

LA PARITA' DI GENERE NELL'AUDIOVISIVO E NEL TEATRO

Position paper di UNITA, Roma, 23.03.2022

Ancoraggi istituzionali della posizione di UNITA sulla Parità di Genere

La posizione di UNITA in merito alla parità di genere e il relativo piano d'azione si ancorano a tre riferimenti strategici istituzionali:

1. La Strategia Europea per la Parità di Genere (20-25)¹, e la strategia del Consiglio Europeo (18-23)²
2. La Strategia per la Parità di Genere di Eurimage³
3. La Strategia nazionale italiana⁴, che si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'EIGE, l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4, punti. Si consideri che i punteggi dell'Italia sono inferiori a quelli della media UE in tutti i settori, ad eccezione di quello della salute. Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (48,8 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (61,9 punti). L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,3). Il suo punteggio più alto è invece nel settore della salute (88,4 punti).

Principali ostacoli rilevati

Un problema rilevante comune a tutte le iniziative finalizzate allo studio dei fenomeni sociali e alla correzione delle relative distorsioni, consiste nella reperibilità delle informazioni su cui basare le analisi, soprattutto per i fenomeni emergenti e meno dibattuti. Il comparto degli interpreti dell'audiovisivo e del teatro non è esente da questo problema, soprattutto in relazione agli aspetti di genere e al potenziale discriminatorio delle correnti pratiche di mercato.

¹ [Commissione Europea: Strategia sulla Parità di Genere 2020-2025](#)

² [Council of Europe: Gender equality strategy 2018-2023](#)

³ [Eurimage: Gender equality strategy \(2021-2023\)](#)

⁴ [Ministero per le Pari Opportunità: Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026](#)

Le difficoltà non attengono soltanto alla mancanza di fonti robuste ma anche alla indisponibilità di serie storiche coerenti e sufficientemente estese nel tempo da consentire un'analisi dinamica dell'evoluzione dei fenomeni e il monitoraggio dell'efficacia delle misure correttive intraprese.

A titolo esemplificativo, è utile indicare l'importante monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile nella programmazione RAI⁵ realizzato da ISIMM ricerche in collaborazione con il DAMS, l'Università Roma Tre e l'Università della Tuscia per gli anni 2016 e 2017. Lo studio, oltre ad una survey robusta, offriva chiavi di lettura interessanti. L'attività di ISIMM è stata poi sostituita dal Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile nella programmazione RAI⁶, in ottemperanza a quanto previsto dal Contratto di servizio 2018-2022 dall'università di Pavia e successivamente, per l'anno 2020, è stata affidata al raggruppamento temporaneo di impresa composto da ISIMM Ricerche Srl, IZI spa, InfoJuice srl⁷.

Benché si tratti individualmente di iniziative che vanno nella direzione auspicata, la frammentazione del monitoraggio riduce l'efficacia delle stesse e soprattutto non consente un'analisi dinamica coerente e in grado di restituire indicatori significativi in merito all'evoluzione dei fenomeni rilevati.

Risulta comunque di tutta evidenza come la buona pratica prevista nel contratto di servizio della Rai andrebbe estesa a tutti i contesti oggetto di intervento pubblico, a partire da quelli in cui lo Stato impegna risorse proprie (sotto forma di cofinanziamenti, incentivi, sgravi fiscali e garanzie) a supporto della produzione di spettacoli dal vivo e prodotti audiovisivi.

Infine, ma non meno rilevante, il monitoraggio non dovrebbe essere limitato agli aspetti produttivi (ovvero alla presenza di figure professionali nei processi industriali correlati) ma dovrebbe esplorare aspetti inerenti alla disparità di genere nella narrazione che risultano altrettanto rilevanti e ancor meno dibattuti.

Attività svolte

Nella prima metà del 2020 UNITA ha svolto un lavoro di sistematizzazione di quanto al momento pubblicamente reperibile allargando laddove possibile lo spettro d'analisi al contesto internazionale, senza peraltro rilevare sostanziali difformità dalla situazione italiana. Tale lavoro è stato quindi sintetizzato nel documento avente titolo: Il tetto di cristallo (2020) che non può essere considerato una lettura esaustiva dei fenomeni discriminatori nello scenario culturale italiano ma rappresenta a nostro parere una buona

⁵ [Monitoraggio sulla rappresentazione femminile nella programmazione Rai](#)

⁶ [Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile nella programmazione Rai](#)

⁷ [Monitoraggio rappresentazione della figura femminile, pluralismo di temi, soggetti e linguaggi e contributo alla creazione di coesione sociale nella programmazione Rai 2020](#)

proxy (la migliore possibile al momento) di una fotografia generale utile ad inquadrare la situazione corrente.

Nel settembre del 2020, il documento è stato presentato al MIC unitamente ad un'istanza di urgenza di un monitoraggio strutturato e di lungo periodo della parità di genere. Tale iniziativa, come sopra anticipato, sarebbe dovuta innanzitutto essere estesa dai programmi Rai a tutte le attività oggetto di sostegno pubblico in ogni sua forma, a partire da tutte le produzioni di spettacolo dal vivo e audiovisivo che beneficiano di sovvenzioni.

La replica del MIC ha confermato l'accoglimento dell'istanza di UNITA rimandando a documenti di fonte ministeriale che successivamente abbiamo avuto modo di analizzare:

1. "Valutazione d'Impatto della legge cinema e audiovisivo - Anno 2020" e precedente
2. "Tutti i numeri del Cinema e dell'Audiovisivo - Anno 2020".

Entrambi i documenti sono stati realizzati in ottemperanza ai decreti attuativi della Legge 220/2016⁸ e finalizzati al monitoraggio dello stato di attuazione della stessa. Considerato però che la normativa in oggetto si focalizza sulla figura impegnate nella regia, nella sceneggiatura e nel montaggio, e non contempla quella degli interpreti, le analisi conseguenti, pur rappresentando un primo passo nella direzione auspicata, risultano pertanto molto parziali e non offrono una lettura dei fenomeni discriminatori nella loro interezza.

Proposte e suggerimenti di intervento

Conseguentemente, UNITA intende reiterare la propria istanza in chiave di integrazione del monitoraggio avviato dal MIC a copertura anche della figura dell'interprete. Peraltro, tale richiesta risulta in linea con quanto previsto dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere ([2019/2169\(INI\)](#)) che all'Art. 1 prevede *"misure mirate e un impegno a integrare con coerenza la dimensione di genere e l'intersezionalità quali principi trasversali, ..., e chiede solidi meccanismi di monitoraggio per valutare periodicamente il successo della strategia e delle sue misure"*, e al successivo Art. 38 (Donne in economia) *"ribadisce il suo invito alla Commissione e agli Stati membri a sviluppare ulteriormente e a migliorare la raccolta di dati, statistiche, ricerche e analisi disaggregati per genere, nonché a sostenere e adottare misure per migliorare lo sviluppo delle capacità, sia sul piano istituzionale che nell'ambito delle organizzazioni della società civile, nel campo della raccolta e dell'analisi dei dati,*

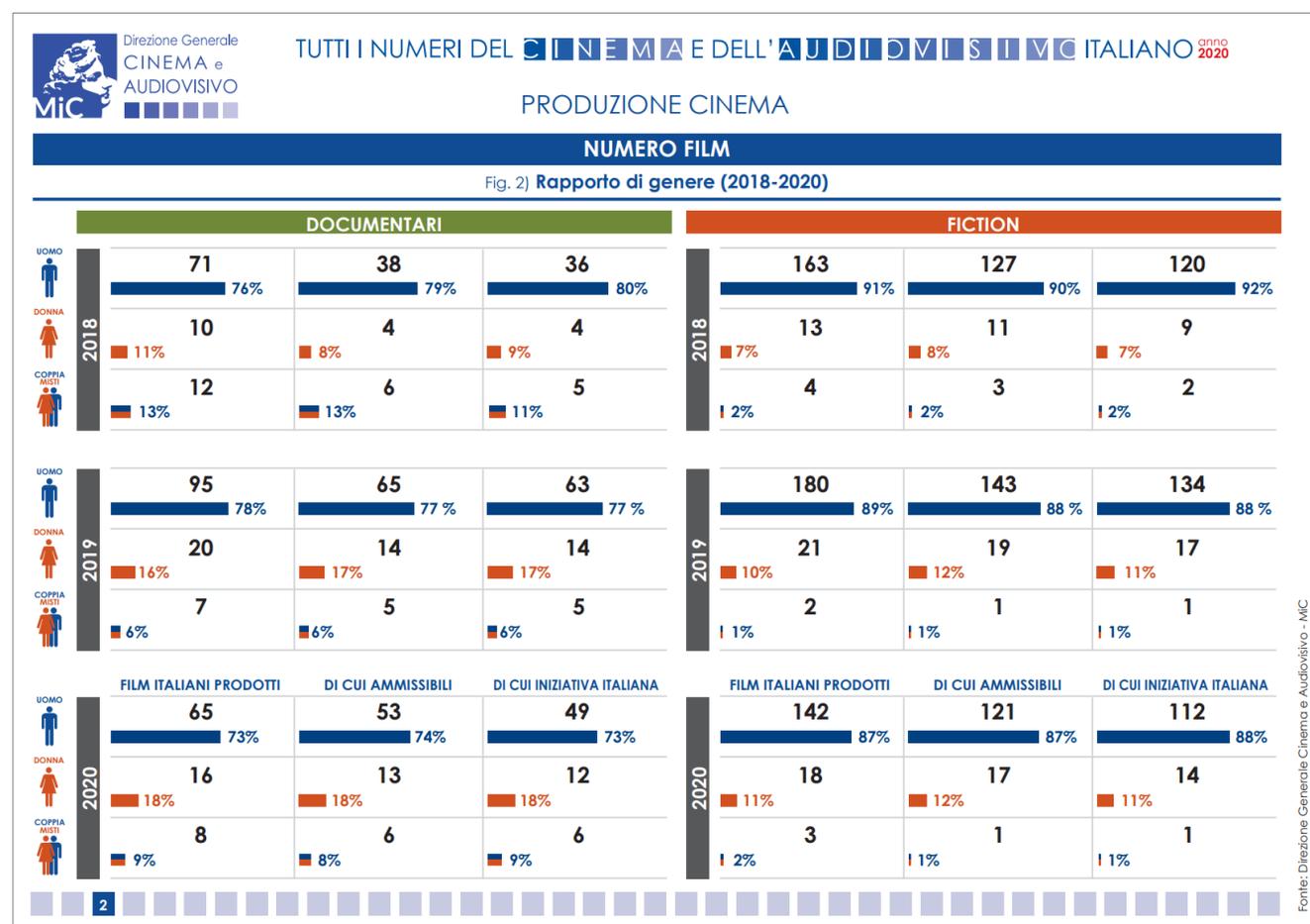
⁸ [LEGGE 14 novembre 2016, n. 220 Disciplina del cinema e dell'audiovisivo. \(16G00233\)\(GU n.277 del 26-11-2016\)](#)

segnatamente per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e in ambiti quali l'occupazione informale, l'imprenditoria, l'accesso ai finanziamenti...".

Inoltre, misure analoghe sono coerentemente previste dal PNRR Italiano che prevede come "Contestualmente alle azioni dirette e indirette, verrà realizzato un sistema nazionale di certificazione che si occupi di monitorare la parità di genere. A questo progetto verranno destinati 10 milioni di euro, con il coinvolgimento di almeno 800 imprese nel triennio di riferimento".

Occorre sottolineare come dal monitoraggio del MIC (vedi fig. 1) emerge in maniera evidente uno sbilanciamento di genere nel comparto (in relazione alle figure suindicate e ad esclusione degli interpreti). Infatti, i progetti prodotti in Italia tra il 2018 e il 2020 vedono la percentuale di uomini prevalere all'83% nella documentaristica e al 90% nella fiction. Il divario di genere registrato restituisce un gap ben al di là della media europea che desta preoccupazione e richiede misure drastiche e urgenti di monitoraggio più attento e reindirizzamento strutturale dello sbilanciamento.

FIG. 1. Estratto Rapporto di Genere del MIC 2018-2020



Va inoltre evidenziato come all'interno del paese fenomeno discriminatorio si annidi una forma di disparità ulteriore e ancor più subdola perché meno evidente, quella "in base all'età" ("ageismo", da un neologismo di derivazione anglosassone). Tale fenomeno affligge anche il genere maschile, ma utilizzando come campione di osservazione le candidature ai Premi David di Donatello 2022 (rilevazione effettuata da UNITA), risulta chiaro come, anche la discriminazione in base all'età penalizza maggiormente le donne (vedi fig. 2).

FIG. 2. Rilevazione di genere - David di Donatello

Candidature David di Donatello 2022			
Protagonista	>60	Totale	Share
Uomini over 60	34	185	18%
Donne over 60	10	162	6%
Non protagonista	>60	Totale	Share
Uomini over 60	44	242	18%
Donne over 60	25	194	13%

Fonte: Elaborazione UNITA su dati dell'Accademia del Cinema Italiano

A conferma dei dati rilevati in merito ai Premi David è interessante rilevare gli esiti di un monitoraggio effettuato di recente da UNITA sulla piattaforma Netflix scelta convenzionalmente in qualità di campione significativo del comparto (vedi fig. 3).

FIG. 3. Rilevazione di genere - Piattaforma Netflix

Audiovisivi prodotti da Netflix e attualmente disponibili in piattaforma			
Protagonista	M	F	Share donne
20-30	20	26	57%
30-40	16	13	45%
40-45	9	10	53%
Over 45	41	13	24%

Fonte: Elaborazione UNITA su dati piattaforma Netflix al 01/02/2022

L'analisi delle 19 produzioni italiane attualmente disponibili sulla piattaforma Netflix (vedi fig. 3) e il Monitoraggio della Rappresentazione femminile Rai 2020 (vedi fig. 4), confermano che il fenomeno dell'ageismo penalizza maggiormente il genere femminile. Insomma, le attrici sono penalizzate in assoluto, ma lo sono maggiormente una volta superati i 45/50 anni.

A tale riguardo è inoltre importante sottolineare come, se in generale la discriminazione di genere penalizzando la figura femminile induce la diffusione di un modello sociale sbilanciato e pericoloso,

cancellare le donne da una certa età in poi equivale a fornire (in particolare ai giovani) un modello sociale scollegato con la realtà, premiante canoni estetici fuorvianti e un'idea di rilevanza generazionale del tutto distorta.

FIG. 4. Rilevazione di genere – Estratto del Monitoraggio della Rappresentazione femminile Rai 2020

TAV. 13 a - Correlazione tra l'età di persone/personaggi e il genere (valori assoluti)				
ETÀ	GENERE			
	M	F	ALTRO	TOTALE
Minore 0-12	92	108	0	200
Minore 13-17	227	236	0	463
18-34	1.548	1.552	4	3.104
35-49	4.719	3.593	7	8.319
50-64	6.623	2.858	4	9.485
65+	2.496	791	1	3.288
ND	1.248	794	27	2.069
TOTALE COMPLESSIVO	16.953	9.932	43	26.928

Risulta altrettanto preoccupante come la disparità di genere si concentri in particolar modo sui ruoli attoriali di maggior rilevanza (vedi fig. 6), ovvero i ruoli che identificano in maniera chiara lo sbilanciamento della narrazione che privilegia nettamente la rappresentazione del mondo al maschile.

FIG. 6. Rilevazione di genere – Estratto del Monitoraggio della Rappresentazione femminile Rai 2020

TAV. 19 b - Correlazione tra il ruolo televisivo e il genere nella fiction di produzione Rai (dati in percentuale)				
RUOLO TELEVISIVO (FICTION)	GENERE			
	M	F	ALTRO	TOTALE
Protagonista di stagione	62,4%	37,6%	0,0%	100,0%
Co-protagonista di stagione	57,3%	42,7%	0,0%	100,0%
Comprimario di stagione	55,7%	44,3%	0,0%	100,0%
Protagonista di puntata	53,0%	47,0%	0,0%	100,0%
Co-protagonista di puntata	56,5%	43,5%	0,0%	100,0%
Comprimario di puntata	60,8%	39,2%	0,0%	100,0%
TOTALE COMPLESSIVO	58,1%	41,9%	0,0%	100,0%

Tutto ciò premesso, è interessante osservare che anche l'importante documento di Eurimage, "Gender equality strategy (2021-2023)"⁹ sottolinea come a preoccupare non è solo la rilevanza del fenomeno discriminatorio di genere ma anche il fatto che nonostante molteplici provvedimenti adottati in diversi

⁹ <https://rm.coe.int/3rd-gender-equality-strategy-web-2772-2356-6081-v-1/1680a015bf>

stati membri (tra cui l'Italia), il divario non accenni a ridursi. Secondo il Direttorato Generale della Democrazia di Eurimage, tale resistenza al cambiamento richiede interventi ben più drastici ed incisivi di quelli finora adottati, anche a rischio di incorrere, per un periodo definito, in fenomeni discriminatori "al contrario". Pertanto, al fine di vincere l'attrito di primo distacco verso la gender parity nel settore audiovisivo, il fondo comunitario si propone (e suggerisce agli stati membri di adottare pratiche analoghe) di privilegiare il finanziamento di progetti definiti "female driven", ovvero in cui i ruoli femminili rilevanti risultano superiori al 60% di quelli rilevanti per lo specifico genere narrativo (vedi tabella in allegato 1).

Pertanto, al fine di contribuire all'implementazione di politiche idonee alla progressiva mitigazione di tali fenomeni, UNITA propone lo studio e l'introduzione di un sistema di incentivi e penalità volto alla mitigazione dei fenomeni discriminatori a partire dai contesti di intervento pubblico. Nello specifico e per essere concreti, la prima misura sarebbe quella di modificare le procedure per l'accesso al FUS e alle agevolazioni previste dal sistema del cosiddetto Tax Credit in modo da premiare maggiormente le produzioni female driven e quelle non affette da discriminazione di età.

Occorre anche considerare che tale proposta ripercorre quanto già adottato anche in altri contesti come nel caso della legge n. 162 del 2021 che reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi. Essa risulta peraltro in linea con l'Art 74 della sopracitata Risoluzione del Parlamento Europeo, che *"incoraggia gli Stati membri ad adottare misure decise volte a sanzionare le imprese che non rispettano la legislazione del lavoro e operano discriminazioni tra uomini e donne; e ritiene inoltre che l'assegnazione dei fondi dell'UE alle imprese dovrebbe essere condizionata a elevati standard in materia di condizioni di lavoro e all'assenza di discriminazioni nei confronti delle donne;..."* e con il successivo Art. 84 che *"invita gli Stati membri a promuovere ed elaborare politiche nel settore delle arti dello spettacolo che rispettino il valore delle pari opportunità e la parità di genere in tutte le attività, con particolare attenzione all'attenuazione degli effetti negativi delle disparità e delle disuguaglianze di lunga durata, ..."* ed è infine in linea con le disposizioni generali del PNRR.

Per quanto riguarda lo spettacolo dal vivo la situazione non appare diversa da quella dell'audiovisivo. Il divario di genere nel teatro è stato ben portato alla luce in tutte le sue sfumature discriminatorie dalla mappatura svolta dall'associazione Amleta¹⁰.

A noi preme sottolineare che pur apprezzando lo sforzo del Ministero di attribuire, a discrezione della commissione giudicante, fino ad otto punti di premialità a quei progetti che in qualche misura rispettino l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile¹¹, dobbiamo però constatare che questo provvedimento

¹⁰ [Associazione Amleta: mappatura discriminazione di genere nelle produzioni teatrali italiane](#)

¹¹ [UN: Sustainable Development Agenda 2030](#)

risulta molto vago e, partendo dall'esperienza ad esempio del mondo audiovisivo, inefficace per il raggiungimento di risultati reali e duraturi in merito alla parità di genere.

Nei parametri di valutazione dei fondi pubblici destinati alla rappresentazione dello spettacolo dal vivo sarebbe auspicabile un sistema di premialità non discrezionale ma agganciato ad una tassonomia simile a quella che Euroimage consiglia agli stati membri per l'audiovisivo e quindi di favorire, per un arco di tempo, i progetti "female-driven".

Siamo consapevoli della "riluttanza" del sistema imprenditoriale a questo tipo di interventi giudicati lesivi della libertà d'impresa. A tale riguardo però facciamo notare come gli schemi di premialità e penalità costituiscono in qualsiasi mercato e comparto industriale il modello di intervento standard dei governi per orientare pratiche e comportamenti ad un maggiore e progressivo allineamento agli obiettivi di lungo termine delle politiche. Pertanto, è prassi consolidata a livello internazionale quella di limitare l'intervento dello Stato ad una introduzione graduale ed efficiente degli interventi. Se così non fosse non sarebbero altrimenti comprensibili provvedimenti di natura analoga e ben più radicali in altri comparti industriali come nel caso della tassazione della CO2 e dei contestuali incentivi alle rinnovabili a lungo avversati dal comparto delle fonti fossili e funzionali alla transizione energetica.

Conclusioni

A livello comunitario e nazionale, i governi e gli organi competenti in materia testimoniano una irreversibile presa di coscienza del fenomeno discriminatorio di genere e la necessaria determinazione ad operare per la mitigazione del fenomeno ad ogni livello ed in ogni ambito della società. Al momento, però, la produzione di documenti ed enunciati non ha ancora saputo attivare una massa critica di azioni concrete in grado di incidere adeguatamente nella pratica e modificare sostanzialmente la preoccupante disparità di genere persistente nella nostra società.

In questo contesto generale, 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 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. Tutto ciò rende improcrastinabile un deciso cambio di passo attraverso una serie di azioni concrete, tra cui risaltano per urgenza e rilevanza:

- l'attuazione un monitoraggio sistematico del fenomeno di genere in relazione sia alla filiera produttiva, sia alla narrazione prodotta;
- l'introduzione di sistemi di incentivazione e penalità (secondo modelli e prassi già esistenti e di comprovata efficacia in altri contesti) in grado di orientare rapidamente il comparto 'dall'alto' su un percorso coerente con gli enunciati ufficiali;
- un'azione divulgativa e educativa che a partire dalle scuole e dagli istituti di formazione specializzata per lo spettacolo aumenti la consapevolezza nelle donne e operi come stimolo 'dal basso' per garantire maggiore propositività e un numero crescente di progetti audiovisivi 'gender-balanced' in grado di cogliere in pieno l'opportunità dei sistemi incentivanti di genere (indicati al punto precedente).

Noi di UNITA siamo consapevoli che in quanto interpreti abbiamo la responsabilità, attraverso le storie che ci vengono affidate, non solo di raccontare la realtà, spesso anticipandola, ma di contribuire inevitabilmente al modellamento della coscienza collettiva del nostro paese. Avere cura della parità di opportunità di accesso al lavoro per noi interpreti e impegnarci per il superamento degli stereotipi di genere nella narrativa, consente la creazione di valore per il nostro comparto industriale e ci permette di restituire alla società un racconto più equilibrato, rispettoso della diversità e pertanto più ricco di valori.

ALLEGATO 1: DEFINIZIONE DI PROGETTO FEMALE DRIVEN SECONDO LA TASSONOMIA EURIMAGE

Calculation of gender percentages for fiction projects

Cast and crew	Number of Males	Number of Females	Total	% of Males	% of Females
Lead producer					
Director					
Scriptwriter					
1st role					
2nd role					
DoP/Image					
Editor					
Composer					
Total					

Calculation of gender percentages for animation projects

Cast and crew	Number of Males	Number of Females	Total	% of Males	% of Females
Lead producer					
Director					
Scriptwriter					
Conception					
Character design					
Total					

Calculation of gender percentages for documentary projects

Cast and crew	Number of Males	Number of Females	Total	% of Males	% of Females
Lead producer					
Director					
Scriptwriter					
DoP/Image					
Editor					
Total					