

Studio sulla parità di genere nel cinema svizzero

Presentazione dei risultati principali

Müller, Franziska; Hertig, Vera; Thorshaug, Kristin; Prinzing, Oliver (2021):
Parità di genere nel cinema svizzero, rapporto all'attenzione dell'UFC,
Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerna/Losanna.

Contenuto della presentazione

1. Situazione iniziale e obiettivo dello studio
2. Approccio metodologico
3. Stato della **parità di genere** nel cinema svizzero, risultati per ambito:
 - a) formazione e ingresso nella professione
 - b) creazione cinematografica professionale
 - c) promozione cinematografica
 - d) commercializzazione e successo dei film.
4. **Fattori esplicativi** della ripartizione di genere nel cinema svizzero
5. **Misure** per la promozione della parità di genere nel cinema svizzero

1. Situazione iniziale e obiettivo

Studio commissionato dall'Ufficio federale della cultura (UFC), al fine di disporre di una solida base di dati e fatti a cui attingere per le discussioni future sulla questione della parità di genere nel cinema svizzero.

Obiettivo dell'analisi quantitativa dei dati:

1. **illustrare la situazione della ripartizione di genere** nella formazione, nella creazione cinematografica professionale, nella promozione cinematografica nonché nella commercializzazione e nel successo dei film.

Obiettivo dell'analisi di approfondimento:

2. **individuare i fattori esplicativi** della ripartizione di genere nel cinema svizzero;
3. **illustrare le misure** che possono essere adottate per promuovere la parità di genere nel cinema svizzero.

2. Approccio metodologico

Rilevazioni svolte

- **Analisi statistica dei dati** sulla ripartizione di genere nel cinema svizzero, focalizzata in particolare sui lungometraggi svizzeri realizzati con finanziamenti pubblici, tenendo conto degli studi e dei dati esistenti.
- **Analisi di approfondimento:**
 - **Indagine online presso 139 diplomate/i delle scuole universitarie svizzere di cinema** (ECAL, HEAD, HSLU, ZHdK) che hanno concluso gli studi tra il 2014 e il 2017 (tasso di risposta del 40%).
 - **Interviste a 8 cineaste e 8 cineasti**, attivi nella regia, nella sceneggiatura e nella fotografia, che si trovano in fasi diverse della loro carriera o che pur avendo seguito studi cinematografici non sono (più) attivi in tale ambito.
 - **Interviste a 10 esperte/i** di istituzioni svizzere di promozione cinematografica, scuole universitarie di cinema, associazioni professionali e di interesse nonché esperte/i straniere/i.

3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

Disequilibrio di genere nella creazione cinematografica professionale nonostante l'equilibrio nella formazione: in ambito professionale le donne sono sottorappresentate nonostante l'ugual numero di diplomate e diplomati delle scuole universitarie svizzere di cinema. I numeri variano a seconda della categoria professionale, della fascia di età e del tipo di film (corto/lungometraggi).

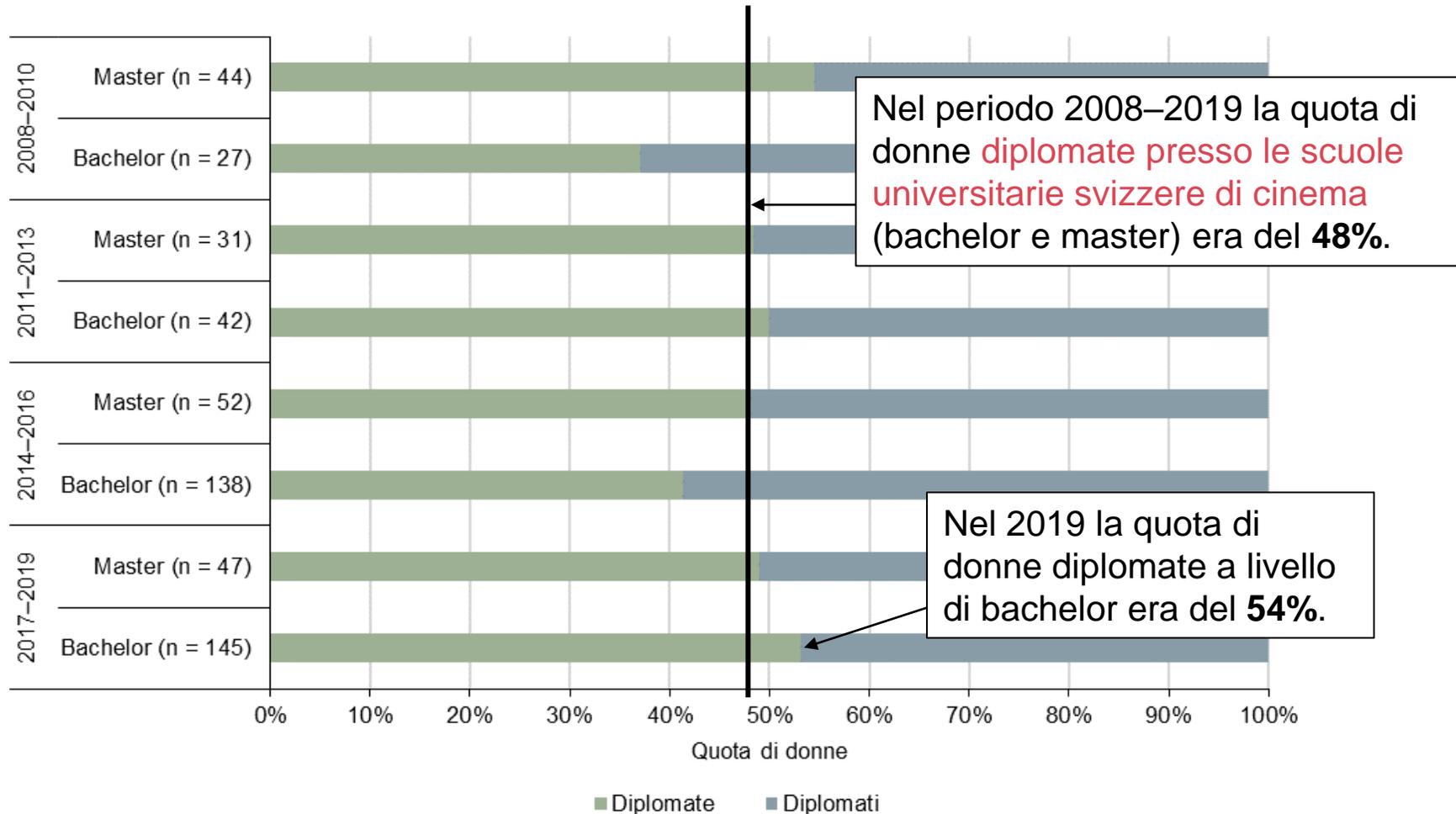
Difficoltà di ingresso nel settore: anche se l'ingresso nel mondo del lavoro è difficile per tutti, le donne riscontrano maggiori difficoltà e abbandonano precocemente la carriera più spesso dei loro colleghi uomini.

Donne né penalizzate né favorite nella promozione cinematografica: la quota di domande presentate da donne equivale alla quota di approvazioni e aiuti finanziari ottenuti da donne nella promozione della realizzazione e dello sviluppo di progetti.

Successo delle donne ai festival: ai festival le registe sono premiate in proporzione superiore alla media. Nel successo commerciale al cinema, le pellicole di registe sono invece sottorappresentate.

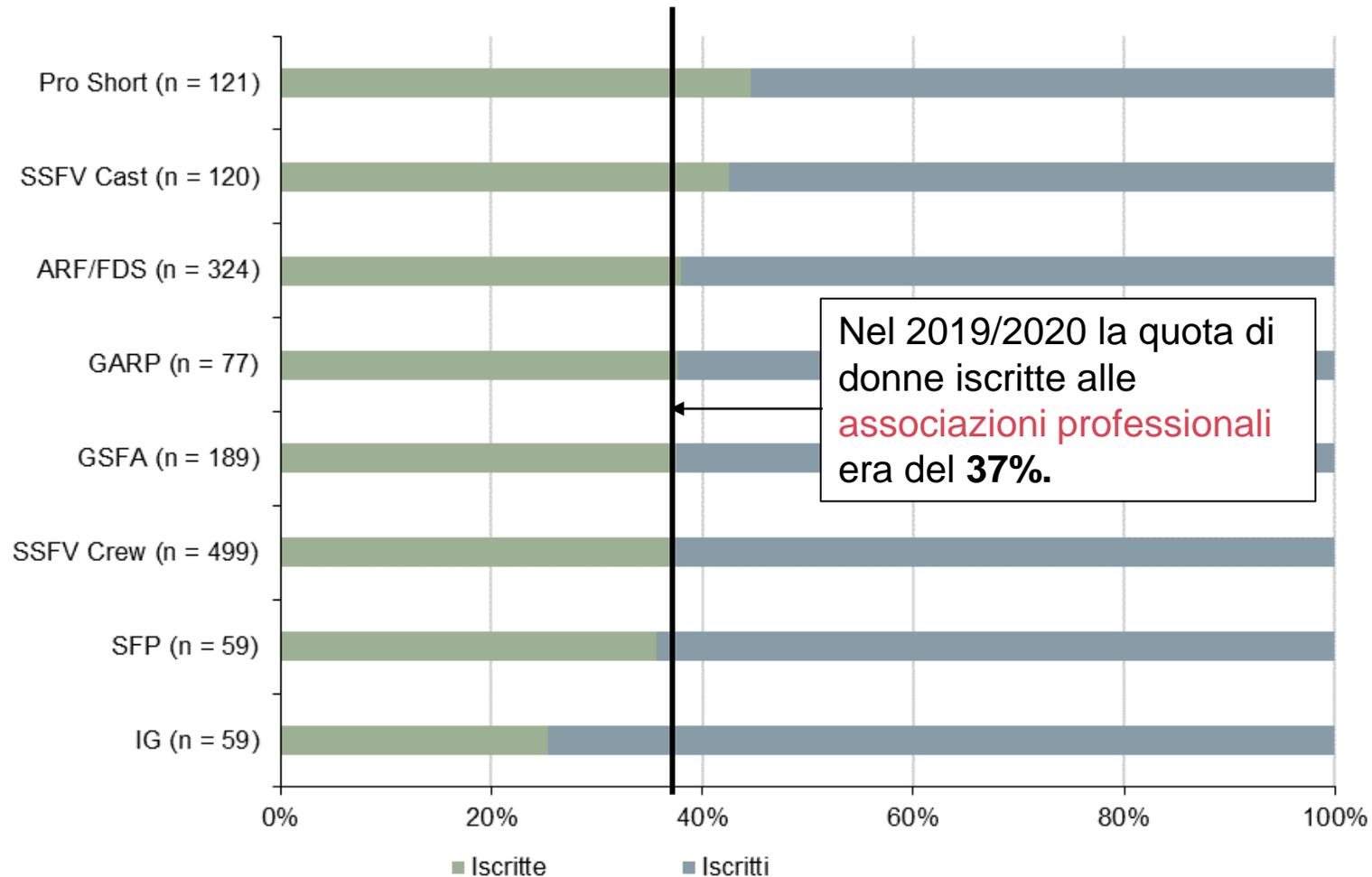
3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

a) formazione e ingresso nella professione: diplomate e diplomati



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

a) formazione e ingresso nella professione: associazioni professionali

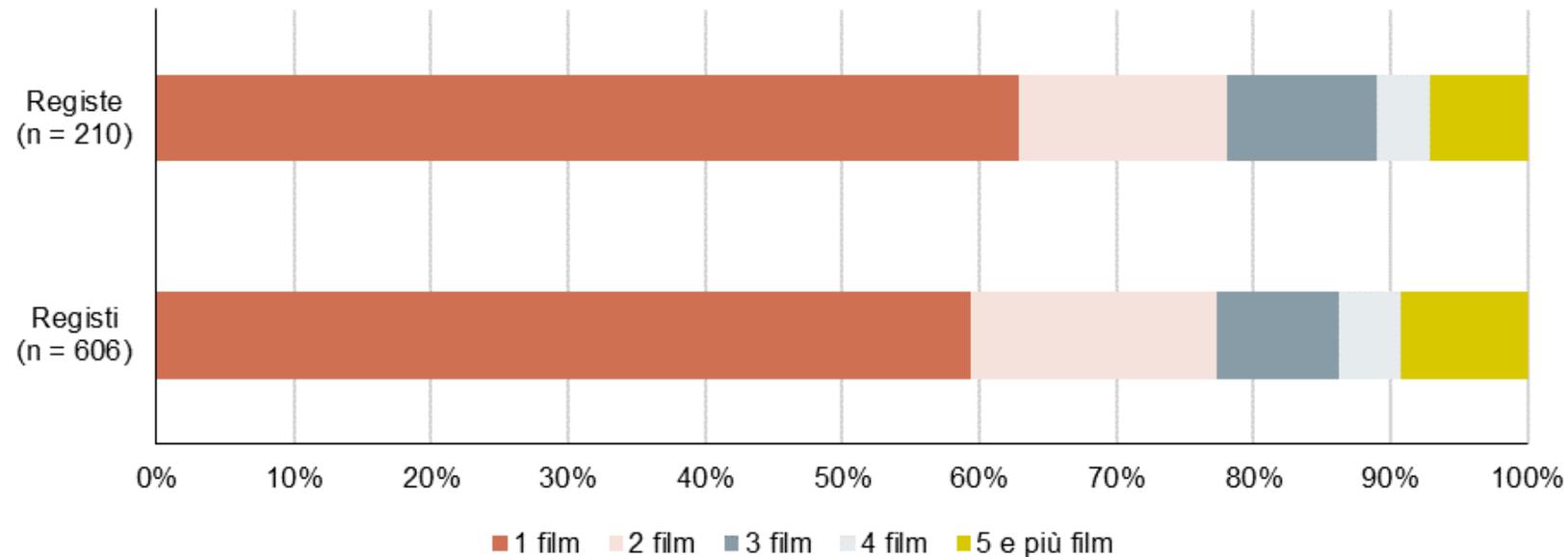


- La ripartizione di genere risulta più equilibrata presso Pro Short e nella fascia di età più bassa (fino ai 30 anni).

3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

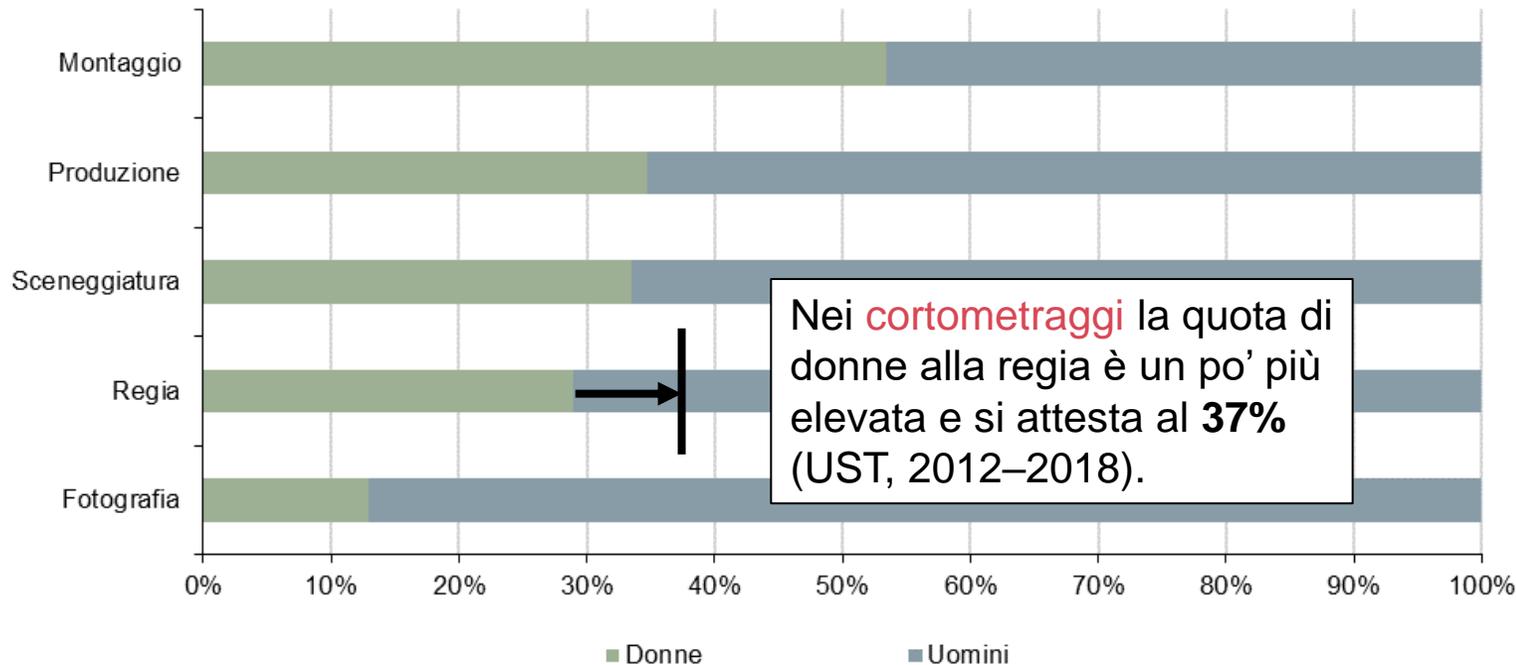
a) formazione e ingresso nella professione: numero di film realizzati per persona

- Molte registe e molti registi non realizzano **altri film dopo la pellicola d'esordio** – ciò vale in misura più marcata per le donne (Suissimage, 1995-2019).



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

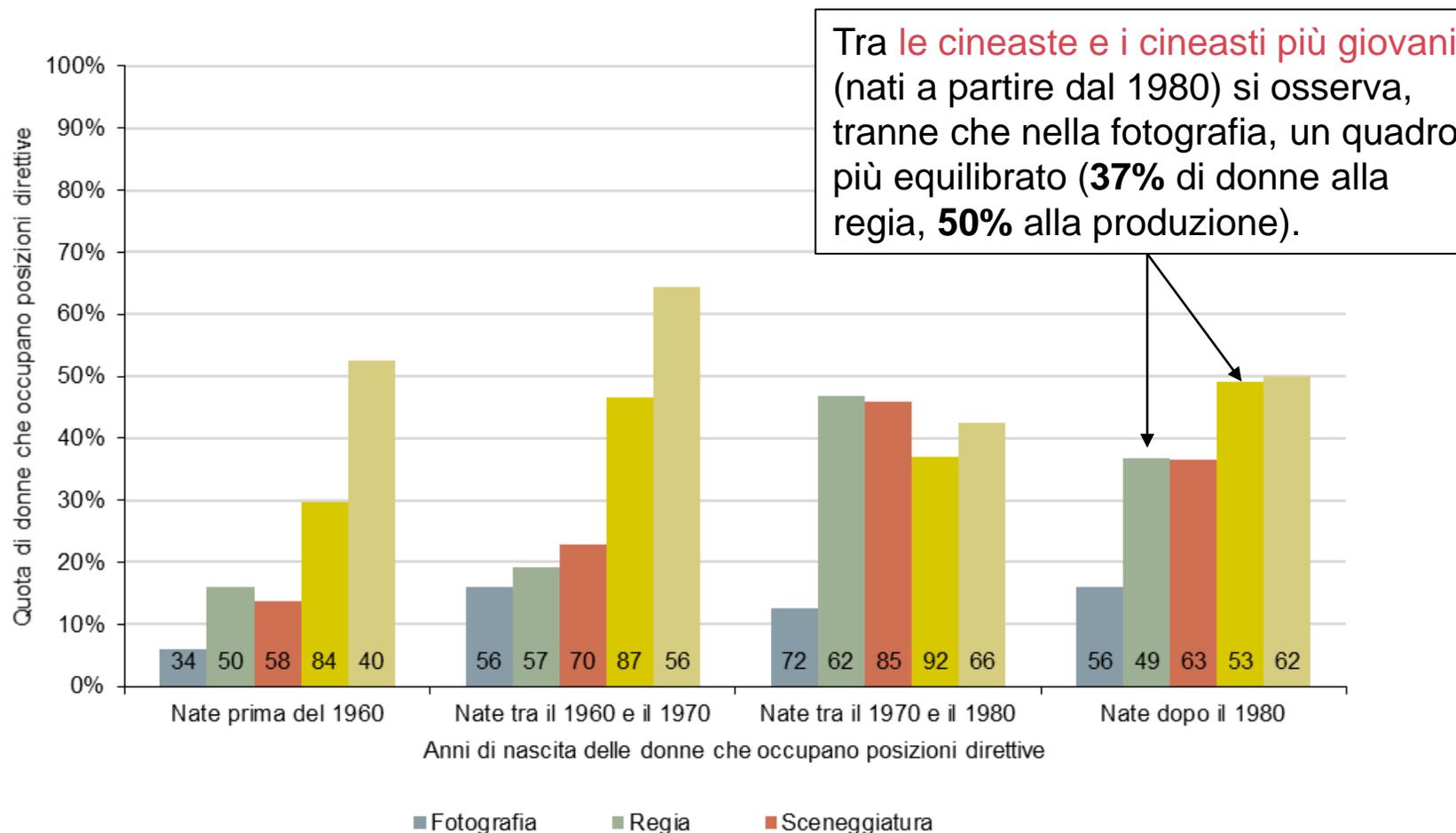
b) creazione cinematografica professionale: quota di donne «off-screen»



- La **quota di donne «off-screen»** nei lungometraggi realizzati con finanziamenti pubblici varia a seconda della categoria professionale (Gender Map UFC, 2017–2019).
- Se la regia o la sceneggiatura sono curate da una donna, aumenta anche la presenza femminile nelle altre posizioni direttive.

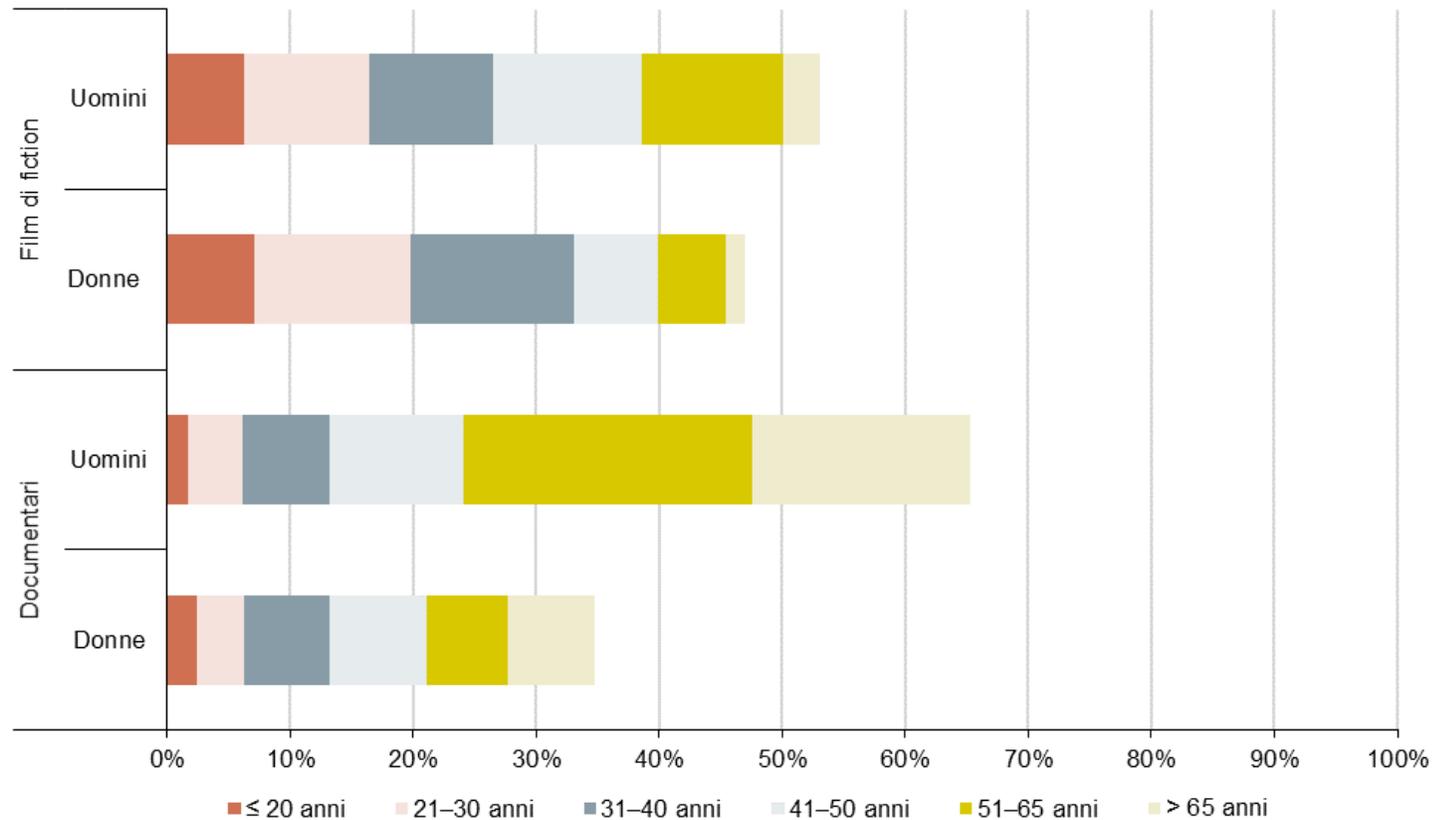
3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) creazione cinematografica professionale: quota di donne «off-screen» per gruppo di età



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

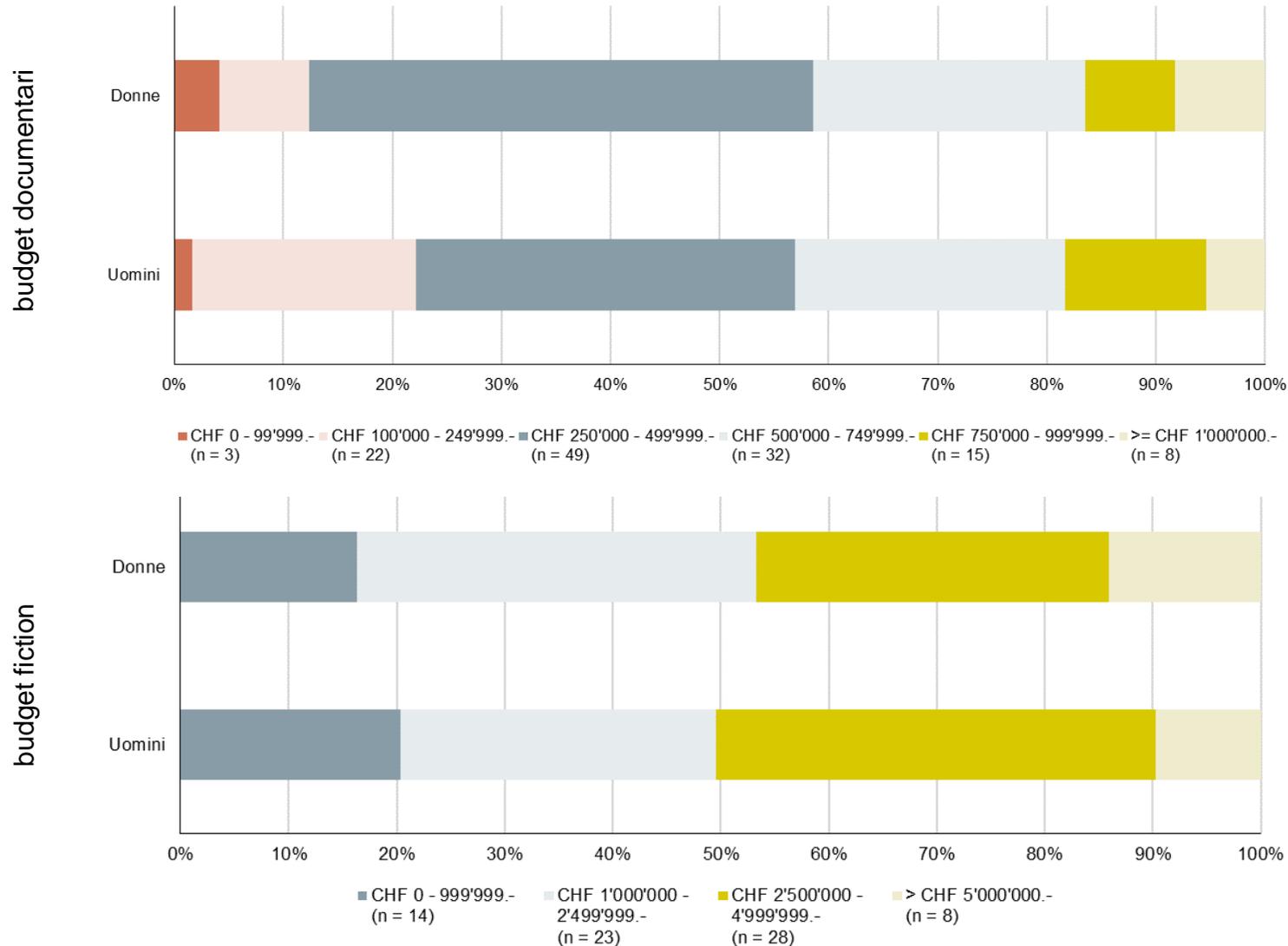
b) creazione cinematografica professionale: protagonisti (quota di donne «on-screen»)



- I ruoli femminili da protagonista sono più frequenti nei film di fiction (**47%**) che nei documentari (**34%**).
- Nella fascia d'età a partire dai 40 anni, la quota di donne diminuisce nettamente (Gender Map UFC, 2017-2019).

3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) creazione cinematografica professionale: budget



- Nei film per il cinema (fiction e documentari) non vi è una chiara correlazione tra il genere della regia e l'ammontare del budget.

3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) creazione cinematografica professionale: salari per la sceneggiatura e la regia

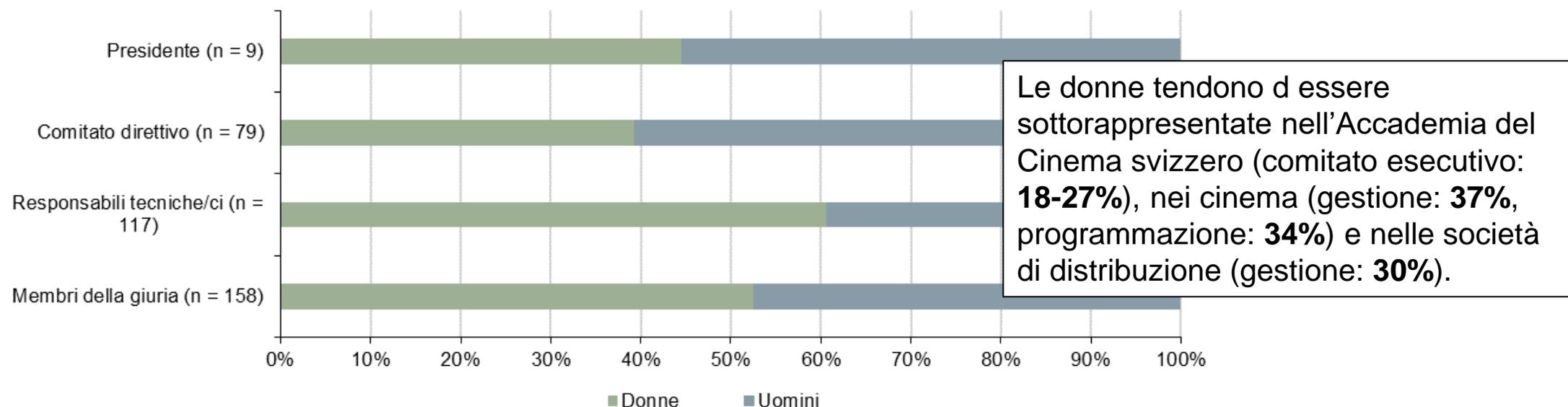
- Le donne **guadagnano mediamente meno** degli uomini per ogni film realizzato – sia per la sceneggiatura (salario medio inferiore del 17%) che per la regia (salario medio inferiore dell'8%).

	Sceneggiatura (N = 143 film)		Regia (N = 161 film)	
	Uomini (n = 103 film)	Donne (n = 40 film)	Uomini (n = 116 film)	Donne (n = 45 film)
Salario medio per film	CHF 38 824.–	CHF 32 290.–	CHF 71 779.–	CHF 64 998.–
		-17% →		-8% →
Salario mediano per film	CHF 30 000.–	CHF 30 000.–	CHF 70 000.–	CHF 66 212.–

3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) creazione cinematografica professionale

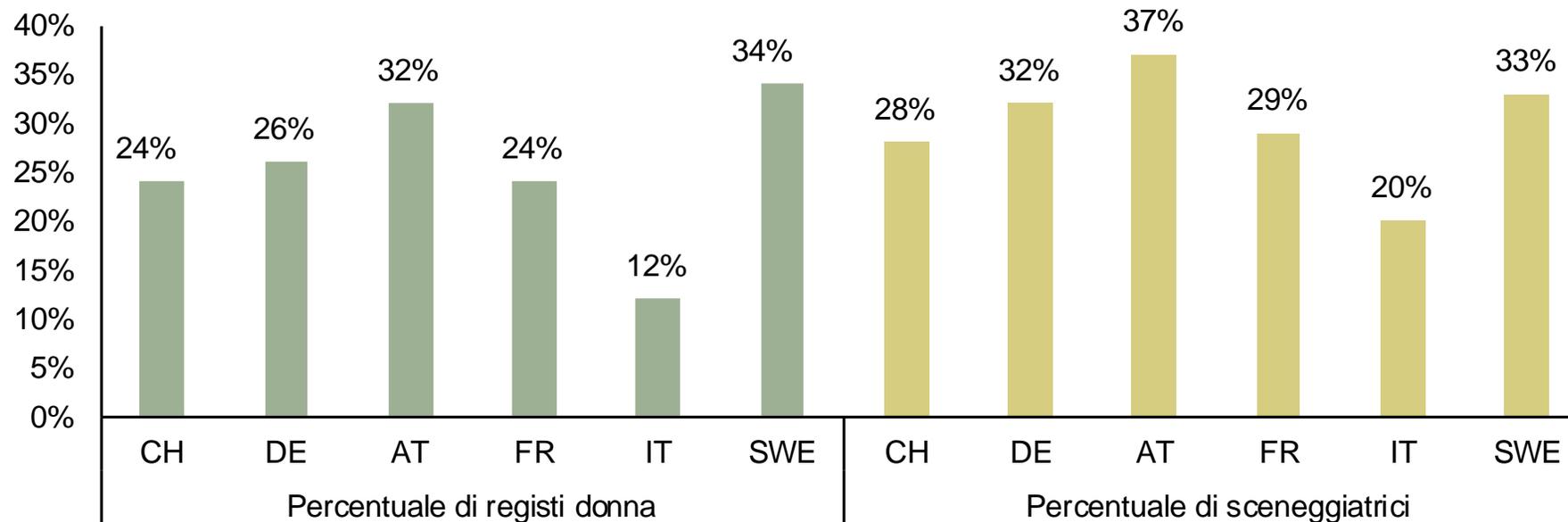
- La **ripartizione di genere nelle posizioni direttive** delle istituzioni cinematografiche svizzere (ad es. istituzioni di promozione, SRG SSR, festival del film) è relativamente equilibrata.



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) creazione cinematografica professionale: confronto a livello europeo

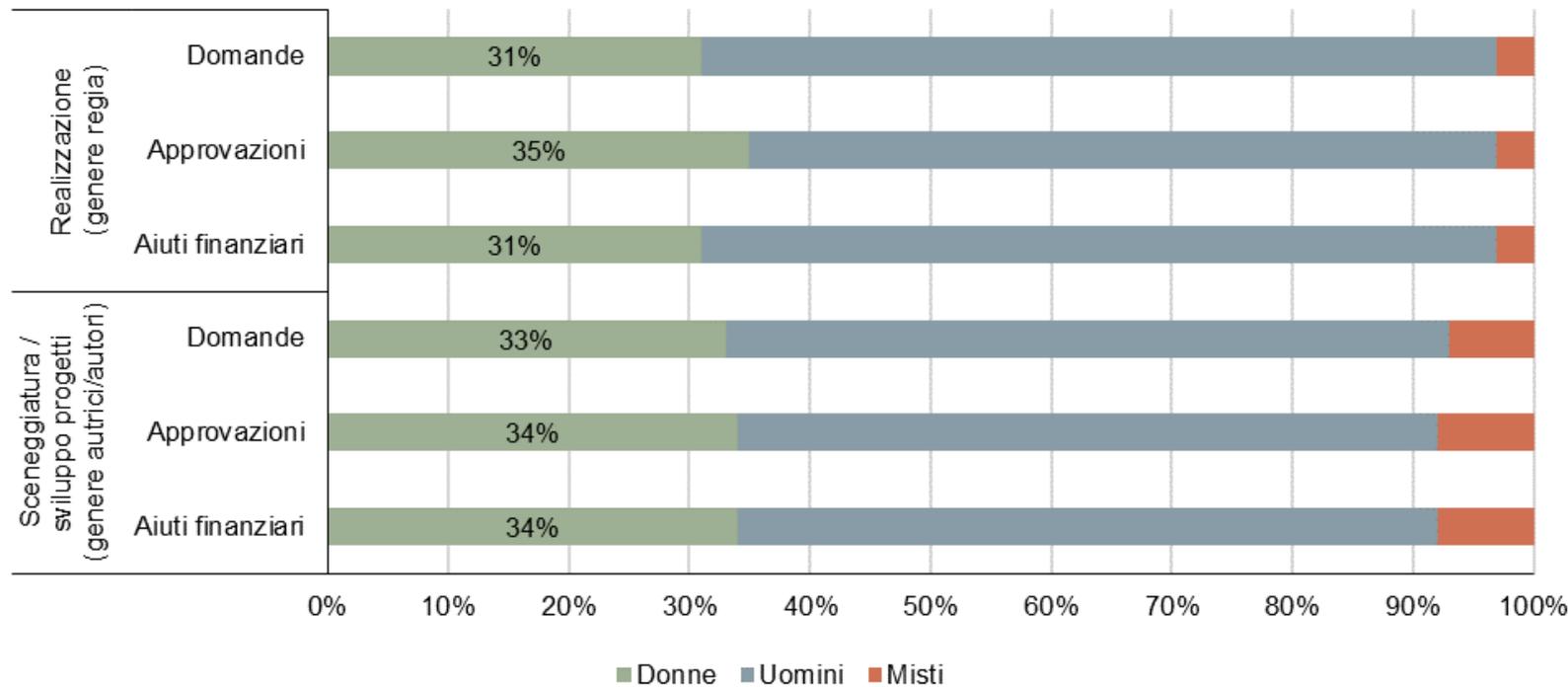
- La quota di donne in ruoli di regia e sceneggiatura in Svizzera si situa nella **media europea** (film europei usciti nei cinema europei nel 2018-2019).



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) promozione cinematografica: domande, approvazioni e sovvenzioni

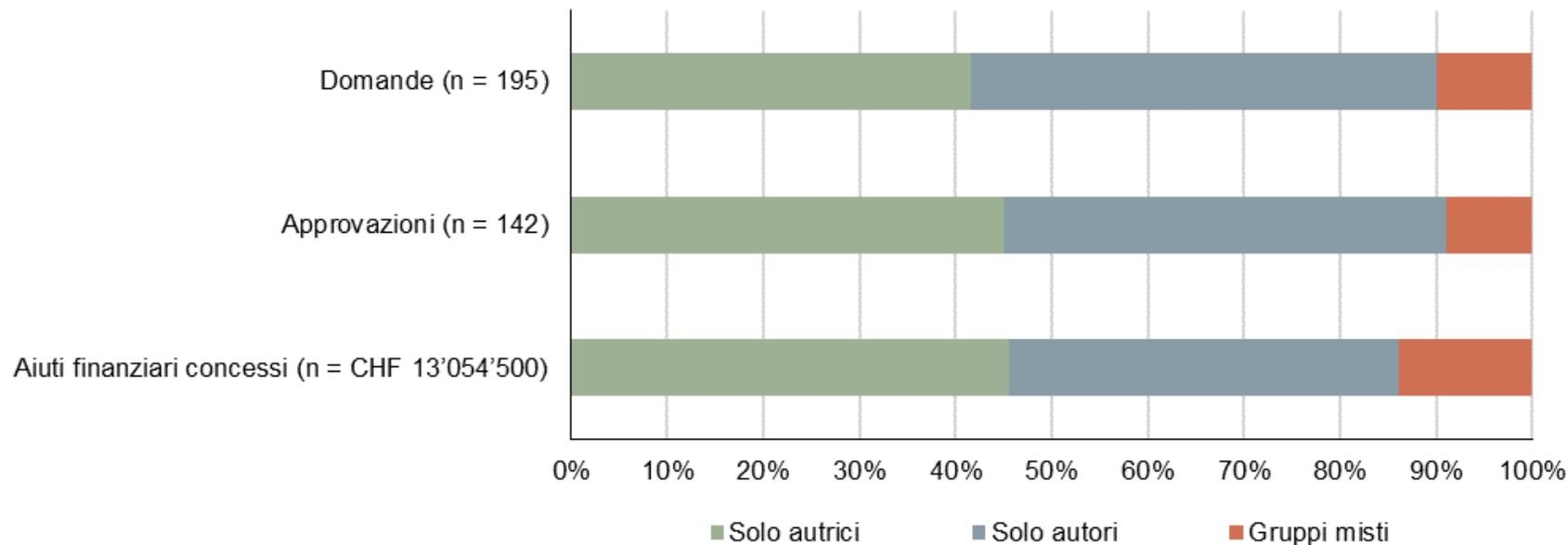
- La **quota di donne tra le domande presentate** equivale a quella **dei progetti sostenuti** (istituzioni svizzere di promozione cinematografica, 2015-2019).



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

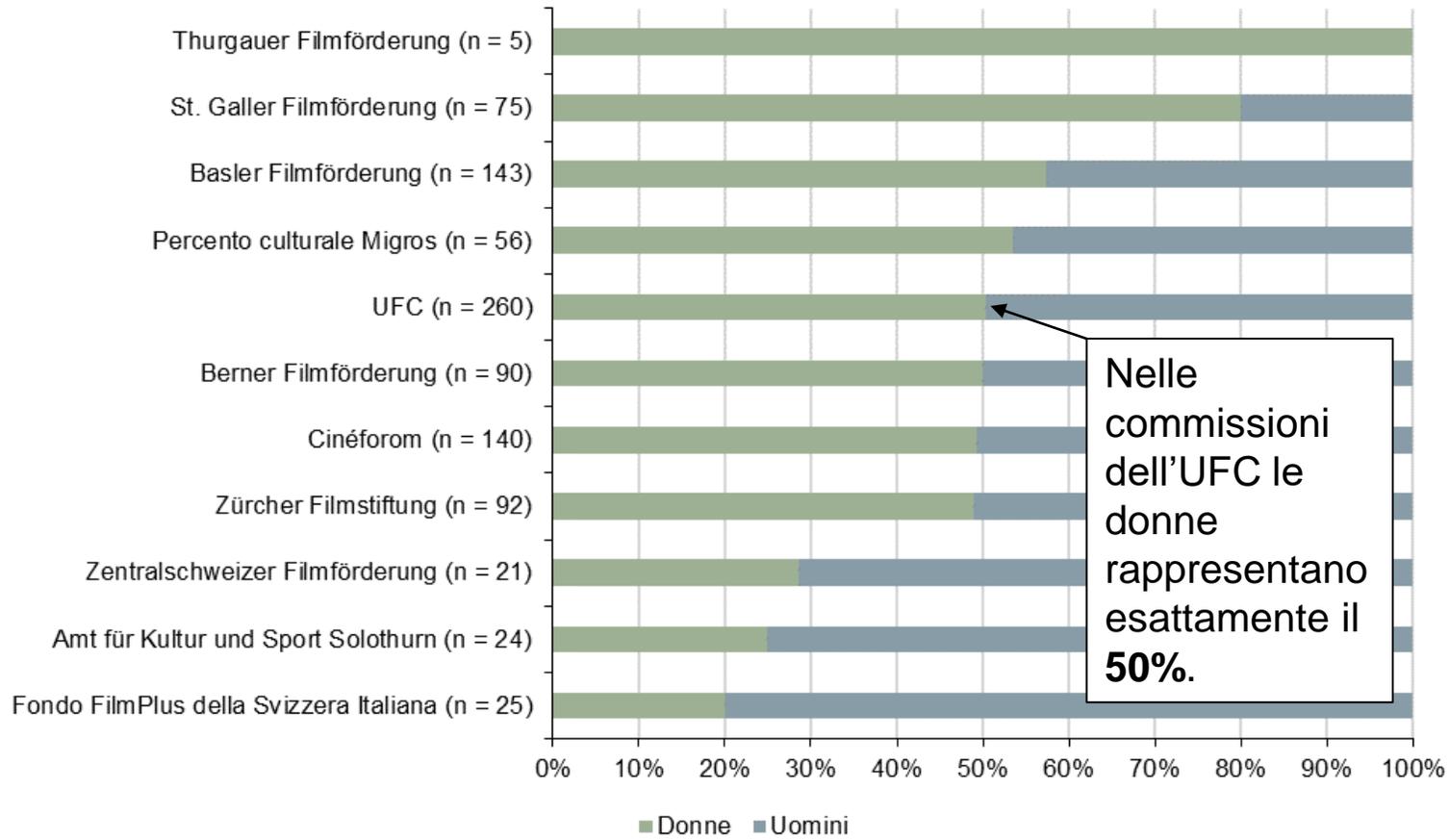
b) promozione cinematografica: Pacte de l'Audiovisuel

- Nella promozione legata al **Pacte de l'Audiovisuel** di SRG/SSR, la quota di donne oscilla tra il **41%** (domande) e il **46%** (aiuti finanziari concessi).



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

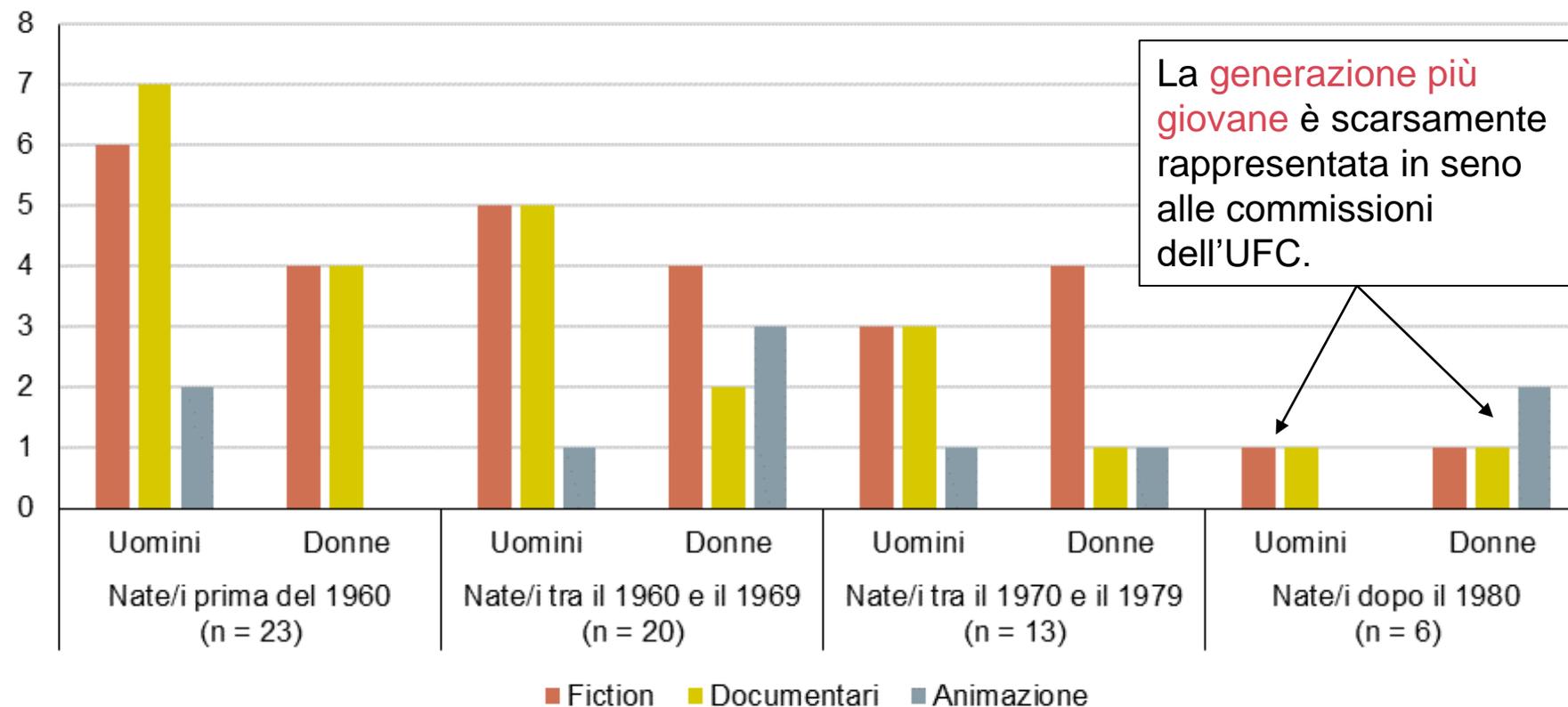
b) promozione cinematografica: commissioni



- La **quota di donne nelle commissioni** delle istituzioni svizzere di promozione cinematografica varia a seconda dell'istituzione.

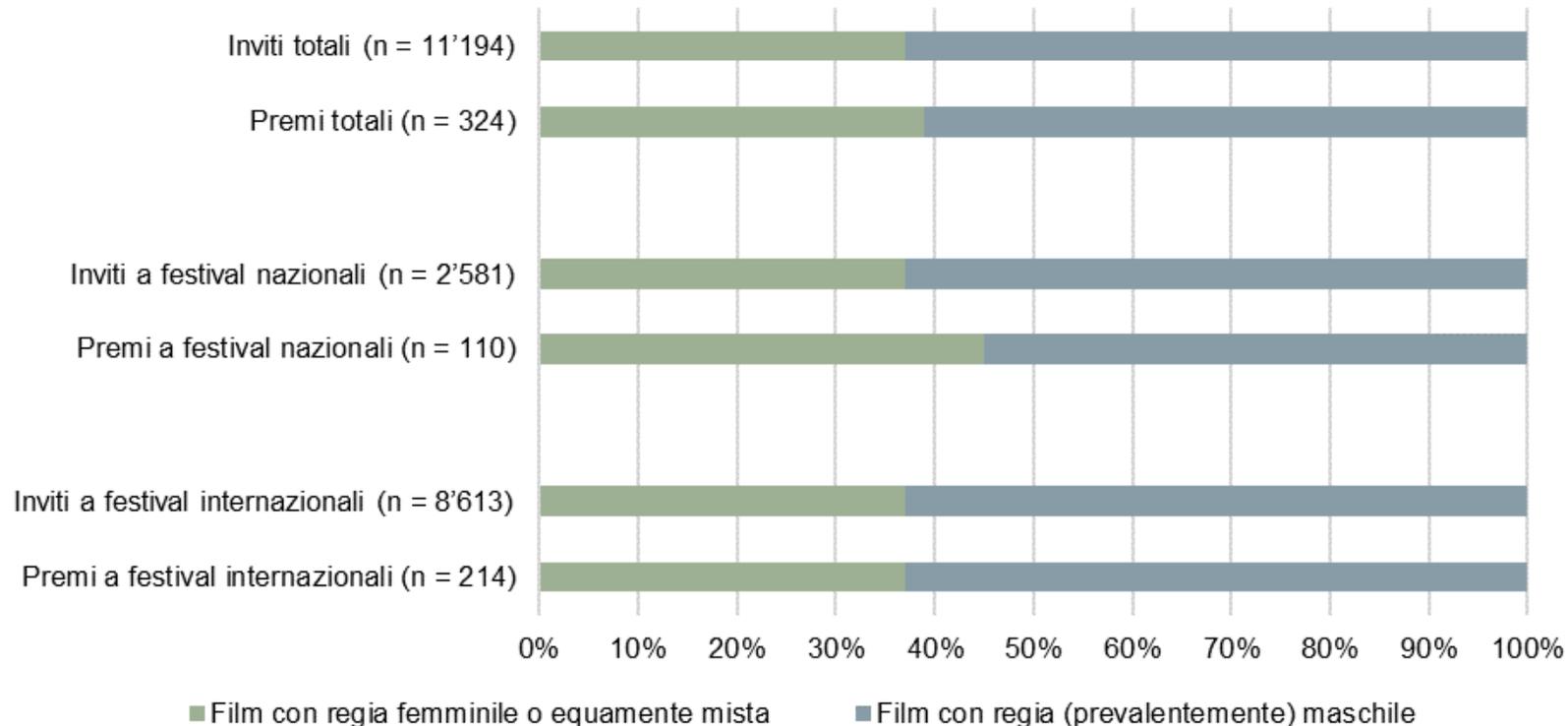
3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

b) promozione cinematografica: commissioni dell'UFC



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

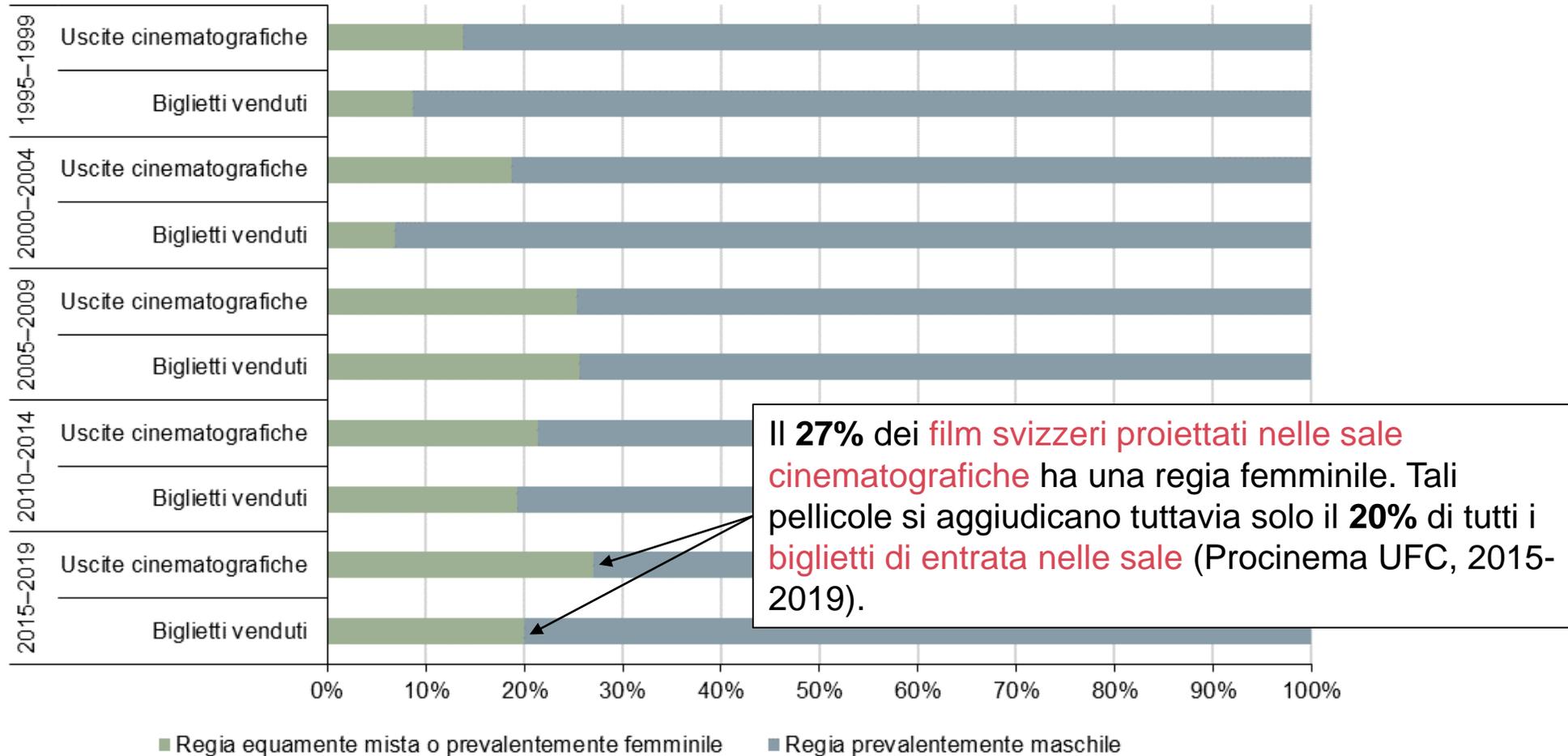
d) commercializzazione e successo dei film: festival



- Pur ricevendo in media un numero inferiore di inviti a festival rispetto ai loro colleghi uomini, le registe sono premiate più spesso (Swiss Films, 2012–2019).
- La quota di pellicole con regia femminile o mista premiate nell'ambito dei **festival cinematografici** è del **39%** e addirittura del **45%** se si considerano solo i festival svizzeri.

3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

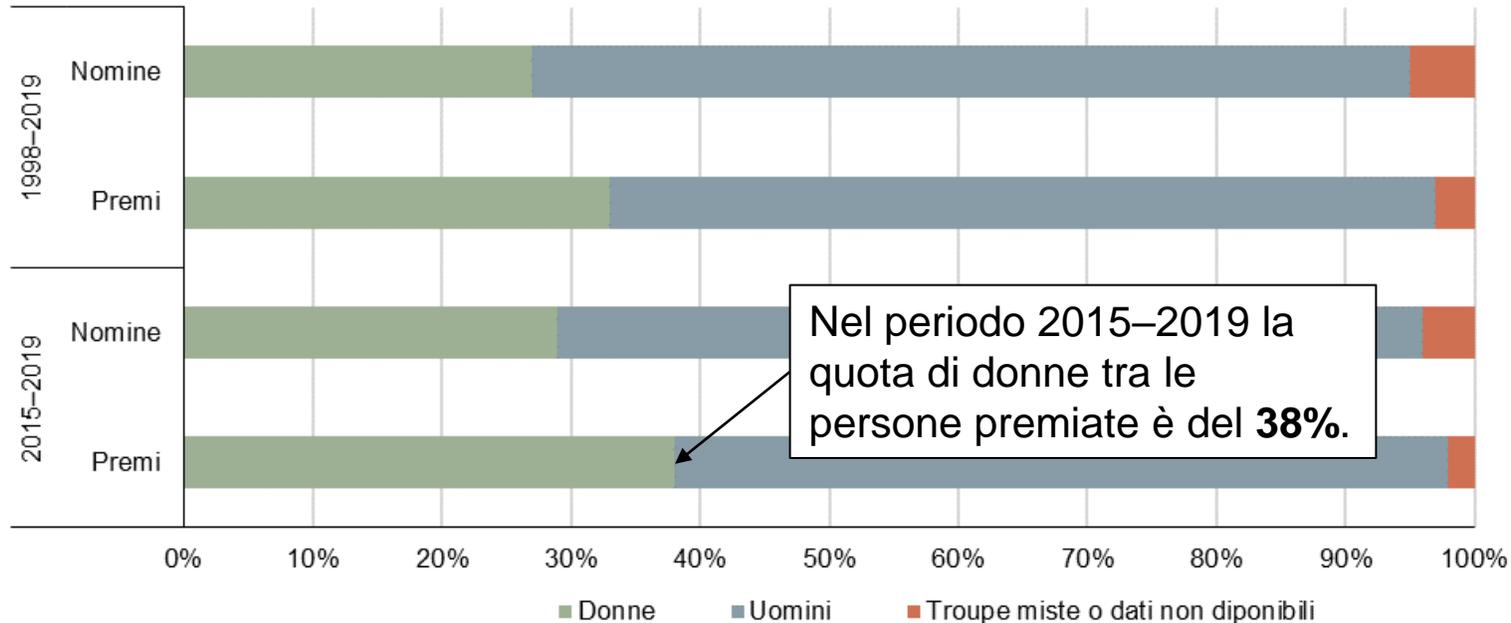
d) commercializzazione e successo dei film: uscite cinematografiche ed entrate nelle sale



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

d) commercializzazione e successo dei film: Premio del cinema svizzero

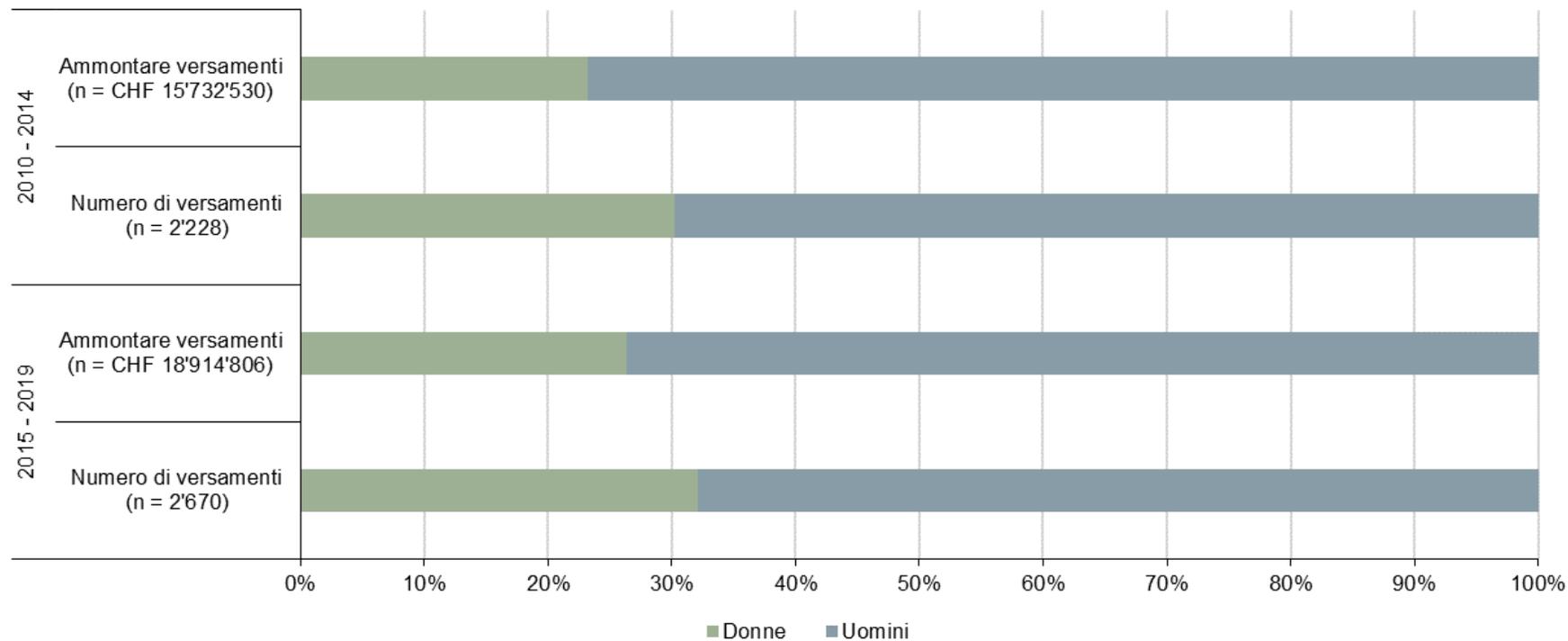
- Dal 1998 a questa parte, le donne rappresentano il **27%** delle nomine e il **35%** delle distinzioni nel quadro del **Premio del cinema svizzero**.



3. Risultati sullo stato della parità di genere nel cinema svizzero

d) commercializzazione e successo dei film: idennità per diritti d'autore

- Tra le **indennità per diritti d'autore** e le **opere dichiarate a Suissimage** la quota di donne si aggira attorno al **30%** (Suissimage, 2015-2019).



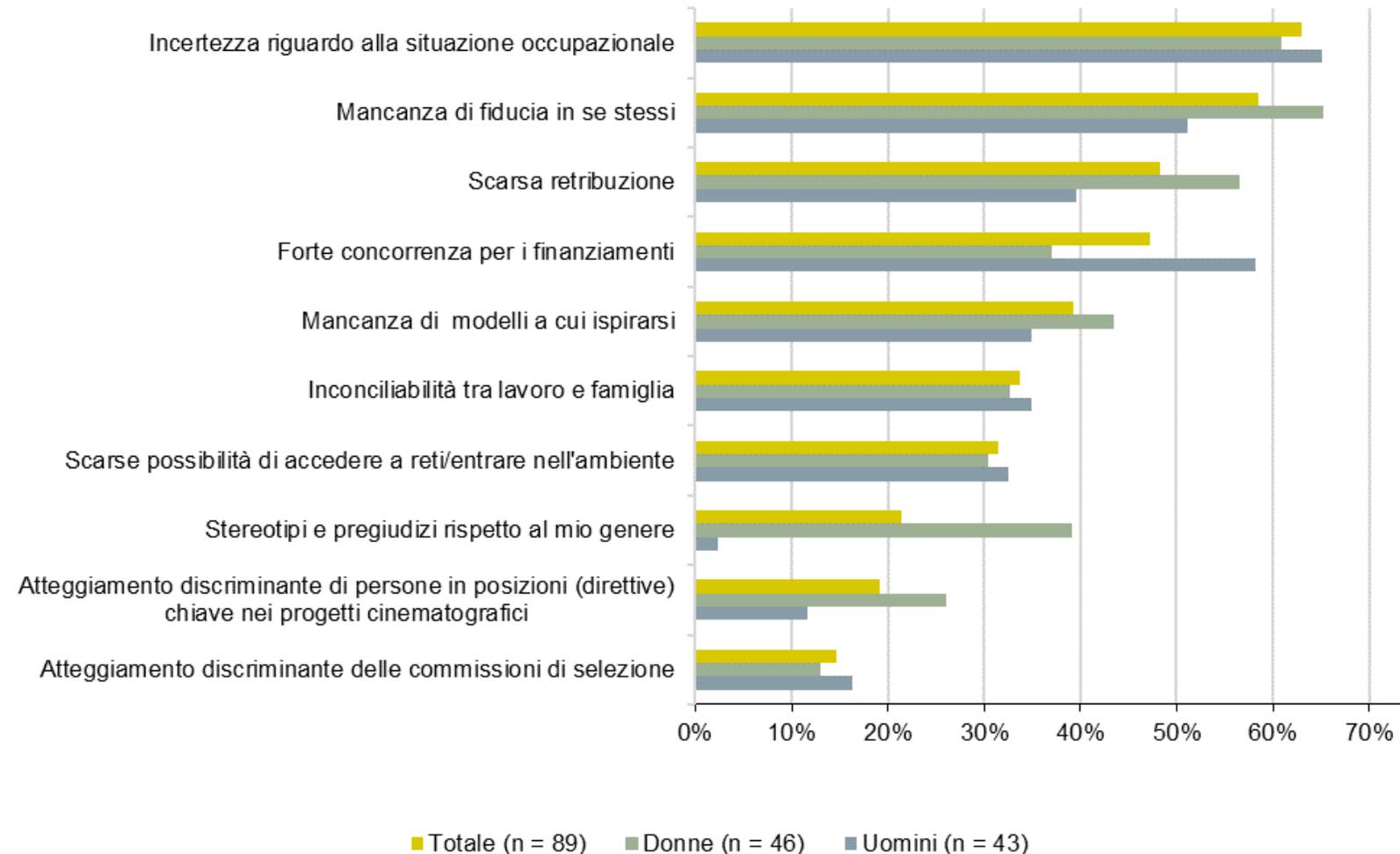
4. Motivi della ripartizione di genere

Parere delle diplomate e dei diplomati, delle cineaste e dei cineasti, delle esperte e degli esperti

- Le persone interpellate ritengono che le donne abbiano minori opportunità degli uomini di **accedere alla professione e a posizioni (direttive) chiave** in progetti cinematografici.
- Sembra invece che vi siano le stesse opportunità di **accedere a reti (formali)**, ottenere **inviti a festival cinematografici** e ricevere **premi**.
- Sia le donne che gli uomini considerano particolarmente difficili le **condizioni di lavoro e la cultura del lavoro** nel cinema (ad es. forte concorrenza, contratti a tempo determinato, incertezza finanziaria, orari di lavoro irregolari). Giudicano inoltre complicato se non addirittura impossibile conciliare l'attività cinematografica con **gli impegni familiari**.
- Le donne dichiarano più spesso degli uomini di **essersi sentite insicure delle proprie capacità** nel corso della carriera.
- **I contatti personali e le reti informali** sono ritenuti essenziali per «prendere piede» nel settore.

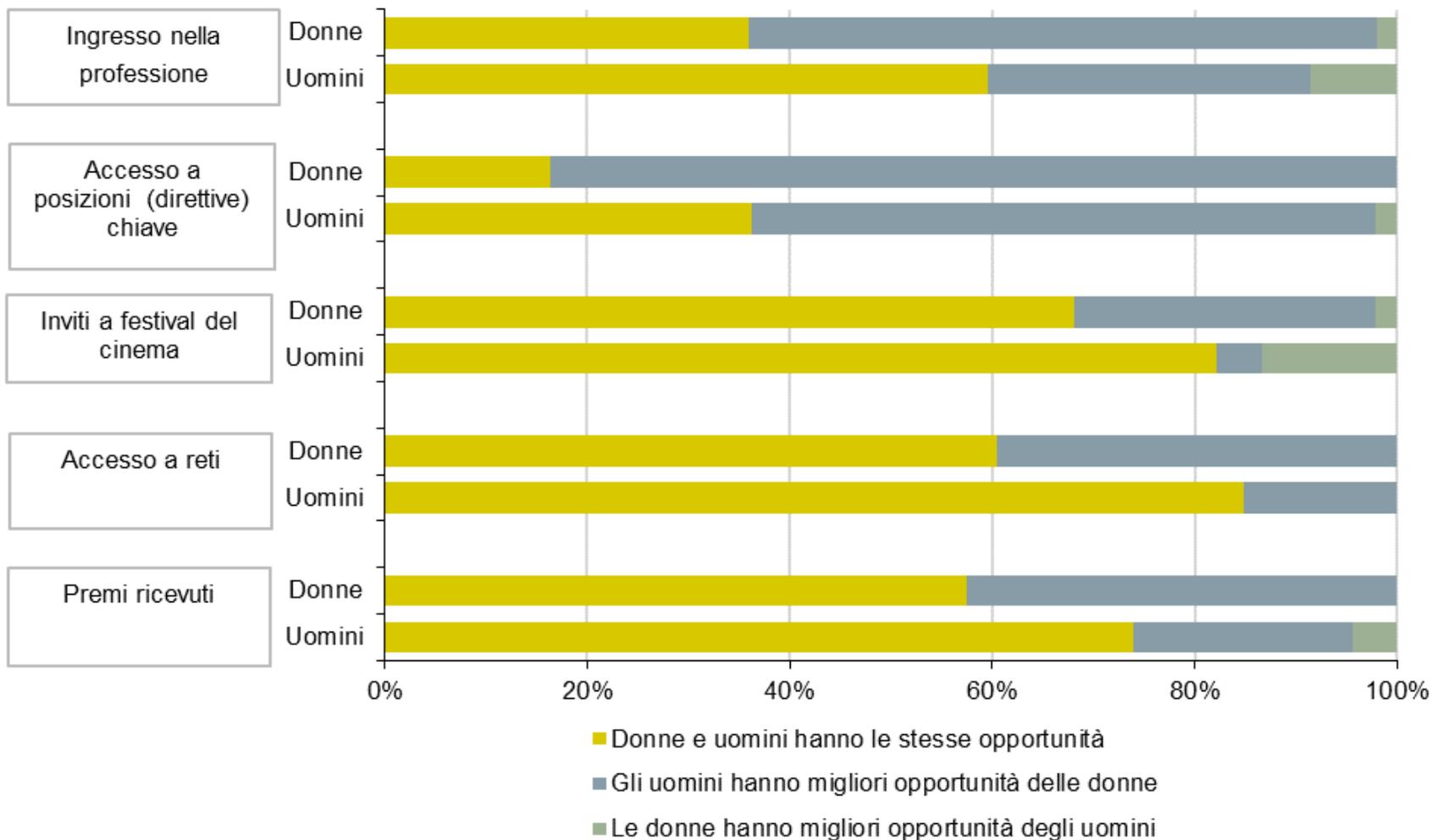
4. Motivi della ripartizione di genere

Indagine online tra le diplomate e i diplomati (2021): impatto negativo sull'attività professionale



4. Motivi della ripartizione di genere

Indagine online tra le diplomate e i diplomati (2021): valutazione della parità di genere



4. Motivi della ripartizione di genere

Quattro fattori esplicativi in base ai risultati dello studio

Gli stereotipi sui ruoli di genere nel cinema plasmano i giudizi esterni e la considerazione di sé, influenzando il comportamento e le decisioni di cineaste e cineasti.

1. **Giudizi esterni:** alle cineaste sono attribuite in modo consapevole o inconsapevole caratteristiche che ostacolano la loro carriera, mentre agli uomini sono associate prevalentemente qualità favorevoli al successo. Le donne godono inoltre di minore fiducia, ad esempio rispetto alla probabilità di successo delle loro idee cinematografiche, oppure alla loro capacità di riuscire a imporsi sul set o di realizzare un importante progetto cinematografico.
2. **Insicurezze interiorizzate:** i giudizi esterni influenzano anche la considerazione di sé delle donne, le quali sono più spesso insicure, tendono a giustificarsi e mancano di coraggio e autostima. Si osserva inoltre un'*interazione negativa tra i giudizi esterni e la considerazione di sé*, in quanto la diffidenza proveniente dall'esterno alimenta l'insicurezza, il che a sua volta non fa che rafforzare lo scetticismo altrui.

4. Motivi della ripartizione di genere

Quattro fattori esplicativi in base ai risultati dello studio

Ostacoli strutturali nel cinema, validi sia per le cineaste che per i cineasti, ma che colpiscono ed escludono maggiormente le donne.

3. **Maggiori difficoltà di «entrare nell'ambiente»:** per le donne è più difficile creare contatti ed entrare a far parte di reti informali, in quanto sono minoritarie nelle posizioni chiave, vengono escluse dalle «alleanze maschili» e spesso a causa degli impegni familiari non dispongono di sufficienti risorse per mantenere i contatti.
4. **Condizioni e cultura del lavoro inadeguate:** donne e uomini (soprattutto quelli della generazione più giovane) criticano la difficoltà di conciliare professione e famiglia e una cultura del lavoro considerata patriarcale (atteggiamenti e approcci di stampo maschile). Le donne, che continuano ad assumere impegni familiari in misura superiore rispetto agli uomini, ritengono che le condizioni e la cultura del lavoro siano inadeguate.

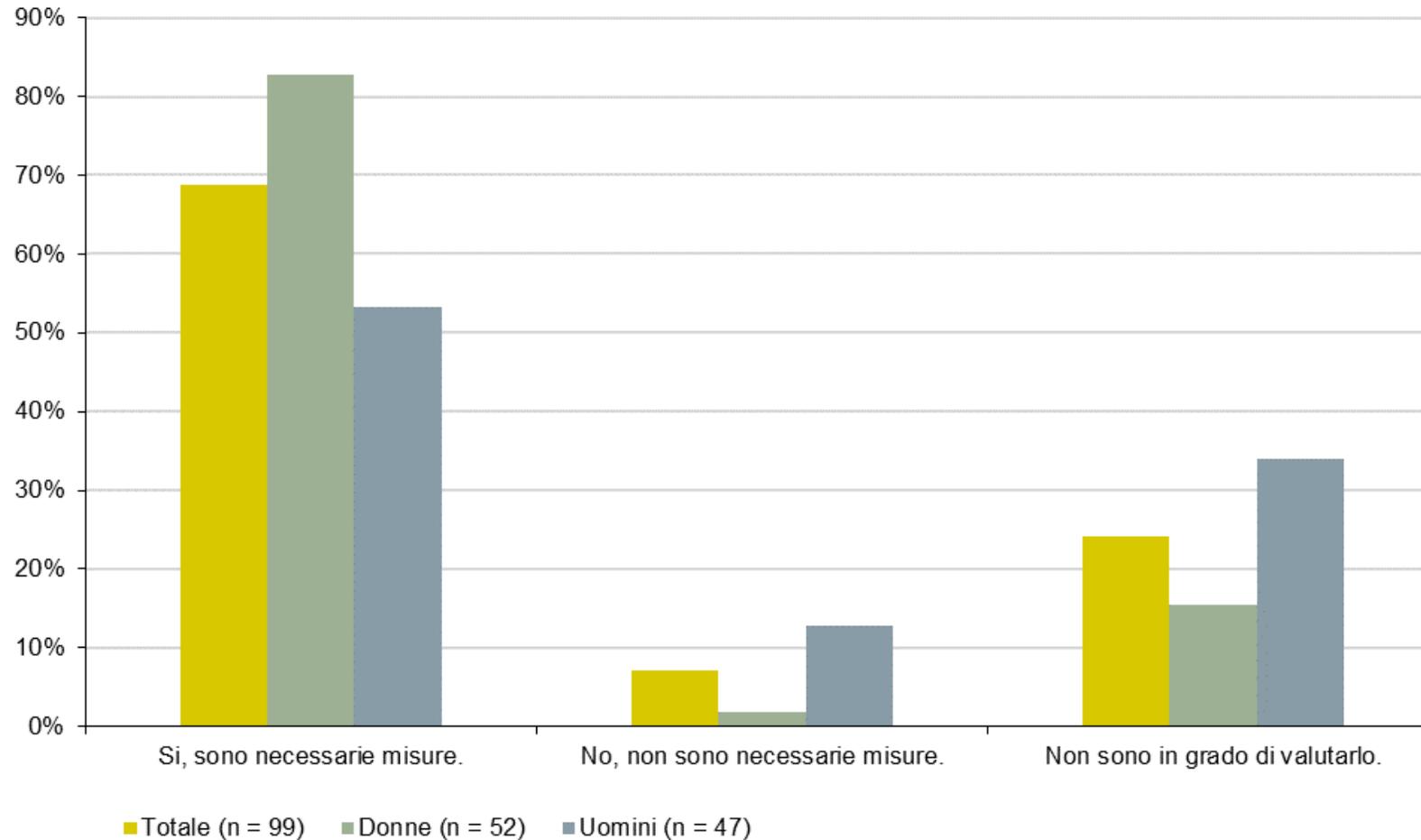
5. Misure per la promozione della parità di genere

Parere di cineaste e cineasti su possibili misure

- Sussiste una **chiara necessità** di promuovere la parità di genere nel cinema, per accelerare ulteriormente gli sviluppi positivi osservati negli ultimi anni e approfondire e integrare le misure e gli sforzi in atto, per esempio tramite la rilevazione dei dati sulla parità di genere (cfr. lucido seguente).
- Mentre le **misure di sostegno e gli incentivi «blandi»** (ad es. campagne informative, sensibilizzazione) godono in generale di un ampio consenso, le **misure più incisive** (ad es. quote per la concessione di finanziamenti) suscitano reazioni fortemente contrastanti.
- Si ritiene opportuno adottare una **combinazione di diverse misure**. Sono caldeggiate in particolare le misure di promozione tese a dare visibilità alle cineaste così come gli incentivi e le misure compensatorie nella concessione di finanziamenti.

5. Misure per la promozione della parità di genere

Indagine online tra le diplomate e i diplomati (2021): necessità di misure per la promozione della parità di genere



5. Misure per la promozione della parità di genere nel cinema svizzero

Misure raccomandate dalle autrici e dagli autori dello studio

Come eliminare gli stereotipi relativi ai ruoli di genere:

Obiettivo	Misura
Fare luce sullo stato della parità di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevare regolarmente i dati in modo uniforme (ad es. completare le rilevazioni esistenti aggiungendo altri indicatori professionali e relativi alla pluralità) • Organizzare eventi informativi e dibattiti sui risultati
Rendere visibile la pluralità	<ul style="list-style-type: none"> • Creare un sito web che riunisca i dati sulla parità di genere e sulla pluralità • Sensibilizzare nell'ambito della formazione • Lanciare concorsi per la promozione di contenuti diversificati
Vivere la pluralità	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborare un piano d'azione con obiettivi nazionali per la parità di genere e la pluralità • Elaborare una Carta per la parità di genere e la pluralità e farla sottoscrivere alle operatrici e agli operatori del ramo (analogamente a quella adottata dai festival cinematografici) • Parità di genere e pluralità quale parte integrante della promozione cinematografica, ad es. mediante una composizione più diversificata dei comitati di selezione nonché mediante regole e criteri per la valutazione della parità di genere e della pluralità nelle domande.

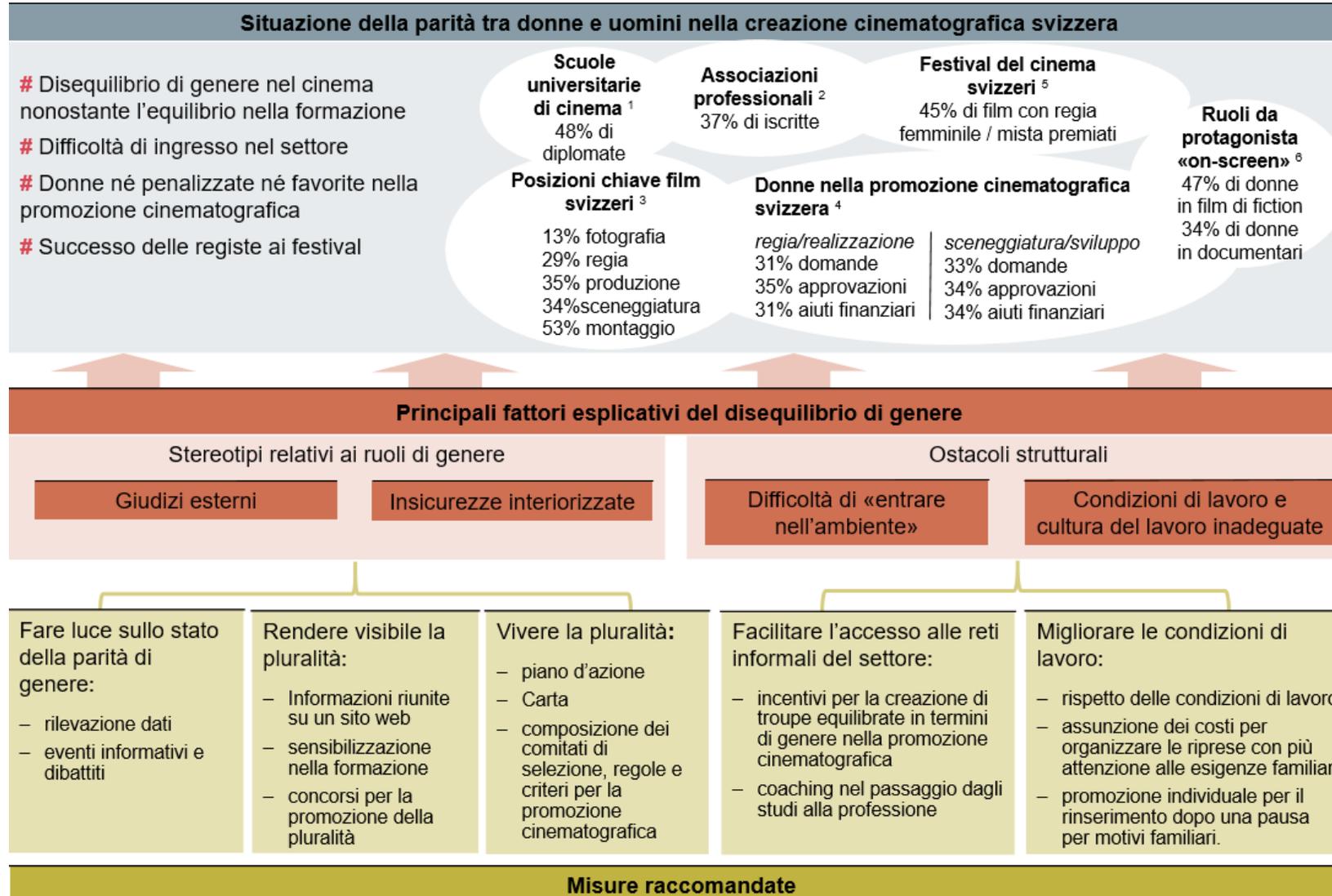
5. Misure per la promozione della parità di genere nella creazione cinematografica svizzera

Misure raccomandate dalle autrici e dagli autori dello studio

Come eliminare gli stereotipi relativi ai ruoli di genere:

Obiettivo	Misura
<p>Facilitare l'ingresso nelle reti del settore cinematografico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introdurre nella promozione cinematografica incentivi per favorire troupe cinematografiche equilibrate in termini di genere («incentivi di genere» per l'assegnazione dei ruoli nei progetti cinematografici) • Coaching nel passaggio dagli studi alla professione, ad es. mediante stage o mentorati con cineaste/i esperte/i
<p>Migliorare le condizioni di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Controllare le condizioni di lavoro e verificare il rispetto delle regole (ad es. protezione sul lavoro, parità di trattamento) • Assumere i costi di un'organizzazione delle riprese più attenta alle esigenze delle famiglie (estensione degli aiuti finanziari dell'UFC ad altri ambiti di promozione) • Concedere a donne e uomini strumenti di promozione individuali per il reinserimento dopo una pausa per motivi familiari

Sommario



Fonti dei dati presentati: ¹ = statistica delle scuole universitarie professionali dell'UST 2008– 2019; ² = dati delle associazioni professionali 2019–2020; ³ = Gender Map UFC 2017–2019; ⁴ = dati di istituzioni di promozione cinematografica svizzere sulle domande di sostegno per lo sviluppo e la realizzazione di progetti nel periodo 2015–2019; ⁵ = dati di Swiss Films 2012–2019; ⁶ = Gender Map UFC 2017–2019.