lavoce.info/archives/45402/parita-di-salario-non-e-un-film-a-lieto-fine/>, (consultato il 02/09/2023)

De Tommasi Alessandra, “Festival di Cannes 2023, tutti i vincitori”, *Vanity Fair*, 27/05/2023, <https://www.vanityfair.it/article/festival-di-cannes-2023-tutti-i-vincitori#:~:text=Justine%20Triet%20ha%20ricevuto%20il,ma%20un%20giorno%20sar%C3%A0%20normale%C2%BB.>, (consultato il 13/09/2023).

Diversity and inclusion: how we’re doing, <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/diversity-inclusion-how-were-doing>.

Donnelly Erin, “Women Of Hollywood Announce Their Plan To Tackle Sexual Harassment With #TimesUp”, *Refinery29*, 01/01/2018, <https://www.refinery29.com/en-us/2018/01/186565/times-up-movement-sexual-harassment>, (consultato il 15/07/2023).

Elsesser Kim, “Women Still Underrepresented Behind The Camera Of Box Office Hits, New Report Shows”, *Forbes*, 04/01/2023, <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2023/01/04/percent-of-women-behind-the-scenes->

[of-top-films-declined-in-2022-according-to-new-study/?sh=7b1a889f58f4](#), (consultato il 17/06/2023).

Europa Creativa – MEDIA <https://www.europacreativa-media.it/europa-creativa>

European Audiovisual Observatory, “Women still represent less than one film director out of four in Europe”, *Lumiere*, Strasburgo, 11/01/2022, URL https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/home/-/asset_publisher/wy5m8bRgOygg/content/women-still-represent-less-than-one-film-director-out-of-four-in-europe, (consultato il 25/06/2023).

European Audiovisual Observatory, <https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/about>.

European Women’s Audiovisual network, <https://www.ewawomen.com/>.

European Women’s Audiovisual network, who we are, <https://www.ewawomen.com/women-in-the-film-industry/#:~:text=EWA%20Network%20supports%20female%20audiovisual,through%20several%20events%20and%20activities>.

Fanizza Vincenza, “Festival Internazionale di cinema e donne”, *Articolo 33*, 28/11/2023, URL <https://www.articolotrentatre.it/articoli/cultura/arte-spettacolo/festival-internazionale-cinema-donne> (consultato il 24/01/2024).

Gonzales Erica, “Women Open Up About Wearing Black on the Golden Globes Red Carpet”, *HarpersBazaar*, 08/01/2018, <https://www.harpersbazaar.com/celebrity/red-carpet-dresses/a14773793/celebrities-wearing-black-golden-globes-quotes-2018/> (consultato il 15/07/2023).

Guerra Jennifer, “Se le donne amano le storie true crime è perché insegnano loro a sopravvivere”, 10/05/2021, URL <https://thevision.com/intrattenimento/donne-true-crime/>, (consultato il 10/09/2023).

Guzzo Silvia, “Biografilm 2023, tutto sulla 19.ma edizione. Di nuovo in streaming anche su mymovies one”, *MYmovies.it*, 31/05/23, <https://www.mymovies.it/cinemanews/2023/184866/>, (consultato il 07/01/2024).

<http://www.iwfffirenze.it/>

<https://alice.mymovies.it/news/780/-alice-nella-citt192-18--29-ottobre-2023---/>

<https://blog.reverse.hr/gender-gap#:~:text=1.->

[.Cos'%C3%A8%20il%20fenomeno%20del%20gender%20gap,le%20donne%20di%20ogni%20Paese.](https://www.reverse.hr/gender-gap#:~:text=1.-)

<https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>

<https://collectif5050.com/>

<https://collectif5050.com/le-collectif/>

<https://filminstitut.at/institut/filmfoerderungsgesetz>

<https://jtwia.org/glass-ceiling-o-soffitto-di-cristallo-una-metafora-quasi-bi-centenaria-e-ancora-attuale/>

<https://spettacolo.emiliaromagnacultura.it/it/osservatorio/orangepapers/> -

<https://wiftmitalia.it/>

<https://wiftmitalia.it/chi-siamo/>

<https://wiftmitalia.it/news/venezia-05-08-2023-seminario-wiftmi-parita-di-genere-e-inclusione-5a-edizione/>

https://www.berlinale.de/en/2020/topics/berlinale-topics-detail_53192.html#:~:text=The%20Berlinale%20actively%20promotes%20gender,the%20initiatives%20and%20special%20events.

https://www.berlinale.de/en/2020/topics/berlinale-topics-detail_53192.html#:~:text=The%20Berlinale%20actively%20promotes%20gender,the%20initiatives%20and%20special%20events.

<https://www.berlinale.de/en/festival/sections/panorama.html>

<https://www.biografilm.it/2023/bio-to-b/programma-bio-to-b-2023/>

<https://www.biografilm.it/2023/sezioni/omaggio-rae-di-martino/>

<https://www.biografilm.it/chi-siamo/il-festival/>

<https://www.biografilm.it/news/essere-e-avere-e-il-tema-di-biografilm-2023/>

<https://www.biografilm.it/news/il-tema-dellidentita-attraverso-i-film-di-biografilm-2023/>

<https://www.coe.int/it/web/portal/-/the-council-of-europe-adopts-its-gender-equality-strategy-2018-2023>

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid02MtsgdAM6LAP92vTRMDND4iUufeMjyqwTcYDFsnUPCtpjFvuXAFtPVjJ5emRdiUXXI&id=100064351467247

<https://www.imdb.com/>

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/cultura/cineMalaga2013/cineMalaga13.htm>

<https://www.instagram.com/associazione.unita/?hl=it>

<https://www.kering.com/it/il-gruppo/kering-for-women/women-in-motion/date-chiave/>

<https://www.kering.com/it/media/approfondimenti/women-in-motion/>

<https://www.labiennale.org/it/cinema/2023/intervento-di-alberto-barbera>

<https://www.lilianacavani.it/venezia-80-liliana-cavani-ritira-il-leone-doro-e-presenta-lordine-del->

<tempo/#:~:text=La%20regista%20Liliana%20Cavani%20ricever%C3%A0,il%20nostro%20incontro%20con%20lei.>

<https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/why-diversity-matters>

https://www.provincia.bergamo.it/po/mostra_news.php?tags=&area=H&id=1123

<https://www.wedoittogether.org/>

<https://www.wedoittogether.org/about>

<https://www.wftv.org.uk/about>

Intervista a Donatella Finocchiaro, madrina del festival, <https://www.raicultura.it/cinema/eventi/Sguardi-Altrove-Film-Festival-2023-875c2c86-726b-4541-8a0d-df5af494c6f8.html> (consultato il 24/01/2024).

Intervista a Iacopo di Passio, Presidente della Fondazione Sistema Toscana, *Intoscana*, 21 novembre 2022, <https://www.youtube.com/watch?v=1tVVpnR0opY>

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, URL <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.

La Carta di Comportamento Etico per il Settore Audiovisivo, <https://wiftmitalia.it/carta-di-comportamento-etico-per-il-settore-audiovisivo/>

La Convenzione Europea sui Diritti Umani, URL https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_eng

La Strategia per l'uguaglianza di genere 2018-2023, URL <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>.

Lemercier Fabien, “Misure per la parità di genere nel cinema in Francia”, *Cineuropa*, 21/09/2018, <https://cineuropa.org/it/newsdetail/3372/360701/>, (consultato il 17/09/2023).

Manifesto Amleta <https://www.amleta.org/chi-siamo/manifesto/>

Manifesto Unita, 2020, <https://www.associazioneunita.it/manifesto/>.

Martina Franco, “Bella Basilicata Film Festival dedicato a violenza sulle donne”, *Giornalemio.it*, 24/11/2022, <https://www.milanoweekend.it/articoli/weworld-film-festival-cinema-contro-la-violenza-sulle-donne/> (consultato il 27/01/2024).

Mumford Gwilym, “Cannes film festival unveils equality charter in push for gender parity”, *The Guardian*, 14/05/2018, [https://www.theguardian.com/film/2018/may/14/cannes-film-festival-unveils-equality-charter-in-push-for-gender-parity#:~:text=Under%20the%20charter%2C%20the%20Cannes,parity%20on%20the%20Cannes%20board.](https://www.theguardian.com/film/2018/may/14/cannes-film-festival-unveils-equality-charter-in-push-for-gender-parity#:~:text=Under%20the%20charter%2C%20the%20Cannes,parity%20on%20the%20Cannes%20board.,), (consultato il 17/12/2023).

Neff Marjorie, “BERLIN, VENISE, CANNES... LES ÉTERNELLES GARDIENNES DU CINÉMA EUROPÉEN ?”, *Le Courrier d'Europe*, 04/11/2020, <https://www.thenewfederalist.eu/berlin-venise-cannes-les-eternelles-gardiennes-du-cinema-europeen?lang=fr> (consultato il 05/12/2023).

New York Film Academy, “Gender inequality in film infographic updated in 2018”, 08/04/2018, <https://www.nyfa.edu/film-school-blog/gender-inequality-in-film-infographic-updated-in-2018/>, (consultato il 10/09/2023).

Parker Kim, “Cosa c'è dietro il crescente divario tra uomini e donne nel completamento dell'università?”, *Pew Research Center*, 08/10/2021, URL <https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/11/08/whats-behind-the-growing-gap-between-men-and-women-in-college-completion/>, (consultato il 16/09/2023).

Paternò Cristiana, *Parità di genere, l'impegno della Mostra*, *Cinecittà News*, 31/08/2018, <https://cinecittanews.it/parita-di-genere-l-impegno-della-mostra/>, (consultato il 19/12/2023).

Pulido Cristina, “Ley General de Comunicación Audiovisual, artículos destacados en relación a la igualdad y prevención de la violencia”, *Diario Feminista*, 10/07/2022, URL <https://eldiariofeminista.info/2022/07/10/ley-general-de-comunicacion-audiovisual-articulos-destacados-en-relacion-a-igualdad-y-prevencion-de-la-violencia/>, (consultato il 22/09/2023).

Ramachandran Naman, “Cannes Back With Le Ballon Rouge Daycare Creche During Festival – Global Bulletin”, *Variety*, 27/05/2021, <https://variety.com/2021/film/news/cannes-ballon-rouge-daycare-creche-1234982921/>, (consultato il 19/12/2023).

Rampazzo Francesca, “In 95 edizioni degli Oscar solo 3 donne hanno vinto il premio come miglior regista”, *Ecorandagio*, 13/04/2023, <https://ecorandagio.it/solo-3-donne-hanno-vinto-il-premio-oscar-come-miglior-regista/#:~:text=In%2095%20anni%2C%20solo%203.regista%20sono%20state%20solo%208>, (consultato il 15/07/2023).

Redazione ANSA, “Alice nella città: le masterclass, e gli incontri di WomenLands”, *Ansa*, 16/10/2023, URL https://www.ansa.it/sito/notizie/cultura/cinema/2023/10/16/alice-nella-citta-le-masterclass-e-gli-incontri-di-womenlands_d742b995-3dfb-4155-83a9-da3424d952d5.html, (consultato il 21/01/2024).

Redazione, “Bringing together a vibrant community of women to tackle the diversity challenge in film and television – Kate Kinninmont MBE, Chief Executive of Women in Film and Television (UK)”, *Womanthology*, 10/02/2016, URL <https://www.womanthology.co.uk/bringing-together-a-vibrant-community-of-women-to->

[tackle-the-diversity-challenge-in-film-and-television-kate-kinninmont-mbe-chief-executive-of-women-in-film-and-television-uk/](#) (consultato il 20/09/2023).

Rosti Luisa, “Occupazione femminile: la maternità spiega molto, ma non tutto”, *Il Sole 24 Ore*, 14/05/23, <https://www.ilsole24ore.com/art/occupazione-femminile-maternita-spiega-molto-ma-non-tutto-AEFcpTTD>.

Santachiara Silvia, “Donne pioniere di libertà. La nostra guida al biografilm, il festival dedicato alle storie di vita”, **About*, 01/06/2023, <https://aboutbologna.it/biografilm-festival-2023-guida-donne-liberta/>, (consultato il 07/01/2024).

Solari Ilaria, “Cannes 2108, la Women's March invade il red carpet”, *Elle*, 13/05/2018, <https://www.elle.com/it/magazine/a20669699/cannes-2108-la-womens-march-invade-il-red-carpet/>, (consultato il 17/09/2023).

Sorbier Marie (Conduttrice), (2020 – presente), "Comment le Festival de Cannes prend en compte la parité, ou pas" (n. 196) [Episodio di podcast audio], Le Grand Tour, Radio France, <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/affaire-en-cours/comment-le-festival-de-cannes-prend-en-compte-la-parite-ou-pas-7547210>.

Standard di diversità BFI, <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards>.

Traficante Mariangela, “WeWorld Film Festival: il cinema racconta le donne del mondo”, *MilanoWeekend*, 2016, <https://www.milanoweekend.it/articoli/weworld-film-festival-cinema-contro-la-violenza-sulle-donne/> (consultato il 27/01/2024).

Valente Francesca, “Non solo soffitti di cristallo, anche pavimenti appiccicosi”, *Le Contemporanee*, 28/02/2023, URL <https://lecontemporanee.it/memo/disuguaglianza-genere-soffitti-cristallo-pavimenti-appiccicosi/#:~:text=Con%20l'espressione%20sticky%20floor,settori%20e%20posizioni%20meno%20remunerative>, (consultato il 12/07/2023).

Zafer Fatih Beyaz, Cankut Tasdan, “Turkey withdraws from Istanbul Convention”, Anadolu Agency, 20/03/2021, URL <https://www.aa.com.tr/en/turkey/turkey-withdraws-from-istanbul-convention/2182168>, (consultato il 07/09/2023).