



STUDIO QUALITATIVO SUL RUOLO DELLE DONNE DIRIGENTI IN EUROPA

AGGIORNAMENTO - 2022

IN COLLABORAZIONE CON :



CON IL SUPPORTO DELLO SPONSOR FONDATORE DI LE LAB :

F O N D A T I O N

Sisley-d'Ornano

Soutenu par


**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

IN COLLABORAZIONE CON :

STUDIOCANAL
A CANAL+ COMPANY

Le Collectif 50/50

LES ARCS
FILM FESTIVAL

INTRODUZIONE ALLO STUDIO DEL LAB

Questo studio è stato realizzato dal **Lab Femmes de Cinéma**. Questa è la sua settima e più recente versione.

Ricordiamo innanzitutto il contesto in cui è stato realizzato questo studio: oggi, in media in Europa, solo **un regista su quattro è donna**. Diversi studi dimostrano che le donne nel cinema sono ancora, in media, sottopagate, ricevono meno sovvenzioni, sono meno programmate rispetto ai loro colleghi maschi e i personaggi femminili sono ancora spesso stereotipati. Il cinema svolge un ruolo importante nel plasmare il nostro immaginario collettivo: **partecipa alla costruzione della società nello stesso momento in cui la riflette**.

Se le donne sono sottorappresentate e discriminate nel cinema, è in parte a causa degli **stereotipi di genere e dei meccanismi di esclusione strutturale ancora in vigore**. Per superare queste due barriere, sappiamo che c'è un lavoro approfondito da fare. Dobbiamo decostruire gli stereotipi e dare più visibilità alle donne registe. Dobbiamo anche **mettere in atto movimenti strutturali più proattivi**. Questo studio si propone di dettagliare e presentare le politiche e le misure adottate per migliorare le disuguaglianze persistenti e per promuovere il ruolo delle donne e delle persone emarginate nel cinema, in ogni Paese europeo.

È in questo contesto che dal 2016 l'associazione **Révélation Culturelles** realizza uno studio annuale sul ruolo delle registe donne nel cinema europeo. Dal 2020, ci basiamo sulle statistiche fornite dal nostro partner **European Audiovisual Observatory (EAO)**. Ci concentriamo quindi su un lavoro puramente basato sui dati.

Collaboriamo con l'**Associazione dei Direttori delle Agenzie Cinematografiche Europee (EFAD)** che ci ha messo in contatto con le agenzie cinematografiche nazionali dei suoi Stati membri e che ha riletto questo studio prima di condividerlo con i suoi membri.

Questo studio è **un esempio di collaborazione europea** su temi che necessitano di un monitoraggio. È infatti fondamentale esaminare ogni anno i numeri e le politiche dei Paesi per misurare se avviene effettivamente un cambiamento nel settore. Naturalmente, dobbiamo considerare la **doppia temporalità** tra:

- Il nostro studio qualitativo esamina le misure che influenzeranno le statistiche nei prossimi anni;
- lo studio quantitativo dell'EAO si concentra su un periodo passato e corrisponde alle misure adottate in precedenza.

Con questo studio, desideriamo contribuire al movimento che mira **a sensibilizzare l'opinione pubblica** sul ruolo delle donne nei settori della creazione cinematografica. Contattando annualmente diversi istituti cinematografici europei, li incoraggiamo anche **a valutare concretamente le misure messe in atto per promuovere l'uguaglianza** e ad adottare uno sguardo riflessivo sulle proprie politiche, confrontandole con quelle già esistenti in Europa.

Questo studio riguarda una **trentina di Paesi europei**. A ciascuno di questi Paesi abbiamo inviato un certo numero di domande (vedi punto metodologico). Le informazioni presentate in questo studio derivano dalle loro risposte o, per i Paesi che hanno rifiutato le nostre domande, da una sintesi dei dati raccolti dai loro siti web istituzionali.

Va notato che le misure adottate dai Paesi non sono sempre comparabili a causa delle loro differenze economiche, politiche, sociali e culturali. Inoltre, il cinema non ha necessariamente la stessa importanza in ciascuno dei Paesi studiati.

Presentando una sintesi di tutte le politiche di inclusione in Europa, siamo in grado ogni anno, grazie a questo studio, di catalogare le misure sperimentate per cercare di aumentare le opportunità e l'inclusione delle donne nel cinema. Si tratta quindi tanto di una valutazione annuale quanto di una raccolta di buone pratiche.

Il nostro obiettivo è che questo studio sia letto dal maggior numero possibile di persone, quindi non esitate a condividerlo e a utilizzarne i dati. Vi chiediamo semplicemente di citare la fonte (*Studio del Lab Femmes de Cinéma*) e di informarci all'indirizzo contact@femmesdecinema.com.

SUL “LAB FEMMES DE CINÉMA”

Creato nel 2017 come parte dell'associazione Révélations Culturelles, **Le Lab Femmes de Cinéma** è un think tank che lavora sui temi della parità e della diversità nel settore cinematografico e audiovisivo. La sua ambizione è quella di far emergere idee, sensibilizzare, proporre azioni e stimolare la sperimentazione quando si parla di disuguaglianza di genere nel settore audiovisivo.

Il Laboratorio si basa su 3 pilastri:

- **Workshop** (in media 6 all'anno) che riuniscono professionisti dell'intera filiera audiovisiva. Questi workshop sono condotti utilizzando metodi di intelligenza collettiva per far emergere idee concrete. Ad oggi, quasi 400 persone provenienti da tutta l'Unione Europea hanno partecipato ad uno dei nostri workshop;
- **Masterclass** e un **podcast**, per mettere in luce donne particolarmente emblematiche del cinema, che possano fungere da modelli in cui proiettarsi;
- Infine, **questo studio** sul ruolo delle donne registe europee, aggiornato e completato ogni anno, per seguire l'evoluzione delle politiche attuate dai diversi Paesi e le loro conseguenze sul ruolo delle donne registe in Europa. Dal 2020, l'Osservatorio europeo dell'audiovisivo (EAO) assicura il follow-up statistico.

Oltre a questi tre assi, svolgiamo anche altre azioni nel corso dell'anno:

- Ogni due venerdì condividiamo una rassegna stampa su parità e genere nel settore audiovisivo.
- Produciamo note di sintesi su temi specifici, come la nota di sintesi su parità e genere nel mondo delle serie.

Siamo inoltre sempre più richiesti a partecipare a diversi festival. Oltre al **Les Arcs Film Festival**, siamo partner di **CANNESERIES** e del festival **Sœurs Jumelles** (Rochefort). Prevediamo inoltre di essere presenti nel 2023 al **festival di animazione di Annecy**, a fianco e su richiesta dell'associazione Les Femmes s'Animent, così come a **Cannes**, dove siamo presenti e attivi ogni anno, per generare incontri e discussioni sui temi che ci stanno a cuore.

Il Laboratorio ha una doppia specificità: la sua dimensione europea e un approccio incentrato sull'"intelligenza collettiva". L'intento del Lab è quello di piantare il seme della consapevolezza sulle questioni legate al ruolo delle donne - e più in generale sul tema della diversità nell'industria audiovisiva - e di vedere come questo generi i suoi frutti.

La **Fondazione Sisley d'Ornano** è lo sponsor fondatore, **Studio Canal**, **Les Arcs Film Festival**, il **Ministero della Cultura francese** e il **Collectif 5050** sono i suoi partner.

INDICE DEI CONTENUTI

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE DU LAB	1
PRÉSENTATION DU LAB FEMMES DE CINÉMA	3
TABLE DES MATIÈRES	4
INFOGRAPHIE	5
SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE	6
I – LES TYPES DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE CINÉMA EN EUROPE	10
A - PRÉCISIONS SÉMANTIQUES ET RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION	10
B - LES INTENTIONS	12
C - LES POLITIQUES	13
1. APPROCHE TRANSVERSALE : GENDER MAINSTREAMING	14
2. ACTION POSITIVE	14
3. SENSIBILISATION, VISIBILITÉ, INFORMATION	16
4. LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE VIOLENCES	17
5. LES BIAIS	17
D - UN ENGAGEMENT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE EN FAVEUR DE LA PARITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS L'AUDIOVISUEL	19
II – LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE CINÉMA PAR PAYS EUROPÉEN	20
A - POINT MÉTHODOLOGIQUE	20
1. MÉTHODOLOGIE DE LA PARTIE QUALITATIVE DU LAB	20
2. MÉTHODOLOGIE DE LA PARTIE QUANTITATIVE DE L'OEA	21
B - LES POLITIQUES MISES EN PLACE PAR PAYS (ordre alphabétique)	22
ANNEXES	81
SOURCES	87
REMERCIEMENTS	90

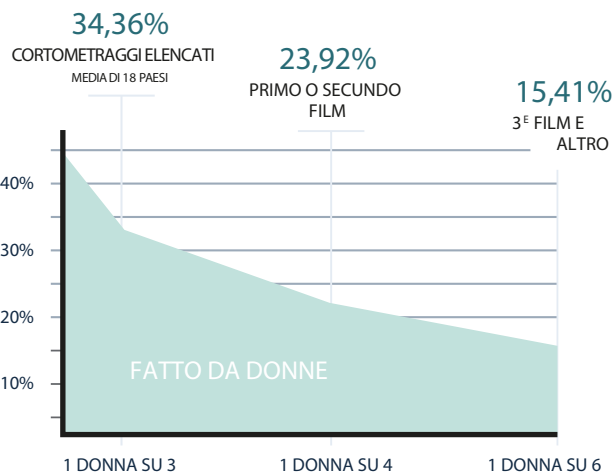
FIGURE CHIAVE SUL RUOLO DELLE DONNE REGISTE NEL CINEMA EUROPEO

DATI DI LAB

DATI DELLO STUDIO DEL 2019
PUBBLICATO DAL LAB



IN MEDIA, IL 50% DEI DIPLOMATI DELLE PRINCIPALI SCUOLE DI CINEMA SONO DONNE

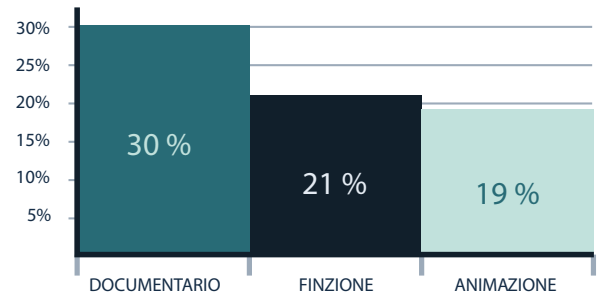


RISULTATI COMPARATIVI DELLO STUDIO LAB 2020-2022

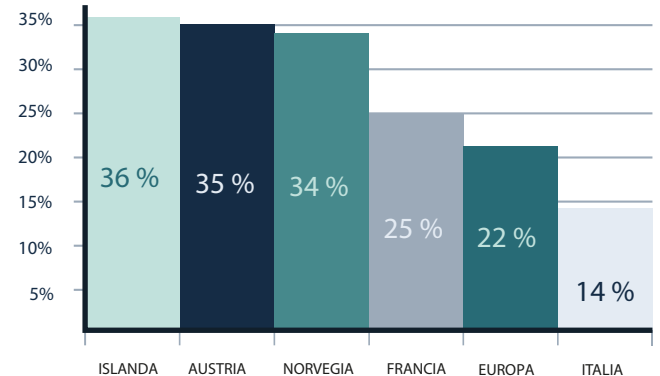
NUMERO DI PAESI CON	2020	2022	% di progresso
Realizzata o pianificata almeno una produzione di dati di genere	14	27	+93 %
Introduzione di quote o soft quote	5	10	+100 %
Introduzione di politiche di incentivazione	12	20	+67 %
Introduzione di misure per combattere la violenza sessuale e di genere	5	15	+200 %
Un obiettivo globale per promuovere la diversità	7	15	+114 %

DATI DELL'EAO

PERCENTUALE DI DONNE REGISTE NEI LUNGOMETRAGGI IN EUROPA
2017-2021 - Dati dell'EAO



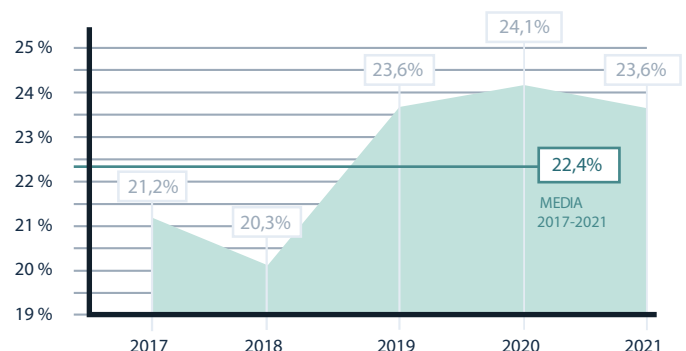
QUOTA DI FILM DI REGISTE DONNE
2017-2021 - Dati dell'EAO



VARIAZIONE DELLA PERCENTUALE DI FILM DI REGISTE DONNE *

2017-2021 - Dati dell'EAO

* include le coproduzioni con almeno una regista donna



SINTESI DELLO STUDIO

SEMPRE PIÙ ISTITUTI VOGLIONO IMPEGNARSI PER LA PARITÀ

Nel 2022, **32 Paesi** hanno partecipato al nostro studio sul ruolo delle donne registe in Europa, tra cui **4 che hanno partecipato per la prima volta** (Cipro, Lettonia, Macedonia e Malta). Questo studio fa quindi seguito al precedente del 2021, in cui abbiamo ricevuto risposte da 32 Paesi (rispetto ai 14 del 2020).

Nel 2022 si è assistito ad un'impennata di azioni in materia di parità di genere da parte di diversi istituti. Nel 2021, 8 Paesi non avevano adottato misure per promuovere la parità e non raccoglievano dati sul genere nell'industria cinematografica nazionale (Bulgaria, Cipro, Estonia, Macedonia del Nord, Malta, Romania, Serbia e Slovacchia). Quest'anno, **solo 4 Paesi non hanno intrapreso azioni o raccolto dati sul genere nell'industria cinematografica** (Bulgaria, Estonia, Serbia e Slovacchia). Diversi istituti hanno prodotto per la prima volta statistiche di genere, ovvero una raccolta di dati sul numero di donne in posizioni di potere o di creatività nell'industria cinematografica nazionale. **La raccolta dei dati è uno dei primi passi per quantificare le disuguaglianze, quindi è di per sé una forma di sensibilizzazione.**

UNA NOTEVOLE CONTINUITÀ CON LE TENDENZE DEL 2021

Il 2022 sarà un anno di continuità, poiché le nuove misure e gli impegni presi dagli Istituti cinematografici europei sono in gran parte in linea con le principali tendenze del 2021:

- Gli istituti stanno lavorando per raggiungere la **parità** di genere **nei loro comitati di selezione** (11 Paesi hanno annunciato che si tratta di un obiettivo chiaro per loro nel 2022, rispetto ai 7 del 2021).
- A 5 anni dal movimento #Metoo, gli istituti stanno intensificando le misure **di lotta contro la violenza di genere e sessuale** e contro tutti i tipi di violenza in generale (15 paesi coinvolti nel 2022 rispetto ai 12 del 2021)
- Le quote non sono ancora allettanti, anche se **2 Paesi stanno sperimentando quote ibride** dal 2021; l'Austria ha introdotto quote obbligatorie senza sanzionare chi non le rispetta e il Regno Unito ha rafforzato gli obiettivi numerici.

UN NUMERO CRESCENTE DI STUDI QUALITATIVI E QUANTITATIVI

Ogni anno ci sono sempre più **studi quantitativi**. Nel 2022 possiamo distinguere tre tipi di Paesi che promuovono studi quantitativi:

- Paesi che **raccogliono i loro primi dati di genere** (Albania, Croazia, Cipro, Lettonia, Lussemburgo, Macedonia del Nord, Malta, Montenegro, Romania);
- Paesi che hanno **inserito i dati di genere nelle loro valutazioni annuali** da diversi anni;
- Paesi che, oltre a queste cifre annuali, stanno **producendo studi approfonditi sul ruolo delle donne nell'industria**, come la Francia (studio sui film sostenuti dal CNC)

realizzati da donne tra il 2016 e il 2022), l'Islanda (attualmente impegnata nell'implementazione di un monitoraggio più preciso delle statistiche di genere che tenga conto di diversi indicatori di performance del settore cinematografico)...

Gli studi quantitativi e qualitativi consentono di comprendere a fondo il settore audiovisivo, permettono di quantificare le disuguaglianze ma anche di qualificarle per riflettere sugli strumenti correttivi che potrebbero ridurle. La grande novità degli ultimi anni, e del 2022 in particolare, è **l'affermarsi di studi volti a monitorare l'impatto delle misure attuate dai Centri nazionali e a proporre soluzioni concrete per ovviare ai problemi che permangono nonostante le misure già adottate**. Si tratta di una forte volontà da parte dei Centri di monitorare le conseguenze dei loro sforzi politici. Questi includono:

- Paesi che hanno implementato questo tipo di studio: Italia (studio aggiornato annualmente sull'impatto della legge del 2016 - dal 2016), Francia (Uguaglianza, azioni e sintesi del CNC - dal 2019), Svizzera (studio sull'efficacia delle misure adottate a favore dell'uguaglianza di genere - 2021), Austria (studio sull'impatto delle misure del Centro - 2021); Belgio (tutte le azioni del Centro sono analizzate da una prospettiva di genere - 2022);
- Alcuni Paesi hanno manifestato la volontà di intensificare questo monitoraggio nei prossimi anni: la Spagna (ha messo a punto un metodo per monitorare l'impatto quantitativo delle misure del Centro - 2023) e la Norvegia (ha cercato di misurare la diversità per monitorare gli sviluppi e poter valutare in che misura le istituzioni stanno riuscendo a creare un'industria cinematografica più inclusiva).

MISURE CHE MIRANO A SOSTENERE I PROFESSIONISTI CON I BAMBINI

Una delle tendenze di quest'anno è stata l'**attuazione di politiche che mirano a sostenere chi ha figli e lavora nel cinema**. Queste politiche non sono legate al genere, ma gli studi dimostrano che avere figli tende a penalizzare le donne più degli uomini nell'ambito lavorativo. Aiutare i giovani genitori **permette a uomini e donne di accedere agli spazi creativi in egual misura**.

Queste misure assumono forme diverse: inclusione dei costi dell'assistenza all'infanzia nelle richieste di finanziamento, creazione di sistemi di assistenza all'infanzia sui turni, organizzazione della condivisione dei compiti tra più persone per consentire una riduzione individuale dell'orario di lavoro, ecc. Mentre alcuni Paesi hanno iniziato ad adottare misure in tal senso diversi anni fa (la Germania dal 2016 e la Svizzera dal 2019), notiamo un'accelerazione nel 2022 di Austria, Croazia e Slovenia, che hanno istituito questo tipo incentivi.

UN CRESCENTE DESIDERIO POLITICO DI MAGGIORE PARITÀ NEL CINEMA

Nel 2022 notiamo:

- Istituti che **stanno definendo per la prima volta piani d'azione per una maggiore parità**. È il caso della Croazia (inclusione della parità negli obiettivi del Centro - 2023) e di Malta (creazione del primo piano d'azione che probabilmente includerà misure specificamente legate al genere - 2023);
- Istituti che già da tempo lavorano su questo tema, ma che **stanno lanciando nuovi piani d'azione e riaffermando il loro obiettivo di parità**. È il caso, in particolare, dei Paesi Bassi (nuove linee d'azione sul genere - 2021), dell'Irlanda (nuove iniziative di finanziamento per approfondire il piano 2015 - 2021), dell'Italia (con la creazione di un Osservatorio per la parità di genere nella cultura - dicembre 2021), Germania (nuova legge sul finanziamento del cinema - 2022), Belgio fiammingo (piano d'azione globale per l'inclusione - 2022), Spagna (firma di una carta per riaffermare i propri obiettivi di genere - 2022), Regno Unito (nuovi obiettivi quantificati sul genere - 2023) e Svizzera (nuova serie di misure - 2025).

UN OBIETTIVO DI PARITÀ CHE FA PARTE DI UNA RICERCA GLOBALE DI DIVERSITÀ DI GENERE

La tendenza principale nel 2021 è stata quella di rendere la parità parte di una ricerca più ampia sulla diversità di genere. Nel 2022 sembra continuare in modo proattivo a livello nazionale e internazionale:

- **A livello internazionale**, il 2022 ha segnato il lancio del bando di concorso per il **progetto di finanziamento "New Dawn"**¹. Si tratta di un fondo paneuropeo che riunisce 9 fondi pubblici nazionali, con l'obiettivo di promuovere un panorama cinematografico più inclusivo per consentire una maggiore diversità di prospettive e storie raccontate;
- **A livello nazionale**, i nuovi piani d'azione segnano un forte impegno politico verso un'inclusione più completa. È il caso, in particolare, della Germania (nuova legge sui finanziamenti che include l'aspetto della diversità - 2022), del Belgio (introduzione di una "scheda sulla diversità" per i richiedenti di sovvenzioni - 2022), della Francia (ottenimento del marchio "Uguaglianza e diversità" - 2022). Inoltre, Belgio fiammingo, Finlandia, Norvegia e Svizzera hanno annunciato che stanno lavorando all'implementazione del criterio di genere nel loro prossimo piano d'azione.

¹ I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

UN CONGRUO LASSO DI TEMPO TRA LE POLITICHE ADOTTATE E LE STATISTICHE

Infine, è importante ricordare che questo studio consiste in un censimento delle politiche e delle iniziative adottate dagli Stati per favorire la parità nel cinema, **il che lo rende uno studio esclusivamente qualitativo**. Le statistiche citate all'inizio di ogni capitolo su un Paese provengono dallo studio pubblicato dal nostro partner, l'Osservatorio Europeo dell'Audiovisivo (EAO). Anche se notiamo che sempre più Paesi si occupano dei temi di parità e uguaglianza e che un numero maggiore di essi mette in atto politiche adottate, le conseguenze di queste misure non sono immediate. L'**orizzonte temporale dello studio è quindi duplice**: da un lato le cifre che riflettono l'impatto delle misure adottate alcuni anni fa, dall'altro le misure e le politiche adottate quest'anno, le cui conseguenze saranno misurabili in seguito.

L'edizione 2022 del nostro studio ci dà la sensazione che i temi della parità e della diversità di genere vengano **affrontati politicamente ogni anno da un numero sempre più grande di Paesi e ogni anno in modo più approfondito da quelli che hanno iniziato prima**. Ad oggi sappiamo che non ci può essere un vero progresso su questi temi senza politiche ambiziose pertanto siamo contenti di questa tendenza, i cui effetti saranno monitorabili nelle statistiche dei prossimi anni.

I – TIPOLOGIE DI POLITICHE DI LOTTA ALLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE NEL CINEMA EUROPEO

A - DETTAGLI SEMANTICI E RICHIAMO DELLA NORMATIVA

Ci sono diversi livelli di analisi da distinguere: prima ci sono il dominio e la disuguaglianza, poi la discriminazione e l'esclusione. Di fatto, i secondi derivano dai primi. Con questa doppia analisi, comprendiamo che un'apparente mancanza di discriminazione non esclude situazioni di disuguaglianza.

Prima di menzionare i diversi tipi di politiche che possono essere messe in atto, è importante ricordare alcuni punti.

SULLA DISCRIMINAZIONE

L'articolo 1 della Convenzione adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne¹ definisce la discriminazione come *"ogni distinzione, esclusione o restrizione basata sul sesso che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, qualunque sia il loro stato civile, sulla base dell'uguaglianza tra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo economico, sociale, culturale e politico civile o in qualsiasi altro campo"*.

Esistono due forme di discriminazione :

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, contiene all'articolo 2 le seguenti definizioni:

→ "**discriminazione diretta**": situazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente a causa del suo sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

→ "**discriminazione indiretta**": situazione in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri svantaggiano in modo particolare le persone di un sesso rispetto a quelle dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e che i mezzi per raggiungere tale finalità siano appropriati e necessari.

È inoltre importante notare che il bullismo e le molestie sessuali sono considerate forme di discriminazione. La Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 indica che: *"le molestie e le molestie"*

¹ <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

sessuali sono contrarie al principio di parità tra donne e uomini e costituiscono una discriminazione".

LE RACCOMANDAZIONI DELL'UNIONE EUROPEA SULLE POLITICHE DI LOTTA ALLE DISUGUAGLIANZE TRA DONNE E UOMINI:

- La raccomandazione 84/635/CEE del 13 dicembre 1984 sulle azioni positive a favore delle donne invita gli Stati membri a:

1. *adottare una politica di azioni positive volta a eliminare le disuguaglianze esistenti che colpiscono le donne nella vita lavorativa e a promuovere un migliore equilibrio tra i sessi nell'occupazione, che comprenda misure generali e specifiche appropriate, nel quadro delle politiche e delle prassi nazionali, nel pieno rispetto delle sfere di competenza delle due parti dell'industria, al fine di:*

- a. *eliminare o contrastare gli effetti pregiudizievoli sulle donne che lavorano o cercano lavoro, derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti basati sull'idea di una tradizionale divisione dei ruoli nella società tra uomini e donne;*

(...)

4. *adottare misure per garantire che le azioni positive includano, per quanto possibile, azioni incentrate sui seguenti aspetti:*

- *informare e sensibilizzare l'opinione pubblica e il mondo del lavoro sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne lavoratrici,*
- *il rispetto della dignità delle donne sul ruolo di lavoro,*
- *studi e analisi qualitative e quantitative sulla posizione delle donne nel mercato del lavoro,*
- *diversificazione della scelta professionale e competenze professionali più rilevanti, in particolare attraverso un'adeguata formazione professionale, compresa l'attuazione di misure di sostegno e di metodi di insegnamento adeguati,*
- *incoraggiare le candidature femminili e l'assunzione e la promozione delle donne nei settori e nelle professioni e ai livelli in cui sono sottorappresentate, in particolare per quanto riguarda i ruoli di responsabilità;*

(...)

5. *garantire che le azioni e le misure descritte ai punti da 1 a 4 siano rese note al pubblico e al mondo del lavoro, in particolare ai potenziali beneficiari, con tutti i mezzi appropriati e nel modo più ampio possibile;*

(...)

9. adottare le opportune disposizioni per raccogliere informazioni sulle misure adottate da enti pubblici e privati, nonché per seguire e valutare tali misure.

- La raccomandazione CM/Rec (2017) del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulla parità di genere nel settore audiovisivo¹ indica:

"Il settore audiovisivo si trova in una posizione privilegiata per plasmare e influenzare le percezioni, le idee, gli atteggiamenti e i comportamenti prevalenti nella società. Riflette la realtà delle donne e degli uomini, in tutta la loro diversità. I contenuti audiovisivi possono ostacolare o accelerare il cambiamento strutturale verso la parità di genere. Le disuguaglianze di genere nella società sono riprodotte nei contenuti audiovisivi, ma anche all'interno del settore audiovisivo, in particolare la sottorappresentazione delle donne nelle diverse professioni e nel processo decisionale. Inoltre, le donne professioniste dell'audiovisivo hanno maggiori probabilità di incontrare disuguaglianze retributive, il "soffitto di cristallo" e condizioni di lavoro precarie. Vi è anche una significativa sottorappresentazione delle donne nei settori creativi, tecnici ed esecutivi di tutti i livelli dell'industria;

Il settore audiovisivo è al servizio di tutti i membri della società. Ciò richiede un'attenzione particolare alla parità di genere sia in termini di partecipazione e accesso al settore e in termini di contenuti e nel modo in cui le donne sono trattate e ritratte, in particolare in linea con la richiesta alle Parti della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (CETS n. 210) di incoraggiare il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e i media a rafforzare il rispetto della dignità delle donne, come previsto dall'articolo 17".

B - INTENZIONI

Le dichiarazioni di intenti sono importanti. Possono assumere la forma di una dichiarazione di obiettivi, di una carta o di raccomandazioni. In genere consentono di sostenere l'attuazione di misure vincolanti e di stabilire un quadro di riferimento in cui si inseriscono le politiche. Anche se si tratta di misure non vincolanti, hanno il valore di un impegno e consentono agli istituti di prendere una posizione chiara su determinati argomenti. Tuttavia, è necessario distinguere le politiche di sensibilizzazione, le azioni positive, le misure di "gender mainstreaming", dalle dichiarazioni di intenti per misurare il livello di impegno di ciascuna struttura, che inevitabilmente produrrà risultati diversi.

¹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016807509e6

Tabella riassuntiva : Tipi di politiche

TYPES OF MEASURES		EXAMPLES	
Intentions	Statement of objectives		
	Recommendations		
	Charter		
Horizontal policies	Gender mainstreaming (consideration of the "gender equality" dimension in all policies and activities, at the planning, implementation, monitoring and evaluation stage)		
Specific policies	Positive action	Regulatory policies	Quotas / prioritization of projects
		Promotion policies	Support / mentoring / bonus / provision of childcare facilities
	Awareness/visibility/information		Special female director awards / creation of a gender equality section on websites
	Fight against violence		Prevention campaign / trainings / setting up referents on film sets

C - POLITICHE

Non esiste una classifica rigorosa delle politiche messe in atto in materia di inclusione. Tuttavia, mentre le pratiche variano a seconda del Paese e della sua legislazione, osserviamo modelli simili guidati dall'Unione Europea, che possono essere classificati.

Esistono quindi diversi modi di concepire le politiche che contrastano le disuguaglianze di genere nell'industria cinematografica; in questo caso, la maggior parte è guidata dagli istituti cinematografici nazionali. In tutti i casi, è essenziale misurare la situazione e quantificarla.

A noi sembrano essenziali le seguenti domande:

- I comitati di valutazione dei dossier sono congiunti?
- Quante donne si iscrivono all'Istituto?
- Qual è il tasso di progetti sostenuti da registe donne?
- I sussidi concessi sono più o meno alti di quelli assegnati ai colleghi maschi?

- Quali progetti sono più spesso presentati da registe donne? (documentario, film di finzione/ lungometraggio/cortometraggio)
- Per quali progetti ricevono più spesso sovvenzioni?
- Durante i progetti sostenuti dall'Istituto, i registi si sono confrontati con la violenza? Di quali tipi? Con quale frequenza?

Dalle risposte a queste domande, non esaustive, è possibile misurare le disuguaglianze e individuare le discriminazioni per mettere in atto diversi tipi di politiche.

1. APPROCCIO ORIZZONTALE : IL MAINSTREAMING DI GENERE

Possiamo definire questo approccio come una considerazione della "dimensione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche e attività, nella fase di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione"¹.

Esempi :

- *Sviluppare un asse di genere nel rapporto annuale di attività della struttura per monitorare l'impatto specifico delle politiche di parità messe in atto sulle donne.*
- *Mettere in atto criteri per la valutazione e la selezione delle domande di sovvenzione, includendo un approccio inclusivo o criteri specifici (se il progetto è composto da più del 60% da donne, se le rappresentazioni dei personaggi sfidano gli stereotipi di genere, ecc.)*

2. AZIONE POSITIVA

Sulla "discriminazione positiva"

Il termine "discriminazione positiva" è caratteristico di un rapporto problematico della Francia con la discriminazione. François Dubet parla di "*malessere francese nei confronti della discriminazione*". In effetti, il processo di discriminazione positiva consiste nell'intraprendere un'azione proattiva, volta a correggere le disuguaglianze vissute da alcuni gruppi di individui.

Infatti, l'applicazione di misure egualitarie in una situazione di disuguaglianza perpetua le disuguaglianze. Le azioni intraprese nell'ambito di un processo di "discriminazione positiva" o di correzione delle disuguaglianze sono in linea di principio temporanee. Si parla - più correttamente - di affirmative action in inglese, o "azione positiva", termini che potrebbero sostituire l'espressione fuorviante di discriminazione positiva. Il fine ultimo dell'azione

¹ tratto da *Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé*, Réjane Sénac-Slawinski, L'Harmattan | " Cahiers du Genre ", 2008/1 n° 44 | pagine da 27 a 47

affermativa è quello di creare una situazione in cui la discriminazione non abbia più ragione di esistere. L'intento non è quindi quello di discriminare "nell'altra direzione", ma di correggere una situazione di disuguaglianza.

Nel diritto dell'Unione Europea e nel diritto internazionale, ciò che chiamiamo "discriminazione positiva" non può essere definito legalmente come una discriminazione:

- [La sentenza Marschall \(CGUE\) dell'11 novembre 1997 \(causa C-409/95\)](#) indica che *"favorisce i candidati di sesso femminile nei settori di attività in cui le donne sono meno numerose degli uomini ("discriminazione positiva"), a condizione che il vantaggio non sia automatico e che ai candidati di sesso maschile sia garantito un esame senza un'esclusione a priori della loro candidatura"*.
- [La sentenza della Corte \(25 ottobre 1988\), Commissione/Francia, 312/86](#), precisa che l'articolo 2 § 4 della Direttiva del Consiglio 76/207/CEE (9 febbraio 1976) sull'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro ha lo scopo specifico di: *"consentire l'adozione di misure che, pur avendo un'apparenza discriminatoria, sono in realtà destinate a eliminare o a ridurre i casi effettivi di disuguaglianza che possono esistere nella realtà della vita sociale"*.
- [La sentenza Kalanke del 17 ottobre 1995](#) afferma inoltre che l'articolo 2, paragrafi 1 e 4, della direttiva 76/207 del Consiglio: *"consente quindi misure nazionali relative all'accesso all'occupazione, compresa la promozione, che conferiscono un vantaggio specifico alle donne al fine di migliorare la loro capacità di competere sul mercato del lavoro e di perseguire una carriera su un piano di parità con gli uomini"*.
- [L'articolo 4 §1 della CEDAW \(1979\)](#) indica anche che *"L'adozione da parte degli Stati parte di misure speciali temporanee volte ad accelerare l'uguaglianza di fatto tra uomini e donne non è considerata una discriminazione come definita nella presente Convenzione, ma non deve in alcun modo portare al mantenimento di norme ineguali o separate; tali misure devono essere interrotte quando gli obiettivi di uguaglianza di opportunità e trattamento sono stati raggiunti"*.
- [La raccomandazione 84/635/CEE del 13 dicembre 1984](#) sulla promozione di azioni positive per le donne si spinge ancora più in là, affermando che *"considerando che le disposizioni legali esistenti in materia di parità di trattamento, che mirano a conferire diritti agli individui, sono inadeguate per l'eliminazione di tutte le disuguaglianze esistenti, a meno che non si intraprenda un'azione parallela da parte dei governi, di entrambe le parti dell'industria e di altri organismi interessati, per contrastare gli effetti pregiudizievoli sulle donne nel mondo del lavoro che derivano da atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali"*.

Le misure di azione positiva possono generalmente assumere due forme. Dato il basso numero di amministratori donna, si tratta innanzitutto di **equilibrare la distribuzione dei finanziamenti**.

Esempi :

- *Istituire quote per i film finanziati dagli istituti cinematografici, ossia dedicare una parte del budget totale specificamente al finanziamento di progetti guidati da registe donne.*

Ma può anche essere un incentivo o una **misura di sostegno, negli istituti o nelle scuole di cinema**.

Esempi :

- *Istituire dei bonus (finanziari o di altro tipo) se il progetto è composto per almeno il 50% da donne.*
- *Istituire programmi di tutoraggio per incoraggiare le studentesse a iscriversi alle scuole di cinema.*
- *Istituire programmi per le donne con laboratori di scrittura, residenze per artisti.*

3. CONSAPEVOLEZZA, VISIBILITÀ, INFORMAZIONE

Come già detto, è necessario **umentare la visibilità delle donne registe**, data la loro scarsa rappresentanza all'interno della professione di regista. In questo caso, la visibilità può essere intesa in diversi modi. Il primo è la visibilità dei progetti portati avanti dalle registe stesse, ma è anche la visibilità delle possibilità aperte alle donne che dirigono. Pertanto, sembra importante e complementare per le misure di azione positiva adottare **campagne di informazione per promuovere l'esistenza di politiche specifiche condotte dagli Istituti e per informare i loro potenziali beneficiari**. Si tratta anche di essere trasparenti sulle politiche perseguite nei confronti del pubblico a cui si rivolgono. È inoltre necessario sensibilizzare il pubblico destinatario, ma anche i partner, gli istituti e i loro membri, poiché le politiche promosse dagli istituti devono essere oggetto di consenso per essere applicate e rispettate.

Esempi :

- *Organizzare eventi speciali per valorizzare il lavoro delle donne registe.*
- *Creare elementi di comunicazione per facilitare la trasmissione di informazioni sulle politiche perseguite dagli Istituti: creazione di una pagina dedicata all'inclusione e alla lotta contro la discriminazione sul sito web dell'Istituto.*

4. COMBATTERE OGNI FORMA DI VIOLENZA

Come accennato in precedenza, **la violenza sessuale e di genere può verificarsi durante (e per tutto) il processo creativo**. È importante non sottovalutare né la loro frequenza né il loro impatto sulle singole vittime di questa violenza, ma anche sull'ambiente di lavoro in cui intervengono. Per combattere queste forme di discriminazione, si possono intraprendere diverse azioni aggiuntive, sia in termini **di sensibilizzazione e prevenzione**, sia in termini di **sanzioni**.

Esempi :

- *Organizzare corsi di formazione.*
- *Istituire referenti per combattere le molestie, la violenza di genere e sessuale sui set cinematografici.*
- *Concedere le sovvenzioni a un progetto solo se include un dispositivo di protezione contro le molestie sessuali.*

5. LE STRATEGIE

Non si tratta di discutere l'utilità di un'azione positiva, quanto piuttosto di adottare delle misure. Queste misure sono destinate a rimanere temporanee e quindi non hanno altro interesse se non quello di rimediare al divario che persiste tra le possibilità future delle donne consigliere e quelle degli uomini. È tuttavia importante discutere gli aspetti che potrebbero ostacolarne l'efficacia.

- Il primo errore consisterebbe nel portare avanti le politiche di azioni positive in modo burocratico, svuotandole della loro dimensione politica "e riducendole a una serie di esigenze o lacune derivanti da decisioni amministrative che si concentreranno sulla questione della distribuzione delle risorse".¹ In realtà, questo errore deriva dalla tensione esistente tra il desiderio di non apparire "militanti" da un punto di vista istituzionale e la responsabilità collettiva delle istituzioni pubbliche di ripristinare un certo livello di uguaglianza di opportunità.

¹ trad. *Diversity mainstreaming: dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités*, Judith Squires, L'Harmattan, Cahiers du Genre, 2008/1 n° 44, pagg. 73-94.

- Il secondo errore sarebbe quello di basare le misure di azione positiva ignorando la diversità delle esperienze vissute dalle donne. Esistono infatti molteplici fattori (classe sociale, etnia, disabilità, religione, orientamento sessuale, ecc.) che rendono il percorso di alcune donne molto più complesso. Il collettivo antirazzista Piment deplora l'uso del termine diversità proprio per i suoi effetti "inclusivi": "a causa di questa "non definizione" di diversità, che vuole essere ampia e inclusiva, accade che i principali beneficiari di queste politiche siano le donne bianche".¹
- Il terzo errore sarebbe quello di adottare misure specifiche isolate. In realtà, è altrettanto importante combinare politiche di informazione, di formazione sugli stereotipi, politiche che incoraggino le donne ad accedere a posizioni lontane da quelle che la società patriarcale permette loro di immaginare (soprattutto in termini di responsabilità), piuttosto che mettere in atto politiche vincolanti di azioni positive (ad esempio le quote). Infatti, "prima di parlare di diversità, è essenziale creare un ambiente pronto ad accoglierla".²
- Infine, l'ultimo errore sarebbe quello di considerare l'arrivo delle donne registe come "vantaggioso" o "utile" per la creazione cinematografica. A tal fine, Christine Delphy indica che "le donne devono essere trattate alla pari degli uomini a cui non viene chiesto di essere femministe, e devono poter accedere a queste posizioni senza avere maggiori pretese, che è la classica forma di discriminazione: devono 'meritare' ciò che gli altri hanno automaticamente".³

¹ tratto da Collectif Piment, *Le dérangeur - petit lexique en voie de décolonisation*, éditions hors D'atteinte, 2020, pag. 66.

² Ibidem, p. 68

³ tratto da *Classer dominer, qui sont les autres?*, DELPHY Christine, La fabrique éditions 2008, pag. 63.

D - L'IMPEGNO DELLA COMMISSIONE EUROPEA PER LA PARITÀ E LA DIVERSITÀ DI GENERE NEL SETTORE RADIOTELEVISIVO¹

Il programma **MEDIA**² della **Commissione Europea** - "Europa Creativa" - mira a incoraggiare lo sviluppo del settore audiovisivo su scala europea. Da oltre 30 anni, festival, associazioni, aziende e progetti del settore sono sostenuti finanziariamente dalla Commissione europea. La Commissione sta attuando una serie di azioni per promuovere le donne nel settore, in particolare, dal 2018, attraverso la **raccolta di statistiche di genere** sulla partecipazione delle donne a varie sezioni del programma MEDIA.

La Strategia MEDIA per il periodo 2021-2027 segna inoltre un importante punto di svolta con, da un lato, il passaggio **da una politica incentrata sul "genere"** a una politica allargata alla **"diversità"**, con una visione più inclusiva e intersezionale - che comprende genere, disabilità, razza, lingua, religione, età, orientamento sessuale, ecc. - e, dall'altro, la volontà di rendere questo tema **un argomento centrale nella valutazione di tutte le richieste di aiuto**:

- Dal 2021, la Commissione sta lavorando per modificare la struttura dell'intera catena del valore del settore. È **stato introdotto uno standard di diversità in tutti gli aspetti di supporto del nuovo programma**. I candidati devono ora presentare le loro strategie di diversità e inclusione, alle quali viene assegnato un punteggio da 1 a 5 durante la fase di valutazione, consentendo loro di essere selezionati. Questa azione strutturante porterà a cambiamenti concreti e sostenibili per l'intero settore.
- Nel 2021, la Commissione ha lanciato la campagna di sensibilizzazione **CharactHer**³ in collaborazione con il **Collectif 50/50**. La campagna consiste in video che presentano ritratti di donne che lavorano in diversi Paesi europei e in professioni poco conosciute del settore. Si tratta di video che presentano ritratti di donne dell'industria cinematografica che lavorano in diversi Paesi europei e in professioni poco conosciute del settore. L'idea principale è quella di combattere gli stereotipi, promuovendo lavori poco conosciuti nell'industria e incoraggiando le giovani donne a intraprendere carriere in campi tradizionalmente considerati "maschili". L'obiettivo della campagna è incoraggiare le industrie dei media a essere inclusive e rappresentative, in linea con la diversità delle società europee.
- Infine, la Commissione ha messo in atto tecniche per **misurare l'impatto delle azioni svolte, al fine di monitorare l'evoluzione** del settore sui temi della parità e della diversità.

¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/news/gender-balance-diversity-and-inclusiveness-media-and-audiovisual-sectors>

² Mesures pour encourager le développement de l'industrie audiovisuelle (misure messe in atto per incoraggiare lo sviluppo dell'industria audiovisiva)

³ <https://character.eu/>

II – POLITICHE DI LOTTA ALLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE NEL CINEMA DA PARTE DEI PAESI EUROPEI

A - PUNTO METODOLOGICO

1. METODOLOGIA DELLA PARTE QUALITATIVA - IL LABORATORIO

Abbiamo inviato la seguente lista di domande ai seguenti **35 Paesi**: Albania, Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Macedonia, Malta, Montenegro, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Serbia, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Ungheria. Hanno **risposto 32 Paesi**. Per gli altri 3 (Lituania, Polonia, Svezia) abbiamo utilizzato le risposte degli anni precedenti e siamo andati a cercare ulteriori informazioni sui siti istituzionali del Paese.

Quest'anno abbiamo scelto di non contattare la Russia, che non fa parte di questo studio.

Nel 2022, abbiamo posto ai singoli istituti le seguenti domande:

1. **Monitoraggio** - Avete riscontrato cambiamenti nell'efficacia delle misure adottate dalla vostra istituzione negli ultimi anni?
2. **Politiche attuate** - per ogni tipo di misura (dichiarazione di intenti; approccio orizzontale di "gender mainstreaming"; azioni positive; politiche di incoraggiamento; politiche di sensibilizzazione, visibilità, informazione; politiche contro ogni forma di violenza) abbiamo posto due domande:
 - a. Dall'anno scorso, il vostro istituto cinematografico ha implementato - o pianificato di implementare - questo tipo di misure?
 - b. In caso affermativo, potreste presentare le misure in questione e la data di attuazione?

2. METODOLOGIA DELLA PARTE QUANTITATIVA - L'EAO

Le percentuali in cima al paragrafo di ciascun Paese sono la quota ponderata di lungometraggi diretti da donne **tra il 2017 e il 2021**. Questi dati provengono dal nostro partner EAO. **La media europea in questo periodo è del 22,36%**.

- L'analisi quantitativa si basa sui dati del database LUMIERE dell'Osservatorio europeo dell'audiovisivo, che raccoglie gli ingressi annuali ai film usciti nelle sale da un'ampia gamma di fonti, tra cui le agenzie cinematografiche nazionali e gli uffici statistici.

- Il campione di studio comprende i lungometraggi europei prodotti tra il 2016 e il 2020 e usciti nelle sale cinematografiche europee nello stesso periodo di tempo. Il set di dati comprende solo i film per i quali è stato possibile tracciare almeno una proiezione commerciale in sala in uno dei mercati europei coperti dal database LUMIERE. Si noti che il numero annuale di film prodotti in un determinato Paese, così come appare in LUMIERE, può differire dai dati di produzione ufficiali, poiché il database include solo i film che sono stati distribuiti commercialmente. Per le serie temporali, è stato scelto come indicatore l'anno di produzione anziché gli anni di uscita.
- L'analisi include solo i lungometraggi, escludendo le compilation di cortometraggi e le proiezioni di eventi cinematografici. Nell'analisi, i lungometraggi d'animazione sono considerati separatamente dai film di fiction in live action.
- Il genere di ciascun regista e sceneggiatore è stato identificato e contrassegnato dall'Osservatorio europeo dell'audiovisivo.

B - ELENCO DELLE POLITICHE ATTUATE PER PAESE (ordine alfabetico)

ALBANIA

Non disponiamo di dati rappresentativi sulle percentuali di film diretti da donne in Albania.

Applicazione delle politiche europee

Il Centro Nazionale Albanese di Cinematografia (ANCC) finanzia circa 30 film all'anno. Un'industria cinematografica così piccola rende complicato pubblicare statistiche rilevanti. Il suo presidente ha precisato che si sta lavorando a una compilazione di dati che includa le statistiche del cinema e della televisione. Tuttavia, sembra complicato perché un compito del genere non è mai stato intrapreso né sostenuto prima in Albania.

In quanto istituzione governativa, l'ANCC aderisce sia alle **politiche governative albanesi** sulla parità di genere, sia alle **iniziative europee**. Infatti, il centro albanese applica la **regola EURIMAGES** secondo la quale, tra due progetti che hanno ricevuto lo stesso numero di punti dalla giuria, se uno è presentato da una donna e l'altro da un uomo, sarà automaticamente la donna a beneficiare dei finanziamenti dell'ANCC. L'ANCC sta inoltre sviluppando una propria politica per incoraggiare le donne registe, il loro impiego e il sostegno finanziario dei loro progetti. In questo modo, nello studio delle domande e nella selezione dei progetti è vietata la discriminazione basata sul genere e sull'orientamento sessuale.

Sensibilizzazione interna ma nessuna misura istituzionale

A titolo informativo, il nostro contatto ci dice che "l'80% dei dipendenti dell'ANCC sono donne e che la questione della parità di genere è - per il centro - un dovere e un obiettivo permanente applicato in tutte le loro attività quotidiane". Tuttavia, l'ANCC ritiene che l'uguaglianza di genere non sia una sfida per la cinematografia albanese, poiché - secondo la loro dichiarazione - i team di professionisti che lavorano alle riprese sono quasi uguali.

AUSTRIA

% di film diretti da donne: 35,4% (media 2017-2021)

Misure sostenibili che includono significativi incentivi finanziari

L'Istituto Cinematografico Austriaco (AFI) è impegnato in una politica trasversale di **mainstreaming di genere**, vale a dire che l'Istituto integra una prospettiva di genere in tutte le sue decisioni e in particolare nel processo finanziario attraverso il "**gender budgeting**". Si tratta inoltre di tenere conto del genere al momento della formazione di un comitato o della messa in atto di un sistema di supporto alla direzione o alla produzione. Dal 2017, il nuovo

comitato decisionale dell'Istituto ha dichiarato di voler raggiungere la parità in tutti i suoi dipartimenti e sezioni di finanziamento.

Nel 2018, l'AFI ha commissionato al Dipartimento di Sociologia dell'Università di Vienna **uno studio condotto tra il 2012 e il 2016** per comprendere il panorama cinematografico e le sue insidie per migliorare la situazione delle donne. In seguito alle conclusioni di questo rapporto, l'istituto austriaco ha lanciato il **Gender Incentive**, una dotazione per nuovi progetti del valore di **30.000 euro** condizionata **da un sistema di punti legato alla presenza di donne in posizioni chiave**. In totale, dal 2017 al 2021, **92 progetti hanno** beneficiato di questa misura, per un totale di 2,76 milioni di euro di sostegno aggiuntivo. Nello stesso periodo, **45 progetti guidati da donne** hanno ricevuto un sostegno aggiuntivo in diverse fasi della produzione, per un totale di 941.000 euro di sostegno. Questa misura è inoltre accompagnata, in caso di successo artistico ed economico, da un **bonus del 10%** di cui hanno beneficiato due film nel 2019, cinque film nel 2020 e quattro nel 2021.

Per esaminare più da vicino il contenuto delle opere, nell'autunno del 2021 è stato pubblicato il secondo **rapporto sul genere** nel cinema austriaco¹. Questo rapporto esamina le statistiche sui finanziamenti, i dati dell'industria e i dati quantitativi sugli schermi. Quindi, per quanto riguarda i **finanziamenti**, "più soldi ci sono, meno donne ci sono". Le cifre stanno migliorando, ma molto lentamente: rappresentano ancora solo il 25% del budget totale di finanziamento. Per quanto riguarda **l'industria**, i reparti più potenti (produzione, regia e sceneggiatura) sono ancora dominati dagli uomini. **Tuttavia, in 9 dei 10 dipartimenti interessati dall'Incentivo di genere, lo studio quantifica una notevole progressione nella presenza femminile:** il numero di produttrici è raddoppiato rispetto al lancio della sovvenzione, il 7,2% in più di registe e il 6% in più di sceneggiatrici. Infine, le donne registe sono più presenti all'inizio della loro carriera: Il 35% dei primi film è diretto da donne, poi la cifra scende al 24% dei film di registe donne. La **parte qualitativa dello studio** mostra che "i film diretti da donne danno un'immagine più completa della società". Tra il 2012 e il 2019, i film diretti da donne hanno il 57% di protagoniste femminili, rispetto al 44% dei film diretti da uomini. Solo il 50% dei film diretti da uomini supera il test di Bechdel, mentre l'84% dei film diretti da donne lo supera. Infine, i film diretti da donne mostrano una maggiore diversità sullo schermo, mentre nessuno dei film diretti da uomini viene descritto come "inclusivo".

Infine, l'AFI dichiara di sostenere l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni internazionali attraverso il **gruppo di lavoro EURIMAGES**, che presiede e i cui membri hanno adottato la *Strategia di genere* per il 2021-23.

¹ <https://filminstitut.at/institut/gender/gender-report>

Azioni mirate e a lungo termine

L'AFI accompagna le sue misure finanziarie con varie azioni volte a promuovere il ruolo delle donne nell'industria cinematografica. Queste iniziative vengono rinnovate e completate ogni anno, dimostrando così la natura proattiva del lavoro di mainstreaming di genere a lungo termine dell'AFI. Tra queste figurano:

- L'organizzazione del **concorso di sceneggiatura "If she can see it, she can be it"**, con protagonisti personaggi femminili che vanno contro gli stereotipi di genere. Per le candidature, il comitato di selezione AFI riceve relazioni che analizzano il progetto attraverso il prisma del genere e della diversità di genere. Il concorso attira soprattutto le sceneggiatrici: nel 2020, il 75% dei candidati erano donne. La sesta edizione di questo concorso si è svolta nell'estate del 2022 e la settima edizione è prevista per il 2023 o il 2024.
- Sostegno all'**iniziativa ProPro** (Producers Program for Women), un **programma di tutoraggio di una settimana** per le produttrici che mira a rafforzare la posizione delle donne nell'industria cinematografica. Si svolge ogni due o tre anni e la quarta edizione è prevista per il 2023.
- Un lavoro per aumentare il profilo delle donne registe attraverso la pubblicazione regolare **sul loro sito web di interviste a donne registe**¹ finanziato dall'AFI.

Nel corso del 2022 si stanno sviluppando nuovi incentivi:

- Migliorare le condizioni di lavoro per le persone con figli promuovendo il "job splitting", ovvero la condivisione dei compiti tra più persone per consentire una riduzione individuale dell'orario di lavoro. L'AFI sta inoltre lavorando alla creazione di un sistema di assistenza all'infanzia.
- La creazione di coppie per le donne che assumono il primo incarico di manager di cluster, indipendentemente dal cluster in questione. Si tratterebbe di una forma di tutoraggio che consentirebbe alle donne in posizioni di responsabilità di familiarizzare con una nuova posizione.

Nuove prospettive per combattere la violenza

Nel luglio 2022, **un codice etico**² è stato aggiunto ai contratti tra l'AFI e le troupe dei film che ricevono il sostegno finanziario dell'Istituto. Questo codice definisce le regole da seguire in termini di non discriminazione, lotta contro ogni forma di violenza e vigilanza su questi temi. È prevista anche una **formazione** all'inizio di un progetto finanziato dall'Istituto.

¹ <https://filminstitut.at/film/interviews>

² <https://filminstitut.at/code-of-ethics>

L'attuazione di un nuovo piano d'azione basato sulle statistiche di genere

L'AFI pubblica le **statistiche di genere nel suo rapporto annuale di attività**. Le ultime pubblicazioni mostrano una stagnazione delle domande presentate dalle donne: 38% nello sviluppo di scenari, 34% nello sviluppo di progetti e 28% nel supporto di progetti. Nel 2020, il 44% delle donne sarà effettivamente supportata nello sviluppo di sceneggiature (+8 punti rispetto al 2019) e il 40% nel supporto ai progetti (+13 punti rispetto al 2019).

Dal 2021, al fine di migliorare la quota di donne registe, è stato implementato un **sistema di quote** nelle **linee guida dell'istituto**, con un **passaggio graduale a un budget paritario entro il 2024**. Questo sistema segue il modello svedese e prende in considerazione i tre settori chiave della **sceneggiatura, della regia e della produzione**. Si tratta di quote ibride, **obbligatorie ma flessibili**: se l'obiettivo non viene raggiunto entro 6 mesi, non ci sono sanzioni: il dipartimento deve semplicemente segnalarlo al consiglio di amministrazione, che deciderà caso per caso. La decisione di finanziamento si basa innanzitutto sulla valutazione del progetto in termini di contenuto qualitativo (artistico e commerciale). Nella seconda fase di selezione, la Commissione tiene conto della parità di genere dei team di progetto proposti (gender budgeting). Una volta selezionato un progetto, la Commissione assicura che i fondi siano distribuiti il più equamente possibile tra le donne e gli uomini del team per un periodo di osservazione adeguato. Entro il 2024, la parità di genere dovrebbe essere raggiunta, con un rapporto di genere pari al 50% di tutti i fondi assegnati, con un margine di fluttuazione accettabile del 5%.

Secondo il nostro contatto, **questo piano d'azione sta già cominciando a dare i suoi frutti**: dalla sua attuazione, i primi obiettivi dell'istituto sono stati raggiunti. Nel dipartimento di sviluppo delle sceneggiature, il 47% del budget è stato assegnato a progetti guidati da donne; nello sviluppo dei progetti, quelli guidati da donne rappresentano il 40% del budget; e nella produzione, il 38% del budget assegnato è andato alle donne nel cinema.

BELGIO

% di film diretti da donne: 27,6% (media 2017-2021)

In Vallonia, le misure per raggiungere la parità nel finanziamento dei progetti...

Nel 2020, abbiamo visto che il *Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie* (CCA) si è posto la sfida di lavorare per far sì che più donne presentino progetti. Per fare questo:

- Dal 2016, il **CCA dà la preferenza - a parità di qualità della candidatura - ai film realizzati da donne**. Per la prima volta nel 2020, il CCA è riuscito a sostenere in egual misura le candidature per la sceneggiatura (37% di candidature femminili) e anche per la regia (35% di candidature femminili): i tassi di selezione delle candidature sono stati

del 21% per i registi uomini e del 39% per le registe donne. **Il centro segnala anche un chiaro aumento del numero di candidature presentate da donne nei lungometraggi** (+10 punti dal 2019 per la scrittura e la regia), che dimostra l'efficacia delle misure adottate in passato;

- Dal 2019, il centro ha garantito **la parità del Comitato di selezione dei film**;
- Nel 2022, **tutte le azioni di CCA e il loro impatto** (neutro, positivo o negativo) **sono analizzate da una prospettiva di genere**. Questi dati vengono raccolti da un'unità dedicata. Tuttavia, solo l'unità in questione ha accesso a questi dati e il nostro contatto non ha potuto dividerli con noi.

Incoraggiare la parità piuttosto che imporla

Il CCA è partner di un'iniziativa volta a incoraggiare l'equilibrio di genere tra gli scrittori cinematografici belgi: nel 2020, durante il BRIFF (Brussels International Film Festival), l'**iniziativa PiTCH** ha messo in contatto gli scrittori cinematografici con potenziali partner per il loro progetto di lungometraggio di finzione (produttori, emittenti, venditori, distributori, ecc.) durante una **sessione di pitching**. Durante questo evento è stata prestata particolare attenzione al **rispetto della parità e della diversità dei candidati** senza imporre quote. Il CCA ha partecipato anche alla seconda edizione nel 2021 e alla terza nel **2022**. Quest'anno i vincitori sono stati equamente divisi: sono stati premiati due autori uomini e due autori donne.

Quantificare e qualificare la discriminazione per sensibilizzare l'opinione pubblica.

Il CCA cerca di sensibilizzare il pubblico in generale e i professionisti del settore attraverso azioni che assumono forme diverse:

- **La pubblicazione di studi universitari**¹: nel 2020 e poi nel 2022, due studi universitari che analizzano i film selezionati per il *Magritte du cinéma* dal 2018 al 2020 sono stati finanziati dal Centro. Diretti da Sarah Sepulchre, hanno portato a diverse conclusioni: la **parità è raggiunta tra i personaggi** rappresentati sullo schermo, ma è **ben lontana dall'essere raggiunta dal punto di vista dei team creativi** (due terzi dei film studiati sono stati sceneggiati e diretti da soli uomini). Inoltre, **i personaggi non sono molto eterogenei**: solo i personaggi secondari hanno profili plurali, mentre i protagonisti sono per lo più bianchi, normodotati ed eterosessuali.
- **L'organizzazione di conferenze sulle questioni di genere**: nel 2022 sono state organizzate due conferenze sul tema del genere, tutte disponibili sul **sito web** del CCA².
- La realizzazione nel 2021 di **una giornata di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere e sulla diversità nella scrittura**, nella regia e nella lettura delle sceneggiature.

¹ Trovate gli studi del CCA sulla diversità qui: <https://audiovisuel.cfwb.be/ressources/publications/etudes/>

² <https://audiovisuel.cfwb.be/actualite/news/replay-conference-representation-de-la-decolonisation-et-du-racisme-a-lecran/>

Nel corso della giornata si terranno workshop e sessioni plenarie per scrittori e registi che hanno ricevuto finanziamenti dal centro. Il nostro contatto ci informa che molti di loro sono anche membri della Film Commission e potranno mettere a frutto le loro conoscenze leggendo i progetti di sceneggiatura presentati alla Commissione.

- Il lancio, nell'autunno 2022, di **corsi di formazione per le truppe cinematografiche in loco per combattere la violenza sessuale e sessista**.

Infine, secondo il nostro interlocutore, la sfida per le politiche di parità di genere nel 2021 è stata quella di ottenere **budget e risorse** dedicate **a questo scopo**. A causa della crisi sanitaria ed economica degli ultimi mesi, nel 2022 non è stato ancora possibile sbloccare questo nuovo budget.

Misure sempre più inclusive e ambiziose

Il centro belga vuole affrontare la questione di genere allargandola alla diversità attraverso l'attuazione del **Piano per la diversità¹**, **adottato nel 2021**. Questo piano prevede in particolare :

- L'introduzione, a partire dal secondo trimestre del 2022, di una **scheda sulla diversità** nelle domande di aiuto allo sviluppo e alla produzione, che mira a invitare "i responsabili dei progetti a riflettere sulla diversità e sull'inclusione davanti e dietro la macchina da presa, nonché sui mezzi necessari per raggiungere un pubblico più rappresentativo della società";
- L'organizzazione di una **sessione di coaching per i vincitori**: tutti i vincitori potranno ottenere una sessione individuale di sensibilizzazione sul tema della rappresentazione. Questa sessione, non obbligatoria, mira a sensibilizzare coloro che faranno il cinema di domani.

Infine, è in questo quadro di promozione della diversità che il CCA fa parte del progetto **New Dawn** insieme ad altri otto fondi europei.

Nuova alba²

Lanciata nel maggio 2022 al Festival di Cannes, 9 fondi europei hanno dato vita a un'iniziativa congiunta denominata **New Dawn**, per promuovere un **panorama cinematografico più inclusivo** che consenta di raccontare una maggiore diversità di prospettive e storie.

¹ <https://audiovisuel.cfwb.be/diversite/>

² Trovate tutte le informazioni sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>

Questo **fondo paneuropeo** sosterrà progetti di lungometraggi e documentari che hanno già ricevuto un finanziamento. Per il suo primo anno di esistenza, **il budget del fondo è di 900.000 euro**. Il sostegno finanziario per i documentari selezionati è di **100.000 euro**; per i progetti di fiction selezionati dal fondo, ammonta a **200.000 euro**. Nel corso dell'anno, i team dei progetti selezionati beneficeranno anche di eventi organizzati dal fondo, **che mirano a promuovere il networking internazionale**.

I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: **Belgio** (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), **Finlandia** (Finnish Film Foundation), **Irlanda** (Screen Ireland), **Lussemburgo** (Film Fund Luxembourg), **Norvegia** (Norwegian Film Institute), **Paesi Bassi** (Netherlands Film Fund), **Portogallo** (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e **Svezia** (Swedish Film Institute).

Da parte fiamminga, il Vlaams Audiovisueel Fonds sta sviluppando un piano d'azione completo e ambizioso per l'inclusione.

Nel 2020, il Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) ha annunciato **la prima fase del suo piano d'azione su genere e inclusione**. Da allora, un intero capitolo del suo rapporto annuale è dedicato alle questioni di genere¹. Si può osservare che nel 2020 il tasso di selezione dei progetti da parte delle donne è stato equivalente al tasso di candidature nella fiction (26%) e nell'animazione (24%), ma più alto nei documentari (39% dei candidati per il 47% dei progetti sostenuti).

Secondo il VAF, i **comitati di selezione e le giurie sono equilibrati dal punto di vista del genere** e si presta particolare attenzione alla diversità culturale ed etnica dei suoi membri. Questa attenzione si riflette anche nella **scelta dei coach e dei conduttori di workshop** nel campo dello sviluppo del talento, ma anche nei panel e nei relatori delle masterclass e delle conferenze VAF.

All'inizio di luglio 2022, il VAF ha lanciato **un piano d'azione globale per l'inclusione** e ne ha comunicato gli obiettivi e le azioni in fase di sviluppo. In effetti, alcune delle misure menzionate di seguito saranno avviate a partire dalla fine del 2022 o dall'inizio del 2023.

Continuare a raccogliere il maggior numero possibile di dati di genere.

Dal 2015, il Fondo fiammingo **raccoglie dati** sul sesso e sull'età di tutte le persone coinvolte in una domanda di sovvenzione. Il fondo si impegna a trasmettere questi dati a **istituti di ricerca esterni** per sostenere studi sul cinema fiammingo. Infine, nel 2023 il VAF vorrebbe avviare (o subappaltare a un'università) un **progetto di ricerca sulle persone che occupano posizioni di potere nel settore audiovisivo**, con l'obiettivo di studiare i profili tipici di produttori, programmatori, distributori, responsabili degli acquisti, ecc.

¹ https://www.vaf.be/sites/vaf/files/jaarverslagen/jv_2020_onl_2.pdf

Aumentare la consapevolezza di questi problemi

Per sensibilizzare l'opinione pubblica su questi temi, il Fondo fiammingo attua misure rivolte ai professionisti del cinema e altre rivolte al pubblico in generale:

- Partecipazione attiva alla **sensibilizzazione di tutti gli attori con cui collabora**: durante gli incontri professionali, il Fondo incoraggia gli esercenti, i festival e le organizzazioni cinematografiche a ricercare attivamente la diversità nell'offerta, nel pubblico e nel funzionamento interno;
- Co-organizzazione alla fine del 2021 di un **evento di mezza giornata dedicato alla sensibilizzazione contro tutte le forme di violenza**. L'evento comprendeva una formazione sulla ripresa di scene intime con un coach che ha condiviso i suoi consigli e le sue migliori pratiche;
- Aggiornamento del sito web del VAF a metà del 2022 per includere **una pagina dedicata all'inclusione**¹, compreso un link alla Camera del Genere del Governo dove si possono segnalare i comportamenti abusivi. Questa pagina sarà progressivamente completata con consigli, strumenti, informazioni, studi, ecc. Il Fondo metterà in atto un piano di comunicazione per aggiornare e pubblicare regolarmente i contenuti del sito;
- Nel 2023, il Fondo parteciperà a una campagna di visibilità realizzata da Mediarte per valorizzare i modelli femminili. Questa campagna presenterà **ritratti di donne dell'industria cinematografica** utilizzando diversi media (testo, immagine, video, audio) per evidenziare i profili delle registe, nella speranza di creare una vocazione tra i giovani.

Sviluppo di politiche di incentivazione per le donne nel cinema

Nel 2020 il Fondo ha lanciato un programma di incentivi per le donne nel cinema. A seguito del feedback molto positivo su questa misura, VAF intende aumentare le azioni specifiche a partire dal 2023:

- Nel 2020, VAF lancia il **programma di sovvenzioni temporanee "slatefunding"**. Si trattava di un sostegno a tantum a una serie di progetti per un periodo di tempo limitato. Ogni lista di 3 progetti doveva contenere almeno un progetto che coinvolgesse un'autrice e/o una regista donna; le liste di 4 o 5 progetti dovevano contenere almeno 2 progetti. Nella comunicazione relativa al fondo, è stata fortemente incoraggiata la partecipazione di persone provenienti da contesti culturali diversi. Secondo la nostra intervistata, è ancora troppo presto per misurare l'impatto del programma, ma secondo il feedback dei produttori, **il suo potere di**

¹ <https://www.vaf.be/voor-de-sector/inclusie>

- incentivare è stato reale:** molti di loro hanno infatti iniziato a lavorare con registe donne grazie a questa misura.
- Nell'ottobre 2022, la VAF ha introdotto un **Incentivo all'inclusione**. Attraverso questa sovvenzione, VAF incoraggia i produttori a lavorare maggiormente con talenti femminili. Un produttore che può dimostrare, dopo aver completato un progetto, sulla base di criteri oggettivi, che sono state date opportunità alle donne, avrà diritto al sostegno automatico della sovvenzione per il suo prossimo progetto¹.
 - Nel 2023, VAF **creerà un programma di formazione e potenziamento per le donne del cinema**. Il programma consisterà in una serie di moduli su temi quali la leadership inclusiva, l'imprenditorialità, le capacità di comunicazione e il networking. L'obiettivo sarà quello di sostenere e accelerare le carriere delle donne del settore dando loro accesso a strumenti concreti.

Estensione delle politiche che consentono una maggiore inclusione

Il VAF mira ad estendere questi incentivi a **tutte le persone soggette a discriminazione** e il fondo sta già attuando una serie di misure in questa direzione:

- Partecipazione all'introduzione nel 2022 di un bando per la **creazione di miniserie di fiction**, dove l'approccio inclusivo è un importante criterio di valutazione nella selezione dei progetti;
- Dall'inizio del 2022, i candidati alle sovvenzioni per film, media o videogiochi devono aggiungere una sezione "**inclusione**" alla loro domanda. Questa sezione è tenuta in gran conto nella selezione dei progetti. I creatori dei videogiochi selezionati **ricevono una guida personale da parte di esperti** durante l'attuazione del processo di inclusione;
- Dal maggio 2022, VAF fa parte del **fondo transnazionale New Dawn**, che si concentra esplicitamente sull'inclusione² ;
- Infine, il VAF vorrebbe promuovere l'inclusione di persone con profili più diversificati nel settore cinematografico. Il fondo sta lavorando alla creazione di un **database** che sarebbe una forma di **directory inclusiva** in cui i professionisti dell'audiovisivo potrebbero inserire volontariamente i loro profili e far conoscere i loro interessi.

¹ <https://www.vaf.be/voor-de-sector/inclusie/impulspremie-voor-gender>

² I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

BULGARIA

% di film diretti da donne: 18,1% (media 2017 - 2021)

Nessuna misura e nessuna statistica in atto

Anche quest'anno, in conformità con la legge sull'industria cinematografica bulgara, il Centro nazionale del cinema bulgaro (CNC) ci ha detto di **non raccogliere dati relativi al genere**. Il centro non ci ha informato di alcuna misura messa in atto per promuovere le pari opportunità.

Quest'anno, il nostro contatto presso il CNC bulgaro ci ha segnalato un sito web¹ coordinato dal Comune di Sofia in collaborazione con l'Istituto di Cultura e il Ministero degli Affari Esteri bulgaro. Il **sito presenta il ruolo delle donne nel cinema bulgaro** e presenta circa 30 registe. Vengono fornite alcune statistiche: si apprende che tra il 2005 e il 2017 le registe donne hanno rappresentato il 17,90% delle richieste di finanziamento al CNC bulgaro. Nello stesso periodo, il 16,5% dei film cofinanziati dal Centro è stato realizzato da donne. Nel 2016 e nel 2017, l'importo dei finanziamenti concessi a progetti diretti da uomini è stato proporzionalmente superiore a quello dei finanziamenti concessi a progetti diretti da donne. Tuttavia, questo sito web non è collegato al CNC bulgaro e non vi è alcun collegamento tra un sito web e l'altro.

CROAZIA

% di film diretti da donne: 22,7% (media 2017-2021)

La Croazia getta le basi per un'azione futura

Il Centro audiovisivo croato (HAVC) ci ha comunicato che intende includere la parità di genere nel Programma nazionale che definisce le priorità del Centro per i prossimi quattro anni. Si tratta di un documento politico di alto livello con relazioni annuali sui progressi compiuti e buone notizie per la parità di genere nel settore audiovisivo in Croazia. Il programma è in fase di adozione finale e dovrebbe essere operativo entro il 2023. Inoltre, il centro ci dice di essere attivamente coinvolto nelle discussioni a livello europeo, che dovrebbero anche ispirarlo a definire la propria linea d'azione futura.

Inoltre, l'HAVC ha istituito un **gruppo di lavoro** informale per affrontare le preoccupazioni relative agli abusi di genere. Questo gruppo, composto principalmente da donne attive nel settore cinematografico croato, dovrebbe presto ampliare la sua composizione per riflettere un

¹ <https://jeni-bg-kino.com/en/>

migliore equilibrio di genere. Si prevede che il gruppo formuli raccomandazioni concrete, tra cui la creazione di un unico punto di contatto anonimo per la segnalazione di comportamenti abusivi, nonché la messa a disposizione di consulenze e workshop per tutti gli organismi professionali. Tuttavia, a un anno dalla sua costituzione, il gruppo non ha ancora formulato alcuna raccomandazione, ma ha iniziato a sviluppare partnership con le ONG interessate e con l'Accademia di arti drammatiche.

Il Centro croato ha inoltre commissionato **uno studio sull'equilibrio di genere** che fornirà una base di riferimento per qualsiasi azione o statistica futura.

L'HAVC presta attenzione anche all'**equilibrio di genere nella selezione dei membri del consiglio di amministrazione e dei consulenti artistici**: quando si raggiunge la parità, il centro nota una migliore dinamica nel processo decisionale e una maggiore diversità di vedute. Su un totale di quattordici consiglieri, sei sono donne. Il nostro contatto ci informa che la principale difficoltà nell'assumere consulenti artistici donne è il divieto legale di richiedere un sostegno finanziario per un film mentre si è in carica, a causa di potenziali conflitti di interesse. Poiché molte persone che lavorano nel cinema hanno un progetto cinematografico concreto e vogliono richiedere una sovvenzione, è difficile trovare professionisti disponibili che accettino questo compito. Questo problema riguarda tutti i lavoratori, ma poiché il settore cinematografico croato è statisticamente più maschile, è molto più difficile per il centro trovare consulenti artistici donne disponibili. Il **team di gestione del centro è paritario**, dal momento che una donna è stata assunta come vice direttore generale dell'HAVC nel 2022.

Attuazione delle prime politiche di sostegno

Quest'anno il Centro ha potuto attuare le prime misure e incentivi sul tema del genere. Il costo della fornitura di strutture per l'infanzia per le équipes è ora incluso nelle richieste di sostegno finanziario per un progetto.

Inoltre, l'HAVC ha finanziato il Ponta Lopud Film Festival, che si è concentrato sulle donne che lavorano nel cinema e in particolare sulle "cameraman" della Croazia e del Sud-Est Europa. Per loro sono stati organizzati workshop teorici e pratici con uno dei più famosi direttori della fotografia del mondo.

CIPRO

% di film diretti da donne: 25% (media 2017 - 2021)

Primi passi verso l'attuazione delle misure

Il vice ministro della Cultura cipriota ha risposto alle nostre sollecitazioni per la prima volta dall'inizio di questo studio. Il nostro contatto ci ha informato che il Ministero sta **lavorando**

attivamente a diversi strumenti per promuovere l'uguaglianza di genere nel cinema cipriota, al fine di mettersi al passo con le principali campagne di finanziamento europee che stanno attuando misure da diversi anni. Particolare attenzione è rivolta al **comitato di selezione del Ministero**, composto da 5 donne e 4 uomini. È l'unico comitato pubblico abilitato a selezionare i progetti cinematografici che riceveranno un sostegno finanziario.

I festival ciprioti sono consapevoli della parità e dell'equilibrio di genere

Sebbene non siano state prese misure o fatte dichiarazioni d'intenti da parte del Ministero, il nostro contatto ci informa che la maggior parte dei festival finanziati dallo Stato sta facendo **uno sforzo permanente per garantire una certa parità e mescolanza** nelle loro équipes interne ma anche nelle équipes dei film selezionati.

- Nel festival Cyprus Film Days: più del 50% dei dipendenti sono donne, presenti anche in posizioni strategiche. Ogni anno metà dei film in concorso sono diretti da donne o trattano tematiche di genere. Nella sezione dei film per bambini, ogni anno viene rispettata la parità tra registi uomini e donne. L'evento professionale **Dot.on.the.Map** seleziona i progetti per il forum di coproduzione, prestando attenzione alla parità (nei team di produzione e regia, ma anche nei temi affrontati).
- Festival Internazionale del Documentario di Lemesos: il 50% dei film in programma sono diretti da donne, transgender, persone con disabilità o trattano questioni di genere.

Un follow-up delle statistiche di genere con risultati incoraggianti

Il Ministero ha implementato un **questionario sui lungometraggi e i documentari finanziati** per raccogliere dati sulla diversità, la parità di genere e l'inclusione nelle produzioni cipriote. Questi dati aiutano il Vice Ministero della Cultura di Cipro a comprendere a fondo la distribuzione di genere delle posizioni di potere e le esigenze specifiche dell'industria cinematografica cipriota per consentire una maggiore inclusione. Le statistiche sono pubblicate nel rapporto annuale di attività del centro. Secondo il nostro contatto, per l'anno 2021-2022, i dati sono molto incoraggianti: **la percentuale di donne registe, produttrici e sceneggiatrici si aggira intorno al 50%**.

REPUBBLICA CECA

% di film diretti da donne: 22,7% (media 2017 - 2021)

Implementazione di strumenti statistici

Dal 2020, abbiamo visto che il Centro cinematografico ceco (CFC) produce **statistiche** sui film finanziati e non finanziati dal fondo per calcolare il tasso di successo dei progetti in base al

genere del regista. Queste statistiche mostrano che i registi uomini hanno sempre quantitativamente più film finanziati e sostenuti dal fondo rispetto alle registe donne.

Inoltre, nel suo documento annuale "fatti e cifre 2021"¹, il Centro condivide dati di genere. Notiamo che nei film sostenuti nel 2021 è stata raggiunta la parità nelle posizioni chiave della sceneggiatura e della regia nelle sezioni documentari e animazione, tuttavia le équipes dei lungometraggi di finzione sono ancora prevalentemente maschili (75% dei registi e 77% degli sceneggiatori escluse le équipes miste).

Ostacoli all'introduzione di politiche inclusive

Sebbene il Consiglio del CFF, i cui membri decidono sull'assegnazione delle sovvenzioni, abbia espresso per la prima volta nel 2019 il proprio **sostegno al principio delle pari opportunità** per i candidati soggetti a discriminazione (genere, minoranze razziali...), la **Repubblica Ceca non ha adottato politiche specifiche** nei confronti delle donne registe.

Secondo il nostro contatto presso la CFC, ciò è giustificato da diversi aspetti:

- La legislazione ceca non consente di assegnare bonus ai candidati in base a criteri di identità (ad esempio, bonus alle donne del settore). Pertanto, la CFC non può attuare tale politica internamente;
- Inoltre, essendo la CFC radicata in una piccola industria cinematografica, le sue risorse sono limitate. Creare un appello speciale per sostenere le registe donne diminuirebbe altre aree di sostegno, che secondo il nostro contatto sono già sottofinanziate;
- Infine, viene menzionata anche la barriera socioculturale, con un generale rifiuto di tutti i tipi di quote come ingiusti nella Repubblica Ceca.

DANIMARCA

% di film diretti da donne: 29,3% (media 2017 - 2019)

Il Danish Film Institute (DFI) mira a raggiungere la parità di genere senza ricorrere alle quote e con il sostegno del maggior numero possibile di partner dell'industria cinematografica.

¹ https://www.filmcenter.cz/files/editor/files/F%26F2021_final.pdf

Utilizzare il *mainstreaming di genere* come piano d'azione

Da dicembre 2016. Il DFI ha messo in atto un piano d'azione il cui obiettivo era, in definitiva, quello di avere il 50% di uomini e il 50% di donne che chiedono sovvenzioni. A tal fine, l'istituto ha deciso di mettere in atto:

- **Politiche di *mainstreaming di genere***, ovvero l'integrazione delle prospettive di genere in tutte le decisioni prese dall'istituto e la priorità di finanziamento per i progetti che mettono in discussione gli stereotipi di genere;
- Un **forum di dialogo** regolare che riunisce le principali professioniste delle organizzazioni danesi, durante il quale vengono discusse nuove iniziative (ad esempio, analisi qualitative, programmi di mentoring, grafici...);
- **Monitoraggio statistico** per produrre e pubblicare regolarmente dati di genere.

Sensibilizzazione a tutti i livelli

Il DFI conduce anche **una politica di sensibilizzazione per i suoi dipendenti e per i membri del comitato** coinvolti nella distribuzione del sostegno e dei finanziamenti attraverso la formazione e i workshop. Nell'ambito di questa politica di sensibilizzazione, **nel 2018** l'Istituto ha pubblicato **una relazione per gli sceneggiatori**, fornendo loro consigli su come combattere gli stereotipi di genere nelle sceneggiature.

Dal 2020, per sensibilizzare e incoraggiare i professionisti del cinema, il DFI ha creato un nuovo documento che deve essere compilato da tutti i produttori che richiedono un sostegno. I produttori devono ora fornire

- La **composizione di genere** dei team tecnici, creativi e di casting;
- La **distribuzione dei salari** delle squadre e la percentuale del divario retributivo;
- Il **numero di dialoghi** per ogni membro del cast, in relazione al genere.

Nel 2022, il DFI ha partecipato a un evento per prevenire e combattere la violenza di genere e la violenza sessuale nel settore audiovisivo¹. Questo evento, chiamato "Una linea nella sabbia", ha riunito 13 organizzazioni del settore cinematografico, televisivo e delle arti dello spettacolo. Insieme hanno elaborato un elenco di linee guida per i professionisti del settore, comprese le raccomandazioni per le vittime. I partecipanti hanno anche incoraggiato i professionisti del settore a stampare queste raccomandazioni e ad affiggerle nei vari luoghi di lavoro (sui set cinematografici, dietro le quinte, nelle aree di trucco degli attori, ecc.)

Un'analisi dettagliata delle statistiche di genere

Il DFI mira a raggiungere la parità nelle richieste di finanziamento. Infatti, il DFI tiene sotto controllo le **statistiche di genere** attraverso la pubblicazione di uno studio annuale sul genere

¹ <https://www.danskteater.org/strategi-initiativer/contentitem-30>

nel cinema danese¹ e l'aggiornamento della sezione dedicata al genere nel documento "Fact and Figures" (Fatti e cifre)² che presenta la revisione annuale del Centro. I risultati di quest'anno sono i seguenti:

- Nel 2021, il **58% dei ruoli principali nei lungometraggi** è stato ricoperto da donne, il tasso più alto mai registrato dal Centro (43% nel 2020);
- Il Centro ha ricevuto un numero di **candidature di donne registe** mai visto prima;
- L'evoluzione della quota di donne consigliere nei comitati di aggiudicazione del DFI:
 - Il Film Commissioner Scheme si concentra sul cinema d'autore. Per la prima volta nel 2021, il **50% dei progetti sostenuti nell'ambito di questo schema è stato diretto da donne** (rispetto al 46% del 2020) e il 59% dei progetti ha un produttore donna (rispetto al 50% del 2020),
 - Il Market Scheme si concentra su film popolari con un ampio pubblico. I progetti con registe donne rappresentavano solo il 14% dei progetti selezionati nel 2020. Nel 2021 abbiamo notato un vero e proprio aumento: rappresentavano il **30% dei progetti sostenuti**;
 - L'unico aspetto negativo di quest'anno è che nel programma *New Danish Screen*, che fornisce finanziamenti per lo sviluppo e la produzione di lungometraggi sperimentali, si è registrato un forte calo del numero di candidate donne in tutte le sezioni: nel 2021, la percentuale di registi donne sostenute è stata del 33% (rispetto al 63% del 2020) e nella sezione scrittura, lo 0% dei progetti sostenuti è stato realizzato da una sceneggiatrice donna, poiché non ci sono state candidate donne in questa sezione (rispetto al 56% del 2020).

Linee d'azione future

Infine, l'Istituto danese riferisce di sviluppare costantemente nuove iniziative per migliorare l'uguaglianza di genere e di partecipare attivamente alla lotta contro le molestie sessuali nella cultura e nel cinema. L'obiettivo del DFI è quello di essere un vero rappresentante della società danese in termini di **genere e diversità**. La sua sfida principale per i prossimi anni è aumentare il numero di richieste di finanziamento da parte delle donne.

¹ <https://www.dfi.dk/omdfi/publikationer/koen-i-dansk-film-2012-2021>

² https://www.dfi.dk/files/docs/2022-07/Facts%20and%20Figures%202022_DanishFilmInstitute.pdf

ESTONIA

% di film diretti da donne: 22,8% (media 2017-2021)

Nessuna politica e nessuna statistica

L'Estonian Film Institute (EFI) **non ha adottato misure specifiche** per l'uguaglianza di genere e **non pubblica dati disaggregati sul genere**, sebbene esistano statistiche interne. L'unica informazione di cui disponiamo, grazie al documento Fact & Figures 2022¹, è che dei 27 film di fiction usciti tra il 2020 e il 2021, solo tre sono stati diretti o co-diretti da donne.

Tuttavia, l'EFI ci dice che **controlla scrupolosamente la parità delle commissioni** che assegnano i finanziamenti istituzionali e che ha più dipendenti donne che uomini. Il nostro contatto ci ha anche detto che l'EFI, la Baltic Film and Media School e il Tallinn Black Nights Festival - tre pilastri del settore audiovisivo estone - sono tutti gestiti da donne.

Infine, quest'anno l'EFI ci dice **che le troupe cinematografiche hanno messo in atto diverse azioni per combattere le molestie**, ad esempio la possibilità di presentare una denuncia per molestie in modo rapido e sicuro. Tuttavia, questa misura è stata avviata dalle troupe cinematografiche, l'Istituto non ha alcun controllo su di essa e non ha ricevuto finora alcun feedback su eventuali casi di molestie sui set cinematografici.

FINLANDIA

% di film di registe donne: 31,2% (media 2017-2021)

Politiche efficaci...

Negli anni precedenti abbiamo visto che la Finnish Film Foundation (FFF) ha un **forte impegno** per la parità di genere. La fondazione finlandese ha istituito due programmi che prevedono **formazione, guide, statistiche** e una migliore **comunicazione** sui temi dell'inclusione.

Particolarmente degna di nota è stata la pubblicazione, nel giugno 2020, di uno **studio sull'occupazione e la discriminazione nell'industria cinematografica**, che ha dimostrato come molte donne siano ancora vittime di discriminazioni di genere sul posto di lavoro e trovino particolarmente difficile ottenere un impiego nei reparti tecnici.

¹ <https://www.nkc.gov.lv/lv/media/14461/download>

Sulla base dei risultati dello studio, è stato istituito un **gruppo di lavoro** con i sindacati e le organizzazioni dell'industria cinematografica finlandese, al fine di elaborare un piano d'azione per affrontare il divario retributivo di genere. A causa delle conseguenze della crisi sanitaria, questo gruppo non ha ancora potuto riunirsi per iniziare il lavoro, ma si prevede che inizierà a riunirsi alla fine del 2022.

Infine, nel tentativo di sensibilizzare e combattere la violenza sessuale e sessista, nell'estate del 2021 il FFF ha pubblicato le linee guida per le riprese di scene intime, incoraggiando l'impiego di un **“coordinatore dell'intimità”** ¹.

...monitorate annualmente da precise statistiche

Nei suoi dati annuali², il FFF **dedica una sezione alla parità di genere nel finanziamento dei progetti**. Da essa emerge che nel 2021 il 44% dei lungometraggi finanziati dal FFF è stato diretto da donne³. Si tratta di una progressione che si è verificata nel corso degli anni: nel 2011, solo il 24% degli aiuti alla produzione era concesso a film di registe donne. Il nostro contatto evidenzia che **nei dipartimenti in cui la proporzione di domande di progetti di donne e uomini si avvicina al 50%, si raggiunge la parità nei finanziamenti** concessi dall'Istituto. Un esempio molto chiaro è il dipartimento per le domande di sceneggiatura: nel 2010, il 30% delle domande è stato presentato da donne e queste hanno rappresentato il 30% dei progetti finanziati. Nel 2021, il 41,8% ha presentato domanda e ha rappresentato il 50,6% dei progetti finanziati dal FFF.

Misure sempre più inclusive

L'FFF è soddisfatta delle sue attuali politiche, che mostrano ottimi risultati, e intende proseguire le sue azioni. Il nostro contatto ci dice anche che qualsiasi nuova politica si concentrerà molto probabilmente sull'**inclusione e sulla diversità** su scala più ampia. In effetti, il FFF sta passando dalla parità a una strategia più inclusiva che affronta le esigenze di tutti i gruppi sottorappresentati nell'industria cinematografica. Ciò include la **raccolta di dati dettagliati** sulla rappresentazione dietro e davanti alla macchina da presa, la **collaborazione con organizzazioni e programmi** che sostengono gli immigrati e le persone con disabilità nel settore e la **pubblicazione di una serie di articoli sulla diversità**⁴.

¹ <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2021/09/Laheisyvyskoreografin-kanssa-tyoskentely-ENGL.pdf>

² <https://www.ses.fi/en/yearly-statistics/>

³ https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2022/06/SES_Flokuvavuosi_FactsFigures_2021.pdf

⁴ <https://www.ses.fi/en/category/diversity-in-the-film-industry/>

È in quest'ottica che il FFF partecipa al progetto "**New Dawn**", lanciato nel maggio 2022. New Dawn è un fondo internazionale per la produzione cinematografica che riunisce nove fondi cinematografici europei¹ che desiderano promuovere un panorama cinematografico più inclusivo e quindi consentire una reale diversità nella narrazione.

FRANCIA

% di film diretti da donne: 24,9% (media 2017 - 2021)

Il *Centre National du Cinéma et de l'Image Animée* (CNC) ha annunciato un rafforzamento del suo impegno per la parità nel 2019 e in occasione della seconda **Assise per la parità, l'uguaglianza e la diversità, co-organizzata con il Collettivo 50/50**². Da allora, il Centro ha attuato una serie di misure e politiche volte a promuovere il ruolo delle donne nell'industria cinematografica, adottando azioni proattive che vanno dall'introduzione di un bonus di parità al rispetto degli impegni per combattere e prevenire la violenza sessista e sessuale.

Sulla scia di questi forti impegni per la parità e l'uguaglianza di genere, nel 2021 il CNC ha ottenuto il doppio marchio 'Diversità e Uguaglianza' da parte della Certificazione AFNOR³. Questo marchio testimonia l'impegno effettivo e volontario del Centro a promuovere la diversità e l'uguaglianza professionale, prevenendo le discriminazioni.

Un impegno interno per la parità e il condizionamento dei finanziamenti ai festival

Il CNC si impegna a garantire la parità a diversi livelli:

- A livello interno, il CNC si è impegnato a garantire la **parità nella presidenza e nella composizione di tutte le sue commissioni**. Alla fine del 2020, il 51% delle 52 commissioni di finanziamento del CNC era composto da donne;

¹ I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

²https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-renforce-son-engagement-pour-la-parite-legalite-et-la-diversite-dans-le-cine-ma-et-laudiovisuel-francais_1083680

³ Afnor Certification è una società che fornisce, su audit o valutazione, segni di fiducia nel campo volontario e in quello normativo. ([fonte](#))

- Verso gli **organi decisionali delle regioni**: nel quadro degli accordi firmati con le regioni, il CNC include ora sistematicamente una sezione dedicata alla parità di genere. I negoziati per gli accordi 2020-2022 prevedono la **parità nelle commissioni che selezionano i film sostenuti dalle regioni** e viene richiesta un'attenzione particolare per le donne davanti e dietro la macchina da presa;
- **Per quanto riguarda le giurie dei festival e delle scuole**, dal 2019 il sostegno del CNC è condizionato al rispetto della parità di genere. Inoltre, per i festival è obbligatorio sottoscrivere un certo numero di impegni elencati nella **Carta Collectif 50/50**^[1].

L'attuazione del "bonus di parità"

Nel 2019, il CNC ha introdotto un bonus di parità come parte delle sue sovvenzioni automatiche. Sviluppato in collaborazione con il Collectif 50/50, questo bonus viene concesso alle truppe artistiche che hanno almeno un numero di donne pari a quello degli uomini nelle principali posizioni dirigenziali. L'obiettivo è quello di incoraggiare l'impiego di donne in posizioni chiave nella produzione cinematografica, assegnando un **bonus del 15% ai film ammissibili**.

Nel 2019, 1/4 dei film sostenuti dal CNC ha beneficiato di questo bonus, nel 2020 e nel 2021, 1/3 dei film finanziati ha ottenuto il bonus di parità, il che dimostra la natura particolarmente incentivante di questa misura.

Aumentare la consapevolezza attraverso la promozione del patrimonio

Nel **quadro dei programmi di educazione all'immagine**, ogni anno 2045 cinema accolgono il 15% degli studenti che studiano in Francia. L'intero catalogo dei programmi scolastici (scuola, università, liceo e apprendisti al cinema) comprende 300 film. Nel **2018-2019**, 15 film, cioè meno del 5% dei film presentati, sono stati diretti da donne. Nel 2021, il CNC ha fissato l'obiettivo di 50 film in tutti i cataloghi entro il 2024. Il CNC ha iniziato ad aumentare la quota di film di registe donne, e infatti nell'anno accademico 2022-2023 sono stati aggiunti a tutti i cataloghi 40 film diretti da donne, che rappresentano il **13%** del numero totale di film presentati. Il nostro contatto ci informa della volontà del CNC di continuare a valorizzare i film di registe donne nei programmi scolastici.

¹ <https://collectif5050.com/la-charte-pour-la-parite-et-la-diversite-dans-les-festivals-de-cinema-audiovisuel-et-dimage-animee/>

Una carta intergovernativa per combattere gli stereotipi

Secondo i nostri contatti, la lotta agli stereotipi è ora il prossimo progetto del CNC. Su iniziativa del Ministero dell'Uguaglianza tra Donne e Uomini, della Diversità e delle Pari Opportunità e del Ministero della Cultura, il CNC ha partecipato alla creazione e alla diffusione della **carta "10 impegni delle industrie culturali e creative a favore della parità"**. Presentata nel 2021 durante il Generation Equality Forum, mira a **combattere le rappresentazioni sessiste** e a partecipare alla **prevenzione della violenza sessuale e sessista** nelle industrie culturali e creative. È aperto a qualsiasi tipo di organizzazione, pubblica, privata o no-profit, attiva nelle industrie culturali. È strutturato su cinque obiettivi e dieci impegni, tra cui la raccolta di dati di genere sulle donne nell'industria cinematografica. Un centinaio di aziende e reti internazionali sono state identificate per partecipare a questo evento e il Ministero degli Affari Europei ed Esteri ha anche stilato un elenco di 36 Paesi in cui le industrie culturali e creative sono un'area prioritaria, anch'essi destinatari del progetto di Carta. È nell'ambito di questa carta che il CNC ha annunciato l'implementazione della **clausola assicurativa che copre il rischio di "molestie" durante le riprese**.

Una lotta attiva contro la violenza di genere e la violenza sessuale

Il CNC sta attuando una serie di azioni per combattere la violenza di genere e la violenza sessuale (GBV) nell'industria cinematografica:

- Nel 2020, il CNC ha aderito alla creazione, da parte del Ministero della Cultura, di un **numero verde per l'assistenza psicologica e legale** per i professionisti della cultura vittime di violenza, molestie o SGBV. Questa unità di ascolto, gestita da Audiens, comprende anche un consulto medico dedicato presso il Centro di Salute Bergère;
- Per ogni richiesta di assistenza finanziaria al CNC, il richiedente deve compilare un modulo in cui descrive dettagliatamente le misure messe in atto per adempiere agli obblighi legali, come previsto dal Codice del Lavoro, in termini di **prevenzione e lotta contro le molestie sessuali**;
- Nel gennaio 2021, il CNC ha subordinato il proprio **aiuto** al rispetto di **specifici obblighi** (che devono essere rispettati dalle aziende (di produzione, distribuzione, vendita, ecc.) che hanno richiesto l'aiuto) **in termini di prevenzione e individuazione delle molestie sessuali**, tra cui l'implementazione di un sistema informativo sul luogo di lavoro, la nomina di un referente per le molestie per le strutture con più di 250 dipendenti e la predisposizione di un'unità di allarme e ascolto. Questo aiuto è inoltre subordinato al completamento di un corso **di formazione dedicato** e all'ottenimento di una certificazione da parte del responsabile legale dell'azienda. L'obiettivo è sostenere gli attori del settore nella prevenzione di comportamenti inappropriati in tutte le fasi della produzione e della distribuzione delle opere (in location, negli studi, durante la promozione...). La formazione è fornita al CNC da **AVFT** (Associazione Europea contro la Violenza sulle Donne sul Lavoro), un'organizzazione fondata nel 1985 e specializzata nella lotta

- contro la discriminazione di genere e la VAW sul lavoro. Ad oggi, 2700 professionisti hanno ottenuto un certificato che attesta il completamento di questa formazione. Questa misura è stata annunciata nel 2019 durante le Assises du Collectif 5050.
- A partire dal 1° gennaio 2023, il completamento di questa formazione sarà una condizione obbligatoria per ottenere le sovvenzioni del CNC per gli **operatori cinematografici**. Dal maggio 2022, 314 professionisti hanno già seguito questa formazione e 512 sono già registrati;
 - Il CNC ha incoraggiato Maif e Areas a introdurre una **clausola assicurativa** in tutti i contratti di assicurazione delle riprese cinematografiche **che copra il rischio di "molestie"**. Questa clausola, applicabile dal 1° luglio 2021, è gratuita e si applica a tutti i nuovi contratti di assicurazione per le riprese cinematografiche e a tutti i contratti in corso tra le truppe cinematografiche e uno dei suoi assicuratori. Si tratta di un'azione di punta nella lotta contro la SGBV **che copre i costi della sospensione delle riprese a seguito di una denuncia di molestie, aggressioni o violenza di genere** per 5 giorni e fino a un massimo di 500.000 euro. L'obiettivo è quello di consentire alle vittime di parlare e denunciare la violenza senza il timore di perdere tempo e denaro per la produzione.

Sempre più statistiche per qualificare e quantificare l'evoluzione del settore

Il Dipartimento di Studi, Statistiche e Previsioni del CNC continua a sviluppare indicatori di genere nella maggior parte delle sue pubblicazioni. Studi, sintesi e rapporti riportano indicatori di genere secondo diversi approcci (occupazione, produzione, pubblico, consumo). Si segnala in particolare la pubblicazione, dalla fine del 2021, dei seguenti studi:

- La revisione del CNC 2021, che include una sezione dedicata alle questioni di parità di genere ¹
- Parità: Azioni e revisione del CNC 2021²
- Occupazione femminile nella produzione di film di finzione nel 2020³
- Occupazione femminile nelle imprese di produzione di fiction audiovisiva nel 2020⁴
- Film d'iniziativa francese diretti da donne nel 2021⁵
- Opere audiovisive sostenute tra il 2016 e il 2020 dirette e scritte da donne⁶

¹<https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/Bilan+2021+du+CNC.pdf/3edd721d-9548-c999-805d-de553e4a3e2c?t=1652987241591>

²https://e-communaut.es.cnfpt.fr/sites/default/files/statut_fichier/parite_actions_et_bilan_2021_du_cnc.pdf

³<https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-publie-deux-etudes-sur-lemploi-des-femmes-dans-le-cinema-et-laudiovisuel-1641617>

⁴ Ibidem

⁵https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/synthese/synthese-n-23--les-oeuvres-audiovisuelles-aidees-entre-2016-et-2020-realisees-et-ecrites-par-des-femmes_1709791

⁶https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/synthese/synthese-n22--les-films-dinitiative-francaise-realises-par-des-femmes-en-2021_1709782

Focus sullo studio del CNC "Opere audiovisive sostenute tra il 2016 e il 2020 dirette e scritte da donne".

Questo studio è il primo del suo genere pubblicato dal CNC. Si tratta di un'analisi delle persone che lavorano alla regia e alla scrittura di opere audiovisive finanziate dal CNC tra il 2016 e il 2020.

Per questo periodo (2016-2020), lo studio CNC evidenzia i seguenti punti chiave:

- Le donne rappresentano il **36% degli autori e dei registi dei programmi che hanno ricevuto il sostegno del CNC**. Rappresentano il 34% di quelli sostenuti nell'animazione, il 35% nella fiction e il 37% nel documentario;
- Il volume di ore prodotte esclusivamente da donne è maggiore nei documentari (25% delle ore totali prodotte) che nella fiction (12%) o nell'animazione (8%);
- La fiction e l'animazione hanno **team prevalentemente misti in termini di scrittura**: Il 50% delle ore di fiction sostenute sono co-scritte da donne e uomini, una quota che sale all'80% nell'animazione;
- I costi orari medi delle opere audiovisive sono sistematicamente più bassi quando sono dirette da donne;

Le opere audiovisive realizzate da donne **hanno meno contributi stranieri**. In effetti, il numero di donne che realizzano coproduzioni internazionali ad alto budget è minore rispetto agli uomini.

GERMANIA

% di film diretti da donne: 29,6% (media 2017-2021)

Una nuova e ambiziosa legge per il 2022

Presso il Consiglio Federale del Cinema tedesco (FFA), la **nuova legge sul finanziamento del cinema** è in vigore dal 1° gennaio 2022. Essa include 3 importanti cambiamenti nella politica sulla parità di genere.

- **Il direttore generale dell'FFA o uno dei suoi vice deve essere una donna**. Di fatto è già così, ma è un segnale politico importante che questa pratica sia ora sancita da una legge (articolo 15).
- La parità di genere è prevista per le **nomine del comitato esecutivo e del consiglio di amministrazione** (articolo 12).
- La nuova legge tedesca prende esplicitamente in considerazione le situazioni di **diversità e disabilità**. Questa legge dà al Consiglio di amministrazione la possibilità

di lavorare ulteriormente su misure che promuovono la diversità e l'inclusione nell'ambito delle sue competenze politiche. In questo senso, l'FFA ha in programma di organizzare un seminario di sensibilizzazione alla diversità per i membri del Comitato per le sovvenzioni (articolo 2 del FFG).

Inoltre, l'articolo 2 del FFG definisce le missioni dell'FFA. Nell'ambito di queste missioni, la FFA deve lavorare per promuovere l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione. In questo contesto, la FFA può sostenere finanziariamente le iniziative del settore che perseguono questi obiettivi, come i **programmi di mentoring per le donne registe**. A livello interno, l'FFA sta pianificando l'organizzazione di workshop di sensibilizzazione alla diversità per i membri dei comitati di assegnazione.

Queste azioni sono numerose e mirano a completare misure già in atto: ricordiamo che **dal 2018** i produttori sono autorizzati a includere i **costi che coprono l'assistenza all'infanzia nei bilanci che danno diritto al sostegno** (anche se questa misura è in realtà utilizzata molto poco, esiste ancora nel 2022).

Finanziamento di studi sulla parità di genere nel settore audiovisivo

L'FFA finanzia diversi studi sui temi riguardanti il genere e la diversità nei settori audiovisivi tedeschi. Nel 2017, l'FFA ha commissionato uno studio sulla **distribuzione di genere nel sistema educativo e dei professionisti nei settori audiovisivi** in Germania¹. Le sue principali conclusioni sono state che gli uomini sono sovrarappresentati nei settori audiovisivi tedeschi e che gli stereotipi di genere costituiscono un ostacolo per le donne in diverse professioni. Lo studio denuncia due principali barriere alla parità di genere nei settori audiovisivi: i **pregiudizi basati sugli stereotipi e i meccanismi di esclusione strutturale**. Per rispondere alla prima barriera, lo studio stesso invita le persone a identificare e richiamare l'attenzione su questi stereotipi per decostruirli. Per abbattere i meccanismi di esclusione strutturale sarebbe necessaria un'azione più concreta.

Nel 2022, l'FFA ha partecipato al finanziamento dello studio "**Visibilità e diversità**"². La conclusione principale è che i personaggi femminili, **sebbene sempre più numerosi sullo schermo, sono molto meno diversificati delle loro controparti maschili**. Le donne sono costantemente ritratte come magre, giovani e legate sentimentalmente agli uomini, mentre i protagonisti maschili hanno corpi più variegati, hanno età diverse e sono valutati sullo schermo più per il loro lavoro che per il loro stato civile. Questa disparità si riscontra anche dietro la macchina da presa, dove le donne registe e sceneggiatrici sono meno numerose degli uomini. Questo studio dimostra che il **90% dei film diretti da donne supera il test di Bechdel** e presenta una gamma molto più ampia di personaggi femminili.

¹ <https://www.ffa.de/marktforschung-und-statistik-1.html?highlight=gender>

² https://www.ffa.de/aid=1365.html?newsdetail=20220208-937_frauen-auf-der-leinwand-jung-schlank-und-partnerin&highlight=frau

Sensibilizzazione multiforme e sempre più inclusiva

Al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi della parità e della diversità di genere, l'FFA sta attuando diverse azioni, tra cui:

- La pubblicazione annuale di una brochure¹ che indica, in particolare, la ripartizione per genere delle richieste di finanziamento e dei finanziamenti concessi nei settori della scrittura, della regia e della produzione. Possiamo osservare che i progetti finanziati dall'FFA diretti da donne hanno generalmente un budget inferiore: in Germania, il budget medio di un film diretto da una donna è di 3,8 milioni di euro, ovvero in media due milioni in meno rispetto al budget delle loro controparti maschili.
- La creazione di una **pagina sul** sito web dell'FFA dedicata alle misure già attuate per migliorare la parità di genere e la diversità nel settore audiovisivo². Include articoli, statistiche ma anche i diversi eventi in cui l'FFA è coinvolta.
- Partecipazione ai **Forum di dialogo contro il sessismo**, un'iniziativa ministeriale in collaborazione con EAF Berlino. Gli obiettivi erano, da un lato, promuovere lo scambio di conoscenze e buone pratiche per prevenire il sessismo e, dall'altro, incoraggiare raccomandazioni per azioni nei settori della cultura, dei media e dello spazio pubblico.
- La partecipazione dell'FFA a **gruppi di lavoro** a livello nazionale (con i fondi cinematografici regionali tedeschi) ed europeo (gruppo di lavoro EFAD su genere e inclusione) al fine di scambiare informazioni e trarre vantaggio dalle buone pratiche nel campo del genere e della diversità. In particolare, l'FFA ha partecipato al gruppo di lavoro "**Cultura e media**" e ha contribuito alla formulazione di raccomandazioni per l'azione. Il Centro sta attualmente studiando la fattibilità delle misure emerse dai suoi gruppi di lavoro.

In generale, le politiche dell'FFA tendono a essere sempre più intersezionali e a prendere sempre più in considerazione le questioni legate alla diversità.

¹ <https://www.ffa.de/ffa-overview-1.html>

² <https://www.ffa.de/fokus-gender-1.html>

GRECIA

% di film diretti da donne: 17,6% (media 2017 - 2021)

Il Centro nazionale cinematografico greco muove i primi passi

Nel 2020, il Centro nazionale cinematografico greco (GFC) non ha adottato alcuna misura e non ha pubblicato alcun dato relativo al genere nell'industria cinematografica. Tutto è cambiato nel 2021, quando il GFC ha messo in atto diverse misure in tal senso e ha iniziato a ricercare e **analizzare le statistiche relative al genere** tra coloro che chiedono finanziamenti all'istituto.

Due programmi a sostegno delle donne nel cinema

Come riferito lo scorso anno, il GFC ha introdotto due programmi nel 2021 con disposizioni specifiche per una politica di equilibrio di genere:

- Il Programma di sostegno allo scouting, in vigore dall'aprile 2021, secondo il quale la presenza di donne nei principali dipartimenti è scrupolosamente considerata tra i criteri di valutazione dei progetti.
- Da maggio 2021, il GFC sostiene i progetti di cortometraggi già finanziati con una sovvenzione aggiuntiva di 3.000 euro nel caso in cui almeno otto delle seguenti posizioni sono ricoperte da donne: regista, assistente alla regia, sceneggiatore, produttore, direttore di produzione, direttore della fotografia, assistente alla macchina da presa, grip, scenografo, costumista, addetto al suono, sound designer, responsabile della musica, montaggio e color grading.

Inoltre, dal giugno 2021, il GFC monitora il genere dei registi in tutti i suoi programmi, con l'obiettivo di **incoraggiare progetti con una maggioranza di registe donne** e nella speranza di ottenere condizioni di finanziamento più equilibrate dal punto di vista del genere.

Le prime statistiche da seguire con cura

Quest'anno abbiamo ricevuto le prime statistiche successive all'adozione di queste politiche: tra maggio 2021 e maggio 2022, il 37,30% delle domande di finanziamento per la sceneggiatura sono state presentate da donne, le quali rappresentano il 37,10% delle domande per la regia e il 40% delle domande per la produzione. Queste cifre sono i primi dati di genere realizzati dal Centro, e sarà ovviamente necessario monitorarne l'evoluzione nel corso degli anni.

UNGHERIA

% di film diretti da donne: 24,4% (media 2017 - 2021)

Disposizioni interne ma nessuna politica

L'Istituto nazionale ungherese per il cinema (NFI) non produce statistiche e non ha un piano d'azione relativo al genere.

Tuttavia, il **regolamento interno dell'istituto** vieta la discriminazione e le molestie e incoraggia i partner a sollevare questioni di violenza sessuale o sessista. Nel 2020 l'istituto ha introdotto un **sistema di allerta** insieme alla creazione di un **comitato etico** al servizio dei suoi dipendenti, clienti e partner. Questo sistema consente alle persone di "segnalare qualsiasi preoccupazione, chiedere consigli o denunciare violazioni" in modo confidenziale. Per ogni segnalazione, il comitato etico avvia un'indagine indipendente. Questo sistema non è specifico per le violenze sessiste e sessuali, ma queste possono essere segnalate senza problemi.

Nel 2021 ci è stato riportato che il dipartimento di formazione dell'NFI si sforza, soprattutto per quanto concerne i finanziamenti, di promuovere le donne nel settore. L'NFI si assicura inoltre che i membri dei suoi panel e i relatori siano equilibrati dal punto di vista del genere durante le conferenze.

ISLANDA

% di film diretti da donne: 35,8% (media 2017 - 2021)

Lavorare internamente per raggiungere la parità di genere...

L'Icelandic Film Center (IFC) pone l'accento sulle questioni di genere nei suoi sistemi di candidatura e nelle sue linee guida di valutazione interna:

- Al momento della presentazione di una domanda di finanziamento, i richiedenti sono tenuti anche a **indicare i nomi e il sesso di tutte le persone che occupano posizioni creative**. Se il loro progetto viene sostenuto, **per ricevere il pagamento finale** devono inviare al Centro l'elenco effettivo della ripartizione di genere del team creativo, in modo da ridurre al minimo la disonestà nel processo di candidatura. Questo permette ai professionisti dell'audiovisivo di avere un quadro più chiaro sulla distribuzione di genere dei lavoratori e di poter affrontare più rapidamente gli squilibri;

- Nell'ambito delle procedure interne, i consulenti dell'IFC sono incaricati di tenere conto dei criteri **stabiliti nel test Bechdel-Wallace**¹ quando leggono e valutano le proposte di sceneggiatura, e di verificare se il contenuto creativo delle candidature favorisce personaggi femminili multidimensionali;
- L'IFC monitora le statistiche di genere sulle domande di finanziamenti e sui progetti sostenuti (nella scrittura, nella regia e nella produzione) su base annuale e pubblica il tasso di successo per genere sul proprio sito web².

... in particolare attraverso una nuova politica cinematografica per il periodo 2020-2030

Questa nuova politica³ del Ministero dell'Istruzione, della Scienza e della Cultura definisce le linee guida per l'azione del CFI fino al 2030. Sui temi della parità e dell'inclusione, possiamo notare:

- Il budget dell'IFC sarà aumentato in modo che il fondo sostenga un maggior numero di progetti in fase di sceneggiatura e una maggiore varietà di progetti. Il fondo cercherà di **sostenere questi progetti su base paritaria**;
- Si lavorerà per **valorizzare il ruolo delle donne nella cinematografia**, in particolare attraverso l'educazione, incoraggiandole a lavorare in questo settore;
- **Monitoraggio delle statistiche di genere**: è necessario sviluppare un sito web informativo o un pannello di controllo che fornisca statistiche e indicatori chiave di performance per il settore. Ad esempio, le statistiche sul fatturato, sul reddito e sui ricavi delle esportazioni dovrebbero essere suddivise per genere, pubblicate e aggiornate regolarmente.

Linee d'azione future: aumentare il profilo dei “role model” e introdurre un bonus

Come in molti settori, l'IFC sta ricevendo meno candidature da parte delle donne e sta cercando di incoraggiarle a candidarsi di più. Parte del problema è che le donne registe islandesi non godono di visibilità. Nel 2021, l'IFC ha creato per la prima volta un **finanziamento per incoraggiare la cultura cinematografica** e sta lavorando per mettere in evidenza il lavoro delle registe donne.

L'IFC ha inoltre proposto al Ministero una normativa che prevede una **sovvenzione superiore del 20%** se almeno una delle posizioni chiave (sceneggiatura, regia, produzione) è occupata da una donna. Questa proposta è in discussione al Ministero, ma per il momento non è ancora stata adottata.

¹ Per superare il test Bechdel-Wallace, un film deve presentare almeno due personaggi femminili che abbiano un nome e che parlino tra loro di qualcosa di diverso dagli uomini. <https://bechdeltest.com/>

² <http://www.icelandicfilmcentre.is/facts-and-figures/gender-equality/>

³ <http://www.icelandicfilmcentre.is/media/skjol/200826-Film-Policy-Iceland-English-version.pdf>

IRLANDA

% di film diretti da donne: 19,6% (media 2017 -2021)

Un piano d'azione e iniziative specifiche per sostenere il talento femminile

Nel 2015, Screen Ireland ha adottato **un piano di sei punti** per incoraggiare un maggior numero di donne a richiedere finanziamenti:

- Raccogliere, pubblicare e monitorare i dati sulla disuguaglianza di genere;
- Sensibilizzare le aziende di produzione e le organizzazioni rappresentative del settore sulla disuguaglianza di genere, collaborando con loro a iniziative di formazione che mettano in luce i pregiudizi inconsapevoli nei processi decisionali creativi;
- Formare coloro che occupano posizioni creative sui temi della diversità e dell'uguaglianza;
- Continuare le iniziative di formazione e tutoraggio attraverso Screen Training Ireland;
- Sostenere le scuole e le iniziative di istruzione superiore per promuovere l'uguaglianza nella cultura irlandese;
- Collaborare con i partner che finanziano progetti volti a promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità nei contenuti cinematografici finanziati con fondi pubblici.

Nel 2021, per approfondire e dare una nuova dimensione a questo piano d'azione, il nostro interlocutore di Screen Ireland ha condiviso con noi diverse iniziative di finanziamento adottate dalla loro istituzione per incoraggiare e sostenere un maggior numero di candidature e talenti femminili:

- **POV¹** , **un programma di finanziamento e formazione** esclusivamente per talenti femminili;
- **Potenziamento dei finanziamenti alla produzione** di lungometraggi realizzati da registe² ;
- Focus sullo sviluppo di lungometraggi di iniziativa femminile;
- **Promozione e scambio** incentrati sul talento femminile;
- Nomina da parte del Consiglio di amministrazione di Screen Ireland di una nuova sotto-commissione per l'uguaglianza di genere e la diversità che si consulterà con gli enti esterni per stabilire politiche e linee guida permanenti per il processo di candidatura e le modalità di finanziamento. La sotto-commissione sarà inoltre responsabile della loro attuazione e applicazione.

¹ https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/POV_Guidelines_APPROVED.pdf

² <https://www.screenireland.ie/gender-and-diversity/ifb-gender-statistics/enhanced-production-funding-for-female-talent-other-funding-schemes/>

Nel 2022, per promuovere la diversità e il genere nel settore, Screen Ireland partecipa all'iniziativa paneuropea **New Dawn**¹.

Nuove misure per affrontare la violenza nel settore

Un'importante novità del 2022 è l'introduzione di due corsi di formazione online gratuiti per i professionisti del settore, nell'ambito del programma governativo "Safe To Create"². I temi di questi corsi di formazione sono :

- **Contro il bullismo e le molestie** nei settori artistici e creativi³ ;
- **La lotta contro i pregiudizi inconsci**⁴.

Monitoraggio annuale delle statistiche

Screen Ireland pubblica anche le statistiche annuali sulle richieste di finanziamento, compresa la ripartizione per genere⁵.

Tra le richieste di sovvenzione **per progetti in fase di sviluppo** per l'anno 2021, il 18% dei richiedenti erano donne e il 19% dei richiedenti erano donne. Nel settore della sceneggiatura, le cifre passano dal 38% al 41% dei richiedenti e nel settore della produzione il 43% dei richiedenti sono donne e il 54% sono donne.

Per quanto riguarda i **progetti di produzione**, le registe rappresentano il 34% di quelli sostenuti dal fondo quest'anno (+5 punti rispetto alla percentuale di candidate donne), le sceneggiatrici il 48% (+7 punti) e le produttrici il 51% (-4 punti).

In termini di evoluzione dei dati, Screen Ireland ha pubblicato anche un rapporto intitolato "*Gender Breakdown - Projects Produced 2015/6 and 2019*" che evidenzia l'evoluzione dei progetti prodotti nel 2015/2016 e nel 2019. Si può notare che tra il 2015 e il 2019 la percentuale delle registe donne è aumentata dal 10% al 38% tra i progetti prodotti. La percentuale delle sceneggiatrici donne è aumentata dal 27% al 43% e quella delle produttrici dal 63% al 69%.

¹ I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

² www.safetocreate.ie

³ <https://www.screenireland.ie/courses/tackling-bullying-and-harassment-in-the-arts-and-creative-sectors>.

⁴ <https://www.screenireland.ie/courses/addressing-unconscious-bias-basic-awareness-for-the-arts-and-creative-sectors>

⁵ <https://www.screenireland.ie/industry-insights/screenireland-data> (sezione *Statistiche di genere*)

ITALIA

% di film diretti da donne: 14,3% (media 2017 -2021)

Una legge per favorire le donne nel cinema...

Dal 2016 è stata adottata in Italia una nuova legge sul cinema. Essa mira a riformare l'intero sistema di sostegno economico nel settore audiovisivo. I suoi decreti includono misure a favore delle produzioni realizzate da artiste donne (cinema, televisione, web) con, in particolare, un **sistema di punteggio** che valorizza i progetti il cui **team creativo** è composto prevalentemente da donne, e soprattutto nel caso in cui vi sia una regista donna. **Dal 2021 questo sistema di punteggio è stato esteso** e non si concentra più solo sulla composizione dei team creativi, ma valorizza anche i **team tecnici** composti prevalentemente da donne.

Anche se, dall'inizio di questa misura, il Ministero della Cultura Italiano ha segnalato un **aumento delle richieste di sostegno per i film diretti da donne** rispetto al sistema precedente, si registra comunque solo un lievissimo aumento del numero di film diretti da donne, che è molto basso, inferiore al 15%.

... seguite da statistiche che non sono migliorate

Il Ministero ha pubblicato **un rapporto sull'impatto di questa legge del 2016'**, aggiornato annualmente. In questo rapporto viene monitorato il genere dei rappresentanti legali delle società che beneficiano di programmi di sostegno. Nel 2021 si è notato il persistere di uno squilibrio di genere, che si è accentuato man mano che ci si avvicinava al mercato (in particolare nel settore della distribuzione). Quest'anno, inoltre, ci è stato fatto notare che le statistiche messe in atto sono ancora strettamente binarie: non esistono dati ufficiali sulle persone non binarie in queste posizioni chiave del settore cinematografico.

Aumentare la consapevolezza delle questioni di genere

Nel corso dell'anno 2021 sono state realizzate diverse azioni di sensibilizzazione sulle questioni di genere:

- All'inizio del 2021, il Ministero ha organizzato **un bando per progetti sul tema della violenza contro le donne**. Questo bando è l'unico in cui è stata raggiunta la parità tra registi uomini e donne.
- Nel settembre 2021, in occasione della Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia, il Ministero ha partecipato all'**organizzazione del terzo seminario sulla parità e l'inclusione nell'industria cinematografica**. L'evento

¹ <http://www.cinema.beniculturali.it/uploads/VI/2021/valutazione-impatto-legge-220-2016-anno-2019.pdf>

mirava a sensibilizzare ed evidenziare le questioni di genere nella cultura. Sono state presentate delle statistiche e un video della campagna di sensibilizzazione del Collettivo 50/50 "CharactHer".

- Infine, nel novembre 2021, il Ministero ha creato **un Osservatorio per l'uguaglianza di genere** che mira a sensibilizzare l'opinione pubblica sulle questioni di genere nell'industria culturale nel suo complesso, elencando le buone pratiche da seguire e promuovendo la formazione specializzata.

LETTONIA

% di film diretti da donne: 32,5% (media 2017 - 2021)

Nessuna misura e nessuna politica

Il Centro Nazionale di Cinema della Lettonia (NFCL) ha reso noto che anche quest'anno **non ha adottato alcuna misura relativa alla parità di genere**. Tuttavia, si sottolinea che :

- La questione di genere è, in un certo senso, "minore" nelle piccole industrie perché la competizione tra professionisti è relativamente bassa;
- Dei tredici film di fiction lettoni **usciti nelle sale** tra il 2020 e il 2021, solo 4 sono stati diretti o co-diretti da donne² ;
- Il Centro rileva un progresso nel sostegno economico ai film di registe donne: dei 4 progetti di fiction **sostenuti** nel 2021, 3 erano infatti diretti da donne;
- Il Centro è diretto da una donna, Dita Rietuma;
- Dal 2022, il 100% dei dipendenti del NFCL sono donne.

Alcune statistiche sul genere nel cinema lettone (dati del 2021)

L'NFCL ha analizzato **la percentuale di uomini e donne nelle posizioni chiave dei lungometraggi di fiction e di animazione** usciti in sala negli ultimi sei anni. La percentuale di professionisti uomini è complessivamente più alta, ma i numeri sono quasi uguali nella **produzione**, il che significa che anche le produttrici si circondano di più uomini.

Ad oggi, il Centro non ha in programma di aggiornare questi studi o di produrre nuove cifre.

¹ <https://www.beniculturali.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere>

² <https://www.nkc.gov.lv/en/media/14461/download>

LITUANIA

% di film diretti da donne: 18,6% (media 2017 - 2021)

Quest'anno il Centro cinematografico lituano non ha risposto alle nostre richieste, quindi alcune informazioni potrebbero essere mancanti: questo paragrafo è un riassunto delle risposte del Centro degli anni precedenti e delle informazioni trovate sul loro sito web quest'anno.

Uno sforzo globale per combattere le molestie sessuali

Nel 2019, il Lithuanian Film Center (LFC) ha condotto **un progetto per la prevenzione delle molestie sessuali nell'industria cinematografica**. Il progetto ha assunto la forma di un'indagine e di un workshop al termine dei quali il Lithuanian Film Center ha dovuto predisporre delle azioni concrete. Inoltre, con l'aiuto di specialisti, sono in corso sessioni di formazione sull'identificazione delle molestie sessuali e sui possibili metodi di prevenzione per creare un ambiente creativo e lavorativo sicuro.

In tutti gli accordi di finanziamento governativi firmati dal LFC è stata aggiunta **una nuova clausola** che impegna il responsabile del progetto cinematografico. Sul sito web del LFC è stata inoltre creata una sezione intitolata "Un ambiente sicuro senza molestie sessuali". Il suo scopo è quello di sistematizzare le informazioni sulle molestie sessuali e sulla loro prevenzione per i dipendenti del settore. Questa sezione fornisce alle vittime informazioni su dove cercare aiuto, esempi di buone pratiche e incoraggia le società cinematografiche ad assumersi la responsabilità in questo senso. Dal nostro ultimo contatto nel 2020, LFC ha ricevuto diverse richieste per continuare i suoi workshop e ampliare il suo programma di formazione. Sembra quindi che questa formazione incoraggi le discussioni su questo tema in Lituania. Pertanto, sono stati organizzati nuovi workshop nel 2021.

Progetti per il proseguimento del lavoro

Nel 2021 il Lithuanian Film Centre è diventato partner dello **European Women's Audiovisual Network** (EWA)¹, pertanto l'LFC sostiene la presenza di professioniste lituane in questo network così come le iniziative organizzate dall'EWA in Lituania. Questa partnership dovrebbe incoraggiare lo sviluppo di azioni volte a rafforzare la presenza delle donne nell'industria cinematografica lituana, in particolare attraverso tavole rotonde, programmi di mentoring e così via.

¹<https://www.ewawomen.com/>

Inoltre, nel 2021 il LFC ha annunciato che avrebbe collaborato a un progetto internazionale per analizzare i valori sociali (genere, diversità) e democratici sulle piattaforme cinematografiche e televisive digitali, insieme a Svezia, Norvegia, Spagna e Francia.

Infine, le sfide principali del LFC sono rappresentate dal divario retributivo tra i sessi e la garanzia di un ambiente sicuro e paritario per tutti in ogni società di produzione cinematografica in Lituania.

LUSSEMBURGO

% di film diretti da donne: 17,3% (media 2017 - 2021)

L'istituzione di una politica di regolamentazione

Il Film Fund Luxembourg (FFL) incoraggia i produttori a presentare più progetti scritti e/o diretti da donne. Di conseguenza, da gennaio 2020, il Comitato di selezione del FFL ha implementato quelle che chiamiamo "quote morbide": in una situazione di competizione diretta tra due progetti di pari qualità, **"un progetto presentato da una regista donna ha la precedenza su quello di un regista uomo"**.

Inoltre, la normativa lussemburghese limita il numero di progetti che un produttore o una società di produzione possono presentare in uno stesso anno solare. Il FFL sta valutando l'opportunità di consentire la presentazione di un numero maggiore di progetti se diretti da donne.

Poiché il Lussemburgo è un Paese **noto per le sue coproduzioni**, l'obiettivo principale del FFL è quello di aumentare il numero di coproduzioni realizzate da donne che richiedono il sostegno del FFL. Questo obiettivo deve quindi rientrare in uno **sforzo transfrontaliero** che coinvolga i diversi Paesi coproduttori.

Fondi di sostegno transfrontalieri

Nel 2020 abbiamo appreso che il Film Fund Luxembourg (FFL), insieme a Screen Ireland, ha istituito un **fondo per affrontare le disparità nella distribuzione dei generi** all'interno delle industrie cinematografiche lussemburghesi e irlandesi. Il budget totale di questo sostegno economico era di 120.000 euro per l'anno pilota (2019). La FFL e Screen Ireland hanno sostenuto tre progetti femminili sui cinque presentati quell'anno. È attualmente in corso di preparazione un secondo bando.

Dall'inizio del 2021, il FFL è partner dell'iniziativa "New Dawn" insieme ad altri 8 fondi pubblici europei¹. Questa iniziativa mira ad aprire l'industria cinematografica a nuove voci e prospettive diversificate.

Il FFL cerca anche di promuovere la diversità a livello nazionale: il suo canale locale RTL Luxembourg sta attualmente lavorando per lanciare un invito a presentare progetti per serie (fiction/animazione) in fase di sviluppo che prestino particolare attenzione alla diversità, alla parità e all'inclusione.

La prima statistica nazionale è prevista per l'inizio del 2023

La nuova piattaforma elettronica di presentazione dei progetti del FFL, in funzione dalla metà del 2020, consente di raccogliere alcuni tipi di dati sul genere dei richiedenti al momento della presentazione del progetto (richiedente, regista, ecc.) Questi dati saranno molto utili per stabilire statistiche complete.

Dal 2021, il FFL collabora con un'associazione nazionale di donne produttrici a un progetto di statistiche di genere. I dati sono in fase di analisi e preparazione, ma non sono ancora stati pubblicati. All'inizio del 2023 è previsto un **evento di presentazione dello studio nell'ambito** di una manifestazione promossa dal Filmbüro Saarland.

MALTA

Non abbiamo dati rappresentativi sulla percentuale di film diretti da donne a Malta.

Per la prima volta dal lancio del nostro studio nel 2016, la Malta Film Commission (MFC) ha risposto alle nostre richieste. La MFC ha mostrato non solo la volontà di partecipare al nostro studio, ma anche di dare un contributo più significativo nei prossimi anni.

Un forte impegno per contrastare la discriminazione sul lavoro

La **discriminazione** sulla base del genere, della disabilità, dell'orientamento sessuale, della classe sociale o dell'origine etnica è **vietata nel processo di reclutamento della Commissione e nella selezione dei progetti** nel contesto delle domande di sovvenzione. Vengono considerate solo la qualità e l'esperienza dei team: il genere non deve influenzare alcuna decisione.

¹ I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

Lo sviluppo delle statistiche di genere...

La MFC presta particolare attenzione al numero di donne nell'industria audiovisiva e, in particolare, alla quota di persone che richiedono rimborsi fiscali ("cash rebate"). Tuttavia, ad oggi l'Istituto non ha un'idea precisa sulla percentuale di donne nelle diverse posizioni della filiera cinematografica. Per ovviare a questa mancanza di statistiche, verrà **messo in atto un nuovo sistema digitale per quantificare e monitorare il numero di donne** in tutti i dipartimenti e in tutte le professioni dell'industria cinematografica.

... da cui seguiranno - forse - delle politiche specifiche.

Una volta che l'Istituto avrà un quadro più chiaro dei numeri e delle disparità di genere nell'industria cinematografica, si potranno adottare misure per garantire una maggiore parità nelle diverse sezioni di finanziamento. Infatti, il nuovo piano d'azione dell'Istituto, **Vision 2030**, che sarà attuato a partire dal 2023, **potrebbe includere una dimensione di genere**, se ciò si rivelasse necessario alla luce dei dati ottenuti attraverso il monitoraggio statistico.

Va notato che l'industria cinematografica maltese è ancora giovane e che il numero di progetti diretti da produttrici, registe e sceneggiatrici donne è "abbastanza corretto". Questo spiegherebbe, tra l'altro, che finora non è stata messa in atto alcuna politica volta ad aumentare la parità. L'obiettivo principale che guiderà i prossimi passi e le politiche della MFC è quello di attrarre giovani appassionati, indipendentemente dal genere. Non è quindi ancora chiaro quali misure saranno adottate per promuovere la parità di genere nel settore audiovisivo.

MONTENEGRO

Non abbiamo dati rappresentativi sulla percentuale di film diretti da donne in Montenegro.

La volontà di impegnarsi per una maggiore uguaglianza

L'importanza dell'uguaglianza di genere è riconosciuta nel **Programma nazionale per lo sviluppo della cinematografia montenegrina 2018-2023**, che prevede che tutte le azioni del Centro Cinematografico del Montenegro (FCM) siano intraprese al fine di migliorare il ruolo delle donne nell'industria cinematografica davanti e dietro la macchina da presa.

Negli anni precedenti abbiamo preso atto delle azioni seguenti:

- La pubblicazione nel 2019 di uno studio, in collaborazione con la Facoltà di Arte drammatica, **sulla parità di genere** nell'industria cinematografica montenegrina;
- **La raccolta di dati disaggregati per genere**. Tuttavia, il Centro conserva questi dati per uso interno;
- L'introduzione di un criterio speciale che dà **priorità ai progetti con sceneggiatrici donne** per le domande di cofinanziamento;

- L'intenzione dichiarata nel 2021 di raggiungere la parità tra decisori ed esperti nei comitati di assegnazione dei fondi. Questa parità era ben lontana dall'essere raggiunta nel 2020, quando questi comitati erano composti per il 70% da uomini e per il 30% da donne. Nel 2022 siamo stati informati che **la parità è stata raggiunta**.

Sappiamo anche che il Montenegro si trova attualmente in una **situazione politica instabile**. Infatti, il governo assegna al FCM un budget molto variabile da un anno all'altro. Questa instabilità finanziaria rappresenta un vero e proprio ostacolo per il centro: sono previsti diversi progetti per promuovere il ruolo delle donne registe, ma queste misure sono attualmente congelate a causa della mancanza di fondi disponibili.

In futuro, non appena ne avrà i mezzi, il Centro prevede di:

- Pubblicare un **secondo studio** sulla rappresentazione delle donne nel cinema montenegrino;
- Organizzare un **bando per progetti** realizzati da donne o dedicati alle donne.

MACEDONIA DEL NORD

% di film diretti da donne: 15,3% (media 2017 - 2021)

Per la prima volta dalla creazione del nostro studio, l'Agenzia cinematografica della Macedonia del Nord ha risposto alle nostre richieste e ha condiviso con noi le diverse misure attuate dal Centro per promuovere l'uguaglianza di genere nel cuore dell'industria cinematografica macedone.

Firma di un atto costitutivo e raccolta di statistiche di genere

L'Agenzia cinematografica della Macedonia settentrionale ha firmato l'**Atto intergovernativo di impegno per la parità di genere** promosso dalla Francia in occasione del Forum sulla parità generazionale del 2021. L'obiettivo di questo forum era quello di stabilire nuovi impegni concreti per la parità di genere nel settore audiovisivo. In questo contesto, il Centro macedone si è impegnato a **raccogliere statistiche sul ruolo delle donne nell'industria cinematografica** della Macedonia del Nord nel periodo 2021-2025, per quantificare l'evoluzione del ruolo delle donne nell'industria cinematografica.

Oltre a firmare questo documento e a produrre statistiche di genere nei prossimi anni, il documento del Centro "Dati e Cifre 2021"¹ include per la prima volta **un'intera sezione dedicata al genere**. In particolare, troviamo :

¹ <http://filmfund.gov.mk/wp-content/uploads/2022/03/FactsFigures-Web-2021.pdf>

- Statistiche precise sulla quota di film macedoni usciti tra il 2015 e il 2020 con la quota di quelli **diretti, sceneggiati o prodotti da donne**. Si noti che solo uno dei cinque film usciti nel 2020 e nel 2021 è stato diretto da una donna;
- Statistiche sui **dipendenti dell'Agenzia cinematografica della Macedonia del Nord**. Va notato che il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia è composto interamente da uomini e che il Consiglio di esperti che attua le misure per promuovere l'industria cinematografica è composto da quattro uomini e una sola donna. Tuttavia, il 91% dei dipendenti dell'Agenzia per il cinema della Macedonia del Nord sono donne.

L'organizzazione di tavole rotonde e incontri

L'Agenzia cinematografica della Macedonia del Nord aveva iniziato a lavorare sulle questioni di genere prima della firma della Carta del 2021:

- Nel 2016 è stato organizzato, in collaborazione con lo Swedish Film Institute, l'evento "SNOWE 3 - Women in Film - Creative Networking". Questo evento di 4 giorni aveva l'obiettivo di **creare una rete tra le donne del settore** e di promuovere collaborazioni internazionali attraverso incontri, proiezioni di film e tavole rotonde sul ruolo delle donne nell'industria audiovisiva;
- Nel 2017, l'organizzazione dell'incontro della direzione del fondo europeo EURIMAGES, compresa **una tavola rotonda sull'evoluzione del ruolo delle donne registe** nell'industria cinematografica macedone negli ultimi 15 anni;
- Nel 2019, il finanziamento della seconda edizione del Beach Film Festival che ha organizzato una tavola rotonda sul tema "Women are Women - **l'archetipo dei personaggi femminili nel cinema europeo**", in collaborazione con MEDIA - Creative Europe¹.

Una prima campagna di visibilità che sarà ulteriormente sviluppata negli anni a venire

Il Centro ha avviato una **campagna di visibilità** sui propri social network per promuovere il lavoro di 8 registe macedoni particolarmente emblematiche e per creare modelli femminili di ispirazione per le generazioni future. Ogni settimana, per due mesi, una cineasta è stata presentata attraverso vari post sui social network dell'Agenzia, tra cui foto, video, trailer dei film a cui ha lavorato e un'intervista. Nel 2022, il Centro intende continuare questo lavoro di valorizzazione delle registe macedoni.

¹ Per saperne di più su MEDIA - Europa Creativa, potete trovare una breve presentazione a pagina 5.

NORVEGIA

% di film diretti da donne: 34,2% (media 2017-2021)

Un piano d'azione quinquennale ambizioso e multiforme che sta dando i suoi frutti.

Per raggiungere il suo obiettivo di genere, l'Istituto Cinematografico Norvegese (NFI) ha sviluppato un piano d'azione quinquennale per l'inclusione e la rappresentazione nel cinema e nella cultura cinematografica norvegese, chiamato **Relevance. Pubblico. Sostenibilità** e con cinque obiettivi principali:

1. Trasformare l'Istituto in un'**organizzazione** aperta, accessibile, equa ed **inclusiva**;
2. Assicurare che i film norvegesi **riflettano la società** in modo tale che i diversi gruppi sociali si sentano tutti rappresentati;
1. Stimolare una **distribuzione inclusiva** in modo che i film raggiungano tutti i livelli della società;
2. Incoraggiare **maggiori assunzioni** con uno sviluppo mirato dei talenti;
3. Raggiungere più **classi sociali**.

Per raggiungere i suoi obiettivi, l'IFN ha sviluppato diverse azioni specifiche:

- Far dipendere l'assegnazione dei finanziamenti da **standard basati sulla diversità**, ossia da requisiti di **inclusione e rappresentazione sullo schermo**, dietro la macchina da presa e nello sviluppo del pubblico.
- Attuare una politica di mainstreaming della diversità, ossia **fare della diversità un criterio prioritario** in tutti i programmi e nella valutazione dei progetti.
- Mantenere le misure moderate di azione positiva, come le **quote di genere** e continuare a puntare **al 50/50 nell'assegnazione delle sovvenzioni**.
- Istituire un **programma di sviluppo** per registi provenienti da gruppi sottorappresentati. Questo programma sarà modellato sul programma di sviluppo per registi UP (2018/2019), che l'IFN ha creato in collaborazione con 'Talent Norway'. Attraverso UP, a 12 registi e produttori sono state offerte borse di studio, workshop professionali, strumenti di formazione e finanziamenti.
- Continuare a **produrre dati**: un rapporto annuale sull'equilibrio di genere, un rapporto sulla diversità e una mappatura del pubblico per esaminare se il cinema norvegese è percepito come rilevante da diversi gruppi della società norvegese.
- Sviluppare una strategia congiunta con i centri cinematografici regionali, il Sámi Film Institute e Talent Norway **per assumere talenti provenienti da gruppi sottorappresentati**.
- Organizzare **corsi e seminari** sui pregiudizi inconsapevoli e la discriminazione sul lavoro, sui temi dell'inclusione e della rappresentatività.

- Mantenere le misure esistenti in materia di **denuncia e prevenzione delle molestie**. La formazione per combattere la violenza di genere e la violenza sessuale è obbligatoria per tutti i beneficiari di finanziamenti dall'IFN.

Il nostro referente presso l'IFN ci ha informato che l'attuazione di questo piano è stata ritardata in parte a causa della situazione sanitaria, per cui la valutazione intermedia prevista per il 2021 non ha ancora potuto essere portata a termine entro la metà del 2022. Tuttavia, la maggior parte delle misure descritte in precedenza sono state avviate e sono stati raggiunti ottimi risultati per quanto riguarda l'uguaglianza di genere.

Statistiche incoraggianti

L'obiettivo dell'IFN è quello di raggiungere una **percentuale permanente di 50/50 tra uomini e donne** che ricevono un sostegno allo sviluppo e alla produzione. Dopo aver raggiunto questo obiettivo nel 2018, la percentuale di donne tra i beneficiari delle sovvenzioni alla produzione dell'IFN ha superato per la prima volta il 50% nel 2019, per un totale del 52%. Nel 2020, tuttavia, la percentuale di donne è scesa al 46%; ciò si riflette anche nella percentuale di donne richiedenti fondi (41% nel 2020). Secondo l'IFN, ciò non è dovuto a cambiamenti strutturali nel settore, ma piuttosto a variazioni naturali di anno in anno. Tuttavia, l'Istituto sta monitorando attentamente questo sviluppo e monitora annualmente la percentuale di donne in posizioni chiave (produttrici, registe, sceneggiatrici) tra i progetti che hanno ricevuto finanziamenti dall'IFN. Tra tutti i progetti finanziati nel 2021, le donne rappresentano il 51% dei produttori, il 45% dei registi e il 44% degli sceneggiatori. Solo per i lungometraggi, le donne rappresentano il 56% dei registi di documentari e il 36% dei registi di fiction.

Verso politiche sempre più inclusive

Oltre alle misure contenute nel presente piano d'azione, nel 2020 l'IFN ha istituito un **mediatore per la diversità** che, tra le altre cose, contribuisce a garantire che la diversità e l'inclusione siano parte integrante delle attività dell'IFN. Per garantire un migliore dialogo con i gruppi sottorappresentati e per assicurare che il lavoro di inclusione generale dell'IFN e le varie misure di inclusione siano accurate e mirate, l'Istituto ha istituito un **gruppo di riferimento**, che viene consultato regolarmente. Inoltre, l'IFN presta quotidianamente particolare attenzione alla selezione di relatori, fornitori, consulenti e prestatori di servizi. Infine, l'istituto offre formazione per combattere gli stereotipi e prevenire la violenza, in particolare le molestie sessuali.

Sfide per il futuro

Secondo il nostro referente presso l'IFN, le due sfide principali del futuro sull'uguaglianza di genere e la diversità saranno:

- Da un lato, la **sfida della diversità** nelle posizioni decisionali. Le questioni relative alla diversità sono gestite male, sia nell'industria che nella burocrazia cinematografiche;

- D'altra parte, è necessario **misurare la diversità** per monitorare gli sviluppi in questo settore e per poter valutare il successo delle istituzioni nel creare un'industria cinematografica più diversificata. Tuttavia, misurare la diversità a livello creativo è una sfida, soprattutto perché costruire categorie valide (relative a genere, etnia, età, orientamento sessuale, classe sociale...) non è un compito facile. Inoltre, qualsiasi trattamento di dati personali deve avere una base legale per essere conforme alla legge norvegese. Ad esempio, l'IFN sta attualmente lavorando su metodi per misurare la diversità nella gestione dei finanziamenti.

PAESI BASSI

% di film diretti da donne: 28,7% (media 2017 - 2021)

Una strategia di diversità e inclusione che tenga conto del genere

Nel Netherlands Film Fund (NFF), la parità di genere è parte integrante della **strategia di diversità e inclusione**. L'obiettivo del NFF è quello di includere tutte le dimensioni della diversità nelle sue politiche e nei suoi fondi, oltre che nell'istituzione stessa.

La politica di diversità e inclusione della NFF comprende molte azioni:

- **Valutazione del contributo alla diversità nei progetti che richiedono un finanziamento:** dal 2017 il NFF tiene conto dei criteri relativi all'inclusione nella selezione dei progetti e fornisce un feedback ai richiedenti sulla strategia di inclusione;
- **Diversità nella composizione dei comitati che analizzano i progetti:** attualmente, 4 consulenti su 9 sono donne e 3 su 9 hanno un background bi-culturale;
- **Organizzazione della formazione** sui pregiudizi inconsapevoli;
- **Sostegno finanziario** ai “numeri verdi” nazionali che si occupano di comportamenti indesiderati e inappropriati nel settore dello spettacolo, del cinema e della televisione;
- Collaborazione con “Colourful People”, un **gruppo di Risorse Umane che si occupa della diversità**, specializzato nella selezione di posizioni dirigenziali;
- Contributi mirati alle attività volte alla diversità, tra cui una collaborazione con la **Task Force Anti-Racist for European Cinema (ARTEF)**;
- **Creazione di un gruppo pilota interno:** dal gennaio 2021, questo gruppo coordina le attività e le azioni a livello politico, finanziario e organizzativo del fondo, sensibilizzando al contempo i dirigenti sulle questioni relative all'inclusione. Questo gruppo ha lavorato alla revisione del linguaggio utilizzato in tutte le comunicazioni del fondo; alla definizione di criteri, di procedure di monitoraggio e valutazione per monitorare la diversità e l'inclusione; all'organizzazione di discussioni sul tema con

tutti i membri della NFF e alla creazione di uno spazio sicuro per lo scambio su questo argomento.

Statistiche persistenti e cifre incoraggianti

Il NFF pubblica nel suo rapporto annuale il rapporto tra registi, scrittori e produttori di sesso femminile e maschile. Nel 2021¹ il 42,6% **dei progetti finanziati era diretto da donne** (36,8% nel 2020), il **44,8% aveva un produttore donna** (41,4% nel 2020) e il **43,6% aveva una sceneggiatrice donna** (42,4% nel 2020). In questo rapporto annuale si legge infatti che "queste percentuali rappresentano lievi miglioramenti, ma non raggiungono ancora un equilibrio di genere del 50%".

Nuove linee d'azione in fase di sviluppo per il periodo 2021-2024

Il fondo lavora su cicli politici di 4 anni, quindi le nuove linee d'azione di questo nuovo piano strategico su genere e inclusione sono iniziate nel 2021². In questo senso, il nostro contatto presso l'NFF indica diverse linee d'azione future sui temi della diversità:

- Nell'ultimo periodo di programmazione **2017-2020**, il NFF non ha fissato requisiti per coloro che richiedono finanziamenti (quote) né ha creato incentivi per promuovere la diversità nelle truppe e nelle produzioni. Per il periodo 2021-2024, il NFF sta **valutando la possibilità di introdurre nuove politiche di incentivazione**;
- **Partecipazione all'iniziativa "New Dawn"**: dal maggio 2021 questa iniziativa è finanziata da 9 fondi pubblici europei³ che mirano ad aprire l'industria cinematografica a voci e prospettive nuove e più diverse;
- **Lo sviluppo di nuovi programmi di sostegno incentrati** sui gruppi sottorappresentati nel settore cinematografico e/o nella società;
- **Lo sviluppo di una banca dati sulla diversità e l'inclusione** nel settore cinematografico olandese. A tal fine, la NFF collabora e finanzia diverse organizzazioni esterne;
- **Sostegno finanziario e operativo** (attraverso la condivisione di dati e contatti) **al progetto di ricerca "Vrouwen in beeld"**⁴ (Women in the picture) che valuta la rappresentanza femminile nel settore audiovisivo olandese;
- Integrazione di genere e diversità in tutti i loro **strumenti politici e finanziari**;
- **Monitoraggio dell'evoluzione delle misure** attraverso la raccolta dei dati;
- **Lavorare sulle politiche interne delle risorse umane** per renderle più inclusive.

¹https://www.filmfonds.nl/image/2022/6/16/fff_2022_v20_spreads.pdf

²<https://www.filmfonds.nl/page/8712/policy-plan-2021-2024>

³ I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

⁴<https://www.vrouweninbeeld.nl>

Nel contesto di questa prospettiva futura, il nostro referente alla NFF ci ha comunicato che le tre sfide principali legate all'inclusione e alla diversità che la NFF dovrà affrontare sono:

Da un lato, la sfida dell'**equo compenso** per tutti i professionisti del cinema;

- Dall'altro lato, la sfida di stabilire una reale uguaglianza in termini di **diversità e inclusione** davanti e dietro la telecamera;
- Infine, si tratta di ottenere il **pieno sostegno di tutti gli attori del settore cinematografico**. Questo sostegno è necessario per apportare cambiamenti collettivi e sostenibili.

POLONIA

% di film diretti da donne: 18,2% (media 2017 - 2021)

Quest'anno il Polish Film Institute non ha risposto alle nostre richieste, quindi alcune informazioni potrebbero essere mancanti: questo paragrafo è un riassunto delle risposte dell'Istituto degli anni precedenti e delle informazioni trovate sul loro sito web quest'anno.

Un Istituto più equo

Nel 2020 abbiamo visto che dal 2015 sono stati organizzati **cinque dibattiti pubblici** durante i festival cinematografici polacchi e che questo ha contribuito a convincere l'Istituto cinematografico polacco (PFI) a imporre una certa percentuale di donne tra i comitati di esperti incaricati di assegnare o meno le sovvenzioni ai progetti cinematografici. Così, negli ultimi tre anni, almeno il 50% dei membri dei comitati di selezione che consigliano il direttore generale del PFI devono essere donne, almeno il 35% degli esperti devono essere donne e almeno uno dei tre membri del comitato di esperti deve essere una donna. Infine, secondo il nostro referente al PFI, quasi tutte le posizioni dirigenziali dell'istituto sono occupate da donne.

Misure di incoraggiamento

Da un lato, il nostro contatto presso il PFI ci dice che dal 2020 sono stati organizzati incontri su una serie di temi, tra cui le questioni di uguaglianza, nell'ambito di un dialogo con i rappresentanti dell'industria cinematografica polacca.

Uno degli elementi emersi da questi incontri è la messa in atto di metodi **per combattere la violenza e il bullismo**, per garantire l'uguaglianza sul set dall'inizio alla fine del processo di produzione cinematografica. Le raccomandazioni includono la creazione di un luogo dove le donne possano ottenere assistenza legale e psicologica gratuita.

Inoltre, il PFI ha **sviluppato il suo settore di ricerca** e ha introdotto l'obbligo per i produttori di includere rapporti sulle questioni di uguaglianza negli accordi presentati al PFI alla fine dello sviluppo di un film.

PORTOGALLO

% di film diretti da donne: 21,4% (media 2017 - 2021)

Un sistema di punteggi, bonus e una commissione sempre più equa

Dal 2018, l'Istituto portoghese per il cinema e l'audiovisivo (ICA) ha implementato una **scala di priorità per i film diretti da registe donne e per il loro finanziamento**. Nei programmi di sostegno alla sceneggiatura e allo sviluppo di progetti, l'ICA concede anche un **bonus del 10%** per i progetti con almeno il 50% di scrittrici donne. Dalla sua introduzione nel 2018, il 14,9% delle domande presentate all'ICA ha potuto beneficiare di questo bonus. Dei 34 progetti sostenuti dall'Istituto, 5 hanno ottenuto il bonus, ovvero il 14,7% dei progetti finanziati. Inoltre, l'ICA ha raggiunto la parità nella **composizione dei membri della commissione** che assegna i finanziamenti: abbiamo assistito a un miglioramento annuale della quota di donne, passando progressivamente dal 39% dei membri della commissione nel 2018, al **51,9% nel 2022**.

Statistiche accurate per monitorare l'evoluzione di queste misure

L'ICA produce **statistiche** annuali suddivise **per genere**. Queste includono la percentuale di registe donne sostenute economicamente dall'ICA, la composizione di genere delle commissioni dell'Istituto e il numero di film di registe donne distribuiti nei cinema. Nel 2021, i film di registe donne che hanno ricevuto un sostegno alla produzione rappresentano il 50% dei film d'animazione, il 30% dei documentari, e solo il 13,3% dei lungometraggi.

Verso un finanziamento inclusivo al di là del genere

Nel 2021 l'ICA ci ha informato che stava studiando come promuovere non solo l'uguaglianza di genere, ma anche la **diversità e l'inclusione**. L'ACI è uno dei nove fondi¹ che partecipano all'iniziativa **“New Dawn”**, lanciata nel maggio 2022. L'obiettivo di questo fondo paneuropeo è quello di finanziare progetti con una reale diversità di prospettive e di storie raccontate, al fine di promuovere un panorama cinematografico più inclusivo e diversificato.

¹ I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

ROMANIA

% di film diretti da donne: 19% (media 2017 - 2021)

Nessuna politica e nessun dossier sul genere

Il nostro referente ci ha informato che il Centro Cinematografico Rumeno (RFC) non ha in programma di attuare politiche di genere per contribuire allo sviluppo della parità di genere nel cinema.

Ricordiamo, tuttavia, che:

- Nel 2019 è stato organizzato un dibattito sul tema delle **pari opportunità** nell'industria cinematografica romena durante una riunione del comitato di EURIMAGES. Per l'evento sono state fornite dall'RFC statistiche di genere relative al periodo dal 2007 al 2017.
- Una nuova **raccolta di dati sul genere** dei beneficiari dei finanziamenti dal 2022 è attualmente in corso da parte del dipartimento statistico dell'Istituto;
- Oltre il 50% dei dipendenti di RFC sono donne.

Inoltre, per quanto riguarda il finanziamento dei progetti, le **decisioni del comitato di selezione vengono prese senza conoscere il genere** degli scrittori, dei registi e dei produttori. Secondo il nostro referente, la selezione avviene quindi senza pregiudizi di genere.

SERBIA

Non disponiamo di dati rappresentativi sulla percentuale di donne dirigenti in Serbia.

Né la politica né le statistiche

Anche quest'anno, il nostro contatto presso il Film Center Serbia ci informa che il Centro non ha messo in atto alcuna misura specifica per la parità di genere e non pubblica dati disaggregati per genere.

Tuttavia, nel 2022 il nostro referente ci ha fatto sapere che il Centro **coprirà i costi di viaggio** (biglietto aereo, alloggio, accredito, spese di formazione) per le donne registe per partecipare a eventi riservati alle donne, come il "CIRCLE Women Doc Accelerator" o il programma di formazione "European Audiovisual Entrepreneurs".

SPAGNA

% di film diretti da donne: 18,3% (media 2017 - 2019)

Obiettivi e linee guida a lungo termine

Dal 2007, l'*Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales* (ICAA) ha regolarmente riaffermato i propri obiettivi in termini di parità di genere e ha messo in atto misure concrete per raggiungerli:

- Nel 2007, l'articolo 19 della **Ley del Cine** incarica l'ICAA di mettere in atto misure per promuovere la parità di genere nelle produzioni audiovisive originali. L'articolo 25 e tutti i suoi punti stabiliscono che **le commissioni che assegnano i fondi devono prendere in considerazione la parità**: in questo modo, la presenza di donne nel *team* tecnico e di regia consente di assegnare **un punteggio aggiuntivo**. Inoltre, la *Ley Del Cine* prevede la **parità nelle composizioni delle commissioni di selezione e di finanziamento** dell'ICAA.
- Dal 2011, l'ICAA ha implementato un sistema di certificazione con il marchio "**specificamente raccomandato per la promozione della parità di genere**" e un database che indica le sovvenzioni concesse a diversi progetti, in base al genere della persona che li dirige.
- Nel maggio 2022, in occasione della Conferenza delle Autorità Audiovisive e Cinematografiche Iberoamericane (CAACI), l'ICAA ha **riaffermato i suoi obiettivi di uguaglianza di genere firmando una dichiarazione d'intenti** in cui l'istituto si impegna, insieme agli altri Stati membri, a "lavorare insieme per sviluppare e attuare obiettivi e azioni a favore della parità di genere per le donne e per le persone [discriminate] per il loro orientamento sessuale o identità di genere".
- Infine, è in fase di elaborazione la bozza di una **nuova legge spagnola sul cinema**. Secondo le nostre informazioni, il tema del genere sarà affrontato in modo **trasversale** in tutto il testo. La bozza di legge includerà la parità di genere come uno dei suoi obiettivi, con vantaggi per i progetti guidati da donne, come quote di budget, punteggio extra nei programmi di finanziamento e punteggio extra nelle "quote di proiezione"¹. L'ICAA incoraggia inoltre l'uso di statistiche per quantificare e monitorare i divari e le disparità di genere nel settore.

Questo desiderio di porre la parità di genere al centro dell'attuale produzione cinematografica spagnola si può vedere concretamente nel **sostegno finanziario** assegnato ai progetti di registe donne.

¹ Le "quote di proiezione" implicano che il 20% dei film proiettati nei cinema in Spagna deve essere europeo o iberoamericano. Questa bozza propone che i film europei o iberoamericani realizzati solo da donne contino il doppio ai fini della quota, il che significa che i programmatori sarebbero incoraggiati a selezionarne di più.

Quote che stanno dando frutti

Nel 2020, la Spagna ha introdotto **quote di finanziamento per i film diretti da donne**. Tali quote variano a seconda del tipo di finanziamento concesso dall'ICAA:

- Gli **"aiuti generali"** sono concessi a film selezionati in base a "criteri oggettivi", come la fattibilità economica e finanziaria del progetto, la sua natura innovativa o l'impatto socio-economico degli investimenti effettuati in Spagna. La quota del budget annuale riservata ai progetti realizzati da donne doveva rappresentare almeno il 20% del budget totale degli aiuti generali entro il 2020. Questa cifra è aumentata al **25% nel 2021** e al **35% del bilancio totale nel 2022!**
- I **"contributi selettivi"** sostengono le società di produzione indipendenti su progetti di particolare valore cinematografico, culturale o sociale, su documentari, su film sperimentali o su opere prime. La quota del budget minimo destinata ai progetti di registe donne per i lungometraggi e i cortometraggi sostenuti in modo selettivo è stata pari al **35% del budget totale dei finanziamenti nel 2021** ed è aumentata al **40% del budget totale nel 2022**.

Le quote per il 2023 rimarranno invariate rispetto al 2022, vale a dire che almeno il 35% del budget totale per i contributi generali e il 40% dei contributi selettivi dovrà essere destinato a progetti diretti da donne. Secondo il nostro referente, questa politica si sta già dimostrando efficace: **nel 2021, il 38% dei progetti** selezionati per il programma di **contributo generale** era diretto esclusivamente da donne, e questa cifra sale al **49% nel caso del contributo selettivo**.

Incentivi per promuovere le donne nel settore

Il finanziamento è una delle principali leve d'azione del cinema spagnolo. Le quote fanno parte di questa strategia, ma è più globale e comprende anche altri incentivi:

- **Incentivo fiscale:** dal 2020 l'importo della detrazione fiscale, che era al massimo del 50% del costo totale di produzione di un film, può arrivare fino al **75%** per le produzioni che includono registe donne. Questi progetti sono qualificati dalla normativa nazionale come "film difficili";
- **Sostegno finanziario ai festival che tengono conto della presenza femminile:** per la prima volta nel 2021, l'ICAA tiene conto della partecipazione delle donne nell'organizzazione e della presenza femminile all'origine dei progetti selezionati. Inoltre, il sostegno alla distribuzione assegna punti extra per la distribuzione di film realizzati da donne;
- **Un nuovo programma di finanziamenti:** questo programma, introdotto nel 2022 dall'ICAA, include criteri di genere nella valutazione delle domande. Assegna un punteggio extra per una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nel *team* del progetto.
- **Miglioramento del controllo:** il monitoraggio e il *follow-up* vengono effettuati durante il progetto e ne favoriscono l'attuazione;

- **Le opere realizzate da donne sono incluse nel piano di recupero spagnolo:** dal 2022, le opere femminili sono incluse nel piano di recupero spagnolo che mira a ridurre le disuguaglianze di genere. I film di donne sono quindi sostenuti anche dal Fondo Europeo di Recupero (PRTR);
- **Finanziamenti aggiuntivi a un programma di *mentoring*:** nel 2022, l'ICAA ha aumentato gli aiuti economici alla CIMA (*Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales*) per finanziarne le attività, tra cui i suoi rapporti annuali sulla situazione delle donne nel settore audiovisivo. I finanziamenti ammontano ora a 100.000 euro. Oltre a questo sostegno finanziario, l'ICAA contribuisce anche al programma di *mentoring* della CIMA.

Comunicare il ruolo delle donne nel settore audiovisivo

Quest'anno l'ICAA ha posto un forte accento sulla valorizzazione delle donne che lavorano nel settore cinematografico. In particolare, l'ICAA ha lanciato la campagna di marketing "Esse fanno cinema spagnolo" nell'ambito del programma "Questo è cinema spagnolo"¹. Si tratta di uno spot dedicato ai film realizzati da donne e che mira a mettere in luce il ruolo fondamentale svolto dalle donne negli ultimi anni. Si tratta di uno spot dedicato ai film realizzati da donne e mira a sottolineare il ruolo chiave delle donne registe negli ultimi anni.

L'ICAA ha anche creato **una pagina dedicata a "sostenibilità e uguaglianza"** sul suo sito web². Questa pagina include notizie dal cinema spagnolo e dall'Istituto su questioni di genere e sostenibilità.

Infine, **la Cineteca spagnola** ha intensificato gli sforzi per aumentare la presenza di film di registe donne. Si era impegnata ad aumentare la quota di film di registe donne dell'1% entro il 2020. Nel 2021, il 18% dei programmi della Cineteca era costituito da film di registe donne, con un aumento del 3,5%.

Monitoraggio dell'impatto delle misure e delle statistiche

In termini statistici, nel 2020 il 44% dei **contributi selettivi** è stato assegnato a registe donne e il 49% nel 2021. Notiamo anche che il 39% dei 41 progetti sostenuti nel 2020 aveva esclusivamente sceneggiatrici donne. Nel 2021, le cifre sono del 42,5% su 47 progetti. Per quanto riguarda i **contributi generali alla produzione**, negli ultimi quattro anni si è registrato un aumento costante del numero di registe donne che ne hanno beneficiato, con un tasso che è passato dall'8% del 2017 al 34% del 2020 e al 38% del 2021. Lo stesso vale per gli sceneggiatori: dal 16% di autrici donne nel 2017 al 38% nel 2021, con un picco nel 2018 al 46% di sceneggiature scritte da donne.

¹ <http://www.culturaydeporte.gob.es/actualidad/2021/03/210330-campana-cine.htmls>

² <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/sobre-el-icaa/espacio-sostenibilidad-igualdad.html>

Le prossime sfide per l'ICAA in termini di parità di genere consistono ora nel **mantenere le politiche attuali e nel produrre rapporti di dati ancora più completi** per monitorare più da vicino queste azioni. Nel 2022 è stata stabilita una disposizione per il **monitoraggio statistico delle misure**: entro la fine del 2023 l'Istituto dovrebbe disporre di un metodo preciso per monitorare l'impatto quantitativo delle misure attuate. Infine, anche i **temi dell'intersezionalità e della diversità** sono importanti per l'ICAA, che dichiara di voler dedicare loro maggiore attenzione in futuro.

Data l'ambizione delle misure adottate dall'ICAA, attendiamo i nuovi dati per vedere se le sue politiche inizieranno a dare frutti.

SLOVACCHIA

% di film diretti da donne: 23,6% (media 2017 - 2021)

Nessuna politica, nessuna pubblicazione di statistiche

L'Istituto cinematografico slovacco (SFI) non ha adottato misure specifiche per la parità di genere e non pubblica dati disaggregati per genere. Il nostro referente ci spiega che ciò è dovuto al fatto che l'Istituto cinematografico slovacco non è un ente finanziatore: serve esclusivamente a promuovere il cinema e i registi slovacchi.

I primi passi verso l'attuazione delle misure

L'istituto insiste tuttavia sul fatto che è costantemente impegnato nella **promozione di progetti femminili** e nella cooperazione con le iniziative della European Film Promotion (EFP). Nei colloqui con i festival cinematografici e gli organizzatori di eventi cinematografici chiede di prestare attenzione all'equilibrio di genere.

L'Istituto intende attuare la sua prima misura concreta per valorizzare le donne nel cinema. Nel catalogo annuale dei film slovacchi usciti nelle sale, viene specificato se si tratta di un "primo film" o di un "secondo film". Nel tentativo di aumentare il profilo delle donne registe, l'**Istituto intende indicare "film realizzato da una regista"** quando è stato diretto da una donna.

Infine, il nostro referente ci ha informato che ha partecipato allo studio qualitativo dell'Osservatorio europeo dell'audiovisivo. Queste statistiche non sono pubblicate dall'istituto, ma ci sono state comunicate: dei film slovacchi in uscita nel 2021, i **lungometraggi di registe donne** sono 9 e rappresentano il **60% dei film in uscita** quell'anno: tuttavia, questi film rappresentano solo il 21% del budget totale dei film prodotti nel 2021.

SLOVENIA

% di film di registe donne: 6,7% (media 2017 -2021)

Crescente consapevolezza

Il Centro cinematografico sloveno (SFC) ha introdotto una dimensione di genere nella sua politica nel 2018, commissionando uno **studio sulla presenza di registe donne tra il 1995-2017**. Lo studio è stato presentato per la prima volta all'evento intitolato "*Donne nel cinema: una questione di genere*" nell'ambito del ventesimo festival del cinema documentario tenutosi nel 2018 a Lubiana.

Inoltre, lo SFC ha **introdotto una maggiore parità** nella composizione dei suoi comitati di selezione (almeno una donna su tre membri) e sta **aumentando la consapevolezza dei pregiudizi inconsapevoli**. A tal fine, sono stati **migliorati anche i moduli di candidatura** con l'obbligo di specificare il sesso delle persone che occupano posizioni chiave nella troupe e nel cast.

È in questa logica che alla fine del 2021 lo SFC ha organizzato in collaborazione con l'Associazione dei Registi Sloveni e il Festival internazionale Cinematografico di Lubiana **un evento sul ruolo delle donne nell'industria cinematografica**. Gli obiettivi dell'evento "**Women on the Go**"¹ erano di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della parità di genere, presentare gli ultimi sviluppi del sostegno dello SFC ai film realizzati da cineaste e promuovere i progetti cinematografici femminili in fase di sviluppo.

Statistiche attentamente monitorate

Ogni anno, IO SFC valuta le domande e i progetti sostenuti nell'ambito dei suoi programmi in base al genere a **livello di regia, produzione e sceneggiatura**. I risultati della valutazione sono inclusi nella relazione annuale dello SFC². Dal 2017, la percentuale di registi donne nei lungometraggi è aumentata dal 12,7% del 2017 al 16% del 2020. Sempre più registe donne si candidano per la loro **opera prima**: nell'ambito del Programma a sostegno delle opere prime, negli ultimi quattro anni sono stati selezionati 4 lungometraggi di registe donne, che rappresentano il **58% dei film di debutto selezionati**. Per quanto riguarda il secondo o più film, nello stesso periodo solo 8 registe si sono candidate al programma di sostegno, rappresentando solo il 10% dei progetti presentati. Sono stati selezionati solo due lungometraggi diretti da donne, che rappresentano solo **l'8% dei progetti sostenuti** dal Centro. In effetti, l'aumento dei finanziamenti per le registe esordienti è un dato incoraggiante

¹ <https://www.film-center.si/en/news/8118/women-on-the-go/>

² https://www.film-center.si/media/uploads/froala_editor/files/SFC%20katalog%202018_F&F_AEsQhHj.pdf

per il futuro, che indica l'emergere di una nuova generazione di registe, ma può anche segnalare la difficoltà per le registe di affermarsi a lungo termine, dopo il loro primo film.

Nonostante la forte predominanza maschile nei settori della produzione e della sceneggiatura, il nostro referente allo SFC ci informa che le produttrici e le sceneggiatrici hanno tassi di successo migliori nella selezione dei programmi e dei concorsi rispetto alle loro controparti maschili.

Obiettivi ambiziosi per il futuro

In linea con la strategia dello SFC per il periodo 2020-2024, il Centro esaminerà possibili misure e incentivi per stabilire un accesso paritario per tutti alla realizzazione di film:

- L'obiettivo del Centro in questo periodo è quello di raggiungere una **percentuale maggiore di progetti di registe donne** nel campo delle opere prime, dei cortometraggi, dei lungometraggi, dello sviluppo di sceneggiature e dello sviluppo dei film. Questo obiettivo è necessariamente legato alla percentuale di progetti presentati da donne che possono essere incoraggiati da un ambiente di produzione stimolante per loro;
- Uno dei primi passi verso la parità di condizioni creative è l'istituzione di un **sostegno speciale per i registi che sono o diventeranno genitori**. Il centro sloveno cercherà di includere iniziative che facilitino le condizioni di lavoro dei registi con figli piccoli e di includerli nei costi dei progetti sostenuti.

Secondo l'SFC, le sfide sono:

- **Sensibilizzare** i registi e il pubblico sulla parità di genere;
- **Sostenere progetti** di registe donne;
- Promuovere azioni per **prevenire la violenza di genere e gli stereotipi di genere**.

SVEZIA

% di film diretti da donne: 32,7% (media 2017 - 2021)

Quest'anno lo Swedish Film Institute non ha risposto alle nostre richieste, quindi alcune informazioni potrebbero essere mancanti: questo paragrafo è un riassunto delle risposte del Centro degli anni precedenti e delle informazioni trovate sul loro sito web quest'anno.

Azioni trasversali ancorate dal 2013

La prospettiva della parità di genere permea tutto ciò che viene fatto allo Swedish Film Institute (SFI), e da molti anni: dal finanziamento della produzione alla scelta dei film da promuovere dagli archivi, fino all'assunzione del personale. Uno degli obiettivi dello SFI è quello di gettare le

basi per la parità di genere nella produzione cinematografica, un compito che può essere portato avanti solo con piani d'azione concreti.

Pertanto, ad oggi, la SFI ha messo in atto:

- **Un sito web** per combattere l'invisibilità delle registe nordiche in collaborazione con altri cinque istituti cinematografici: *Nordic Women in Film*.
- Il **programma di mentoring** *Moviement* è stato lanciato nel 2013.
- **Iniziative** per sviluppare l'interesse per il cinema tra le giovani donne: valorizzare i modelli di riferimento, istituire corsi di formazione.
- Nel 2019 è stata lanciata un'iniziativa per promuovere le sceneggiatrici. Dei dieci progetti della prima fase, quattro hanno ricevuto un ulteriore sostegno nel 2020 per continuare il loro lavoro.
- **Un progetto di ricerca** per studiare le strutture dell'industria cinematografica.
- **Studi qualitativi** sui tipi di film in cui le donne hanno la possibilità di lavorare (budget, tipo di produzione, ecc.).
- **Una pagina** interamente dedicata alle sue politiche sulla parità di genere sul sito web¹.

Secondo la nostra intervistata, le prossime sfide per lo SFI consistono nell'**ampliare il proprio lavoro sulla parità di genere per includere una prospettiva intersezionale** in cui il razzismo e altri motivi di discriminazione siano chiaramente inclusi. In questo senso, nel 2022 lo SFI fa parte del fondo transnazionale "New Dawn"², che si concentra esplicitamente sull'inclusione e la diversità.

Statistiche annuali dettagliate

Il documento "Dati e Cifre 2021"³ contiene quattro pagine di statistiche di genere. Esse mostrano che la quota di lungometraggi finanziati dallo SFI e diretti da una donna rappresenta il 26%, ovvero -41 punti rispetto al 2020. Questo forte calo è dovuto in parte al fatto che quest'anno sono stati finanziati meno film, il che ha un impatto significativo sulla parità.

¹ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/>

² I paesi i cui fondi pubblici partecipano a questa iniziativa sono: Belgio (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie e Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Lussemburgo (Film Fund Luxembourg), Norvegia (Norwegian Film Institute), Paesi Bassi (Netherlands Film Fund), Portogallo (Portuguese Film and Audiovisual Institute) e Svezia (Swedish Film Institute). Tutte le informazioni sono disponibili nel riquadro a pagina 27 o sul sito web di New Dawn <https://newdawn.film/>.

³ <https://www.filminstitutet.se/en/learn-more-about-film/statistics/facts-and-figures/facts-and-figures-2021/>

Nel 2020, lo SFI ha pubblicato un rapporto sulla parità di genere: *Quali Donne? Rapporto sulla Parità di Genere 2019/2020*¹, uno studio qualitativo che esamina come l'età e l'etnia influenzino le condizioni di lavoro delle donne nell'industria cinematografica e televisiva svedese. Il rapporto afferma che l'industria rischia di perdere talenti importanti e di perdere storie importanti continuando a riprodurre immagini sociali stereotipate. Lo SFI conclude quindi che la **diversità** e le rappresentazioni sono un potenziale non sfruttato nel cinema svedese, sia dal punto di vista commerciale che qualitativo.

Nel 2022, lo SFI ha pubblicato uno studio intitolato **406 Giorni - È ora!**². Lo studio, presentato al Festival di Cannes e disponibile online, analizza la differenza di tempo necessaria per la realizzazione e la produzione di film finanziati dallo SFI a seconda del genere della persona che sta dietro al progetto. Per ribadire alcuni dati chiave, il rapporto mostra che per i **lungometraggi di finzione passano** in media **138 giorni** in più tra la presentazione di un progetto cinematografico finanziato e la sua uscita nelle sale quando è diretto da una donna rispetto a quando è diretto da un uomo. Se si considera la persona **che scrive la sceneggiatura**, questo divario sale a **408 giorni in più di produzione** per i film sceneggiati da donne. I registi e gli sceneggiatori uomini, quindi, fanno uscire i film più spesso delle registe e degli sceneggiatori donne, hanno un pubblico più vasto, possono trattare più argomenti: questo spiega in parte perché ci sono più film di uomini in circolazione che film di donne. **Per i documentari**, la tendenza è opposta: per tutte le posizioni chiave (regia, sceneggiatura, produzione) gli uomini impiegano più tempo a produrre un documentario rispetto alle donne. Tuttavia, lo studio mostra una correlazione tra il budget di un documentario e la durata della produzione: più alto è il budget, più lunghi sono i tempi di realizzazione dei documentari.

SVIZZERA

% di film diretti da donne: 26,8% (media 2017 - 2021)

Impegni e obiettivi dell'Ufficio Federale della Cultura della Svizzera

Dal 2015, l'Ufficio federale della cultura (UFC) ha attuato diverse misure per promuovere la diversità culturale:

¹<https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/which-women---gender-equality-report-19-20.pdf>

² <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

- **Raccogliere** regolarmente **dati, in modo completo, annuale e duraturo** sulla distribuzione di genere del sostegno finanziario;
- **Analizzare questi dati** per **sviluppare strumenti di parità** per l'industria cinematografica svizzera con la partecipazione di esperti nazionali e internazionali;
- Adottare misure speciali per **promuovere i film realizzati da donne**.

Così, nel programma di promozione del cinema svizzero possiamo leggere l'obiettivo dell'UFC: **"La proporzione di uomini e donne che compare nelle domande presentate deve riflettersi in modo equilibrato nei progetti sostenuti.** Per raggiungere questo obiettivo, le **candidature di autrici avranno la stessa priorità** nel sostegno alla sceneggiatura e allo sviluppo dei progetti. Per quanto riguarda i contributi per la regia e la post-produzione, i film realizzati da donne potranno essere privilegiati, a parità di qualità. L'UFC sostiene di aver raggiunto i suoi obiettivi dal 2016: la percentuale di progetti sostenuti da registe o sceneggiatrici corrisponde alla percentuale di progetti presentati ai bandi per i contributi selettivi.

Azioni specifiche per promuovere la posizione delle donne registe

Dal 2019, l'UFC sta attuando misure specifiche per promuovere una maggiore parità nel cinema svizzero:

- L'introduzione nel 2019 di un **"bonus di genere"** per i film coprodotti dall'UFC e per i quali la quota svizzera di finanziamento è minoritaria. Il sistema di selezione si basa su un punteggio di 100 punti: dopo un anno in cui il sostegno alle registe è stato inferiore al 40%, vengono **assegnati 5 punti aggiuntivi ai film diretti da donne**. Questi 5 punti sono decisivi quando la decisione di sostenere un progetto o un altro dipende solo da pochi punti. Il bonus ha attirato progetti di donne fin dal suo inizio. Ancora oggi, le candidature di progetti femminili sono in aumento, anche negli anni in cui il bonus non viene assegnato;
- I produttori che ricevono finanziamenti dall'UFC devono ora **firmare una dichiarazione** che confermi l'adozione di certe **misure per la parità di retribuzione e contro le molestie sessuali nella loro organizzazione**;
- L'UFC ha **inserito nei bilanci di produzione i costi dei servizi di assistenza ai figli e alle altre persone a carico**.

Numerosi studi statistici con risultati incoraggianti

L'UFC produce **statistiche suddivise per genere** nel suo rapporto annuale di attività¹. Nel 2019, il 31% delle domande presentate è stato presentato da registe donne per il 38% dei progetti sostenuti, ma è stato assegnato solo il 25% delle risorse finanziarie. Nel 2020 e nel 2021, il numero di progetti presentati da registe donne è salito al 35-40% dei progetti, mentre il

¹https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/zahlen_und_statistiken/facts-and-figures-2021.pdf.download.pdf/BAK-Facts_and_Figures-2021-DE.pdf

45-47% dei progetti sostenuti è stato presentato da registi donne. Secondo il nostro referente, la significativa variazione delle cifre da un anno all'altro si spiega in particolare con il numero ridotto di film prodotti annualmente in Svizzera.

L'UFC ha inoltre pubblicato nel settembre 2020 il rapporto **Risultati della mappatura di genere 2017-2019**¹ che si occupa della distribuzione di genere nei *team* cinematografici svizzeri. Il rapporto mostra che il 35% dei lungometraggi svizzeri è prodotto da donne, quasi il 30% dei film è diretto da una donna e circa un terzo delle sceneggiature è scritto da una donna. In generale, **tutte le categorie di film vengono analizzate attraverso la lente del genere**². La percentuale di film di finzione diretti da donne è passata dal 24% al 34% in 4 anni. La percentuale è invece del 36% per quanto riguarda i documentari.

Nel 2021 l'UFC ha pubblicato uno **studio completo sulla parità di genere** nell'industria cinematografica svizzera³. Vengono analizzate **l'efficacia delle misure sulla parità di genere e le raccomandazioni per adottare nuove misure**. Nel 2022 è stato pubblicato uno **studio sulla posizione delle donne registe nell'industria cinematografica svizzera tra il 2013 e il 2021**. I dati di genere vengono raccolti e monitorati attentamente.

Quest'anno, il nostro referente ci informa che i cicli di raccolta dei dati durano solitamente 4 anni. Pertanto, nuove misure sul genere e la diversità saranno probabilmente adottate nel **prossimo ciclo di misure che inizierà nel 2025**. Molte idee sono già in discussione, il nostro referente cita un bonus per i progetti sulla diversità, misure specifiche per combattere tutti i tipi di violenza e potenziali politiche di regolamentazione... Non c'è ancora nulla di ufficiale, ma il fatto che queste discussioni siano già in corso per il prossimo ciclo di misure è molto incoraggiante per il futuro.

REGNO UNITO

% di film diretti da donne: 17,9% (media 2017 - 2021)

Obiettivi di proporzionalità con la popolazione del Regno Unito

Gli obiettivi del British Film Institute (BFI) si basano sulla ricerca di una **proporzionalità con la popolazione britannica in età lavorativa**. Si applicano non solo ai dipendenti diretti del BFI, ma anche a quelli sostenuti finanziariamente dal fondo. A seguito di ulteriori ricerche

¹ <https://urlz.fr/fXju>

² https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/berichte/die-schweizer-kinofilmproduktion-2020.pdf.download.pdf/Die%20Schweizer%20Kinofilmproduktion%202020_v1.0.pdf

³ https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/merkblatt_hinweis/b-gleichstellung-filmschaffen-schlussbericht-20210726-interface.pdf.download.pdf/B_Gleichstellung_Filmschaffen_Schlussbericht_2021_07_26_Interface.pdf

accademiche, questi obiettivi saranno aggiornati a partire dall'aprile 2023. L'intervistatore ha chiarito che questo non significa che gli obiettivi precedenti siano stati raggiunti, ma semplicemente che si tratta di un aggiornamento più rappresentativo degli obiettivi che il BFI desidera raggiungere.

A partire dal 2023, gli obiettivi del BFI saranno:

- Finanziare il **maggior numero di progetti di registi uomini e donne**;
- Finanziare il **20% dei progetti** di persone che si identificano come minoranze etniche;
- Finanziare il **30% dei progetti** di persone con disabilità (12% negli obiettivi precedenti);
- Finanziare il **18% dei progetti** di persone che si identificano come LGBTI+ (10% negli obiettivi precedenti);
- Finanziare il **39% dei progetti** di persone **provenienti da contesti socio-economici bassi**. È stata aggiunta questa categoria - la classe sociale - che non era menzionata nelle precedenti dichiarazioni degli obiettivi dell'Istituto.

La politica degli “Standard di diversità”

Gli Standard di Diversità¹ adottati nel 2016 costituiscono ancora oggi la politica di punta del British Film Institute, in quanto - secondo il nostro referente - comprendono e affrontano tutte le aree della diversità e dell'inclusione. Infatti, la considerazione del genere di una persona avviene da una **prospettiva** realmente **intersezionale**. Il BFI lavora sull'integrazione di politiche olistiche a lungo termine, monitorate, adattate e modificate nel tempo.

Come promemoria, ecco gli standard inclusi nel programma “Standard di Diversità”:

- Lo standard A "**Rappresentazione, temi e narrazioni sullo schermo**" affronta questi temi e sfida gli stereotipi.
- Lo standard B "**Leadership creativa e team di progetto**" riguarda l'inclusione nella composizione dei team di progetto, in particolare nelle posizioni chiave.
- Lo standard C "**Accesso e opportunità nel settore**" incoraggia la formazione, la condivisione del lavoro, le promozioni, il primo impiego e il tutoraggio.
- Lo Standard D "**Sviluppo del pubblico**" esamina come i film soddisfano le esigenze del pubblico nelle aree meno servite.

I film che cercano di ottenere finanziamenti dalla Lottery Funding (parte del BFI) devono ora soddisfare i **criteri di diversità** (relativi a genere, etnia, età e disabilità) davanti e dietro la macchina da presa. Ciò significa che i progetti autoriali devono dimostrare un impegno per l'inclusione e **soddisfare almeno due dei quattro standard di diversità**.

¹<https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-initial-findings-production-june-2016-march-2019-v1.pdf>

Gli standard di diversità del BFI hanno ispirato anche quelli creati dall'AMPAS (Academy of Motion Picture Arts and Science) nel 2020¹. Nel 2021 la BAFTA (**British Academy of Film and Television Arts**) ha aumentato l'uso degli standard nei suoi premi, i cui vincitori erano molto rappresentativi in quell'anno. Nel 2022, il BAFTA ha continuato a utilizzare gli standard di diversità che ora vengono applicati ai BAFTA Games Awards e ai BAFTA Television Awards.

Il BFI continua a **monitorare l'efficacia di questa politica** conducendo una revisione completa degli standard di anno in anno, oltre a continuare a fornire rapporti sui **dati raccolti annualmente**². Secondo il nostro intervistato, l'ultimo rapporto del BFI mostra **notevoli progressi nella rappresentazione delle donne negli standard**, molto più di qualsiasi altro gruppo sottorappresentato. Il BFI continua a raggiungere o superare i suoi obiettivi di finanziamento di genere per scrittori, produttori e registi. Nei **finanziamenti 2021-2022**, il Fondo per lo Sviluppo di Film di Finzione ha sostenuto il 73% degli sceneggiatori di sesso femminile o non binario, il 54% dei registi e il 66% dei produttori. Per il fondo di produzione, le donne e le persone non binarie rappresentano il 48% degli sceneggiatori, il 53% dei registi e il 58% dei produttori.

Come per molte altre attività relative alla parità, alla diversità e all'inclusione, può essere difficile valutare l'impatto di queste misure sull'industria nel suo complesso, ma il BFI è ottimista riguardo al livello di impegno e di adozione delle sue politiche e continua a monitorare i progressi attraverso la produzione di nuovi dati.

Pubblicare statistiche multiple e accurate

Il BFI produce **statistiche** annuali¹ **suddivise in quattro categorie**: persone con disabilità, persone identificate come minoranze etniche, persone identificate come donne e persone identificate come minoranze sessuali e/o di genere (LGBTI+). Queste statistiche si basano sulle persone impiegate, sui tipi di posizioni, sui film finanziati e sul divario retributivo suddiviso.

Il BFI è trasparente e comunica questi dati: un'**intera pagina del suo sito web è dedicata alle questioni di inclusione**². Oltre a statistiche e relazioni qualitative e quantitative, il BFI condivide tutte le sue misure, gli obiettivi e le raccomandazioni in termini di inclusione.

Una politica parallela di mainstreaming di genere

Il BFI ha messo in atto una serie di misure per garantire che la parità di genere sia costantemente al centro delle sue azioni:

- Il BFI richiede che anche i suoi **partner** (Film London, Creative Scotland, Northern Ireland Screen, Cymru Wales...) si occupino di questioni di inclusione nel proprio settore;

¹ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/diversity-inclusion-how-were-doing>

² <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry>

- La creazione di una **partnership con Raising Films**, un'organizzazione che sostiene le donne con responsabilità familiari nell'industria audiovisiva, per produrre un rapporto sull'impatto di Covid-19 sulle madri nel settore;
- La creazione del **programma Step-Up**, che inserisce e promuove i talenti sottorappresentati nei film finanziati dal BFI. La Classe 2022 includerà un bando dedicato alle donne che lavorano in ruoli tecnici;
- **Colloqui regolari con le persone direttamente interessate** da questi problemi e **creazione di reti con coloro che sono soggetti a discriminazione e che lavorano nel settore**. Nel corso dell'anno, i collettivi forniscono consulenza al BFI in occasione di riunioni ed eventi. Ad esempio, il BFI si rivolge ai gruppi di persone con disabilità e al gruppo Soul Sisters di donne non bianche che lavorano nel settore;
- Il database del BFI, **BFI Filmography**¹, consente di effettuare ricerche basate sul genere. Per ogni film britannico è possibile conoscere il sesso di ogni membro della troupe tecnica e degli attori. Il film viene anche valutato in base al rispetto della diversità di genere.

Una forte politica di prevenzione delle molestie

Come si è visto l'anno scorso, il BFI ha anche messo in atto due documenti per **combattere tutti i tipi di violenza e molestie**. In primo luogo, una serie di principi per combattere e prevenire il bullismo e le molestie nel settore audiovisivo², e in secondo luogo, una guida pratica sull'argomento applicata sul posto di lavoro.

A partire dal 2023, tutti i progetti finanziati dal BFI dovranno **creare un "luogo sicuro" sui set cinematografici**. Questo sarà finanziato dal BFI. Si tratterà di un luogo in cui le persone potranno chiedere consigli, informarsi sui loro diritti legali, parlare tra loro e stare lontane da qualsiasi ambiente che provochi loro disagio fisico o psicologico.

Sfide multiple da integrare senza ritardi

Secondo il nostro intervistato, le sfide della parità, della diversità e dell'inclusione sono costanti e continue, ma alla luce della rinascita del movimento "Black Lives Matter" nel 2020, è urgente affrontare la sottorappresentazione dei talenti neri e asiatici nel Regno Unito. C'è anche un maggiore interesse per la rappresentazione regionale a causa delle priorità del governo in questo settore; la prevenzione del bullismo e delle molestie e il modo in cui le persone vengono trattate sul set cinematografico.

¹ <https://filmography.bfi.org.uk>

² <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/set-principles>

Il Regno Unito sembra quindi essere uno dei Paesi che ha adottato la politica inclusiva più ambiziosa e di ampia portata. Il fatto che la percentuale di donne dirigenti non sia ancora in evoluzione ci ricorda, tuttavia, il **doppio ritardo tra l'attuazione delle misure e l'impatto concreto e quantificato che queste possono avere sul settore**. Seguiremo quindi con attenzione l'evoluzione delle cifre negli anni a venire.

APPENDICI

Appendice n°1 - Tabella riassuntiva: Tipi di politiche per paese

% of films by women directors	Country	Intentions	Regulatory policies	Incentive policies	Gender mainstreaming	Awareness/visibility	Fight against violence	Non-intervention policy
N.D.	Albania		X					
35,4	Austria	X	X	X	X	X	X	
27,6	Belgium (Wallonia)	X	X	X	X	X	X	
	Belgium (Flanders)	X		X	X	X	X	
18,1	Bulgaria							X
25	Cyprus				X			
22,7	Croatia	X		X	X		X	
22,7	Czech Republic	X			X			
29,3	Denmark	X	X		X	X		
22,8	Estonia							X
31,2	Finland	X		X	X	X	X	
24,9	France	X		X	X	X	X	
29,6	Germany	X		X	X	X		
17,6	Greece	X		X	X			
24,4	Hungary						X	
35,8	Iceland	X			X	X		
19,6	Ireland	X		X	X	X	X	
14,3	Italy	X		X	X	X	X	
32,5	Latvia				X			
18,6	Lithuania	X		X			X	
17,3	Luxembourg		X	X	X			
N.D.	Malta				X			
N.D.	Montenegro	X	X		X			
28,7	Netherlands	X		X	X	X	X	
15,3	North Macedonia	X		X	X	X		
34,2	Norway	X	X	X	X	X	X	
18,2	Poland			X	X	X	X	
21,4	Portugal			X	X			
19	Romania				X			
N.D.	Serbia							X
23,6	Slovakia					X		X
6,7	Slovenia	X		X	X	X		
18,3	Spain	X	X	X	X	X		
32,7	Sweden	X		X	X	X		
26,8	Switzerland	X	X	X	X		X	
17,9	United Kingdom	X	X	X	X	X	X	

Appendice n°2 - Tabella riassuntiva: misure per paese (1)

Country	Intentions	Regulatory policies	Incentive policies	Gender mainstreaming	Awareness/visibility	Fight against violence
Albania		<ul style="list-style-type: none"> * Moderate quotas (prioritisation of projects led by women when the projects proposal are of equal quality) 				
Austria	<ul style="list-style-type: none"> * Target parity in all departments and funding sections 	<ul style="list-style-type: none"> * Moderate quotas (prioritisation of projects led by women when the projects proposal are of equal quality) * Hybrid allowances to achieve financial parity by 2024 	<ul style="list-style-type: none"> * Gender Incentive (financial bonus by points system) * Job splitting and childcare * Screenwriting competition * "ProPro" mentoring program 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data * Consideration of gender when forming committees and in budget processes 	<ul style="list-style-type: none"> * Website page dedicated to gender equality policies and dissemination of interviews with female directors 	<ul style="list-style-type: none"> * Code of ethics and training to fight violence
Belgium (Wallonia)	<ul style="list-style-type: none"> * Encourage women to submit projects * Broaden the analysis criteria to include all minorities: Diversity Plan 	<ul style="list-style-type: none"> * Moderate quotas (prioritisation of projects of equal quality) * Funding criterion for projects: for every 3 projects, at least one female writer and/or director (in 2020 only) 	<ul style="list-style-type: none"> * PITCH initiative * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of academic studies on stereotyping in Belgian films * Training of the members of the new commission in the gendered reading of scripts * Conferences on the theme of gender and diversity" 	<ul style="list-style-type: none"> * Training: fight against violence
Belgium (Flanders)	<ul style="list-style-type: none"> * Launch of an action plan on gender and inclusion * Work underway on an inclusive directory to diversify sector profiles (2023) 		<ul style="list-style-type: none"> * New Dawn * Inclusion Bonus * Empowerment Program for Women in Film (2023) 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-disaggregated data * "Inclusion" section in the selection of talent development projects 	<ul style="list-style-type: none"> * VAF website has a page dedicated to inclusion. * Making portraits of women in film (2023) 	<ul style="list-style-type: none"> * Event dedicated to the fight against all forms of violence
Bulgaria						
Cyprus				<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 		
Croatia	<ul style="list-style-type: none"> * Introduction of gender equality in the National Program (2023) * Creation of a working group, with the objective of giving recommendations, proposing workshops 		<ul style="list-style-type: none"> * Ability to include childcare costs in budgets * Workshops and training for camerawomen 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-disaggregated data (in progress) 		<ul style="list-style-type: none"> * As part of the task force's mandate: create an anonymous point of contact for reporting abusive behavior (in progress)
Czech Republic	<ul style="list-style-type: none"> * Committees deciding on the award of grants have expressed their support for the principle of equal opportunities 			<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 		

Appendice n°3 - Tabella riassuntiva: misure per paese (2)

Country	Intentions	Regulatory policies	Incentive policies	Gender mainstreaming	Awareness/visibility	Fight against violence
Denmark	<ul style="list-style-type: none"> * Goal: Parity in funding applications * Writing a charter for greater cultural and ethnic diversity in Danish cinema * Dialogue forums 	<ul style="list-style-type: none"> * Moderate quotas (prioritisation of projects led by women when the projects proposal are of equal quality) 		<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-disaggregated data * Creation of a mandatory self-assessment grid for producers to indicate the gender composition of teams. * Financial prioritization of projects that challenge stereotypes 	<ul style="list-style-type: none"> * Creating workshops for committee members and trainings for employees on unconscious bias and stereotyping * Produced reports for writers advising on how to combat fight stereotyping in scripts 	<ul style="list-style-type: none"> * Participation in an event on the fight against SGBV in the audiovisual sector. Writing of guidelines
Estonia						
Finland	<ul style="list-style-type: none"> * Long-standing and deep commitment to the issue * Creation of a working group 		<ul style="list-style-type: none"> * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> * Training programs, guides, statistics and better communication around inclusion issues * Study and publication of articles on diversity 	<ul style="list-style-type: none"> * Anti-sexual harassment program (training, guides, statistics, website communication) * Publication of guidelines for filming intimate scenes
France	<ul style="list-style-type: none"> * Parity in the presidency and membership of all commissions as well as in the juries of festivals and schools that the CNC supports * Charter * AFNOR Equality and Diversity Label 		<ul style="list-style-type: none"> * Financial bonus if the project includes an equal team 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> * Highlight female heritage: relative increase in the share of films made by women in all school catalogues 	<ul style="list-style-type: none"> * Training for employers in the film industry * Financial support conditional on compliance with obligations regarding the prevention and detection of sexual harassment * Insurance clause covering the risk of "harassment"
Germany	<ul style="list-style-type: none"> * Working groups and recommendations on gender equality 		<ul style="list-style-type: none"> * Funding for mentoring programs. * Ability to include child care costs in budgets 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> * Diversity awareness workshop for the awards Committee * Annual gender in Film Brochure * Dedicated inclusion webpage 	
Greece	<ul style="list-style-type: none"> * Wants to achieve parity in grants 		<ul style="list-style-type: none"> * The Location Scouting Support Program * An additional bonus of €3,000 when at least eight of the key positions in a previously funded short film are held by women 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of the first gender-oriented data in 2021 		
Hungary						<ul style="list-style-type: none"> * Ethics Committee and internal alert system at the Institute
Iceland	<ul style="list-style-type: none"> * New policy defining Icelandic action until 2030 			<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> * Dedicated page on the website 	

Appendice n°4 - Tabella riassuntiva: misure per paese (3)

Country	Intentions	Regulatory policies	Incentive policies	Gender mainstreaming	Awareness/visibility	Fight against violence
Ireland	<ul style="list-style-type: none"> Objective: increase the number of women submitting projects 6-point action plan 		<ul style="list-style-type: none"> Creation of a special fund dedicated to financing women's projects Training and mentoring through Screen Training Ireland 	<ul style="list-style-type: none"> Production of gender-oriented data POV funding programme 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion and dialogue focused on female talent 	<ul style="list-style-type: none"> Implementation of two free online trainings to fight against violence and prejudice
Italy	<ul style="list-style-type: none"> Gender equality observatory raises awareness, lists good practices and promotes specialized training 		<ul style="list-style-type: none"> Creation of a points system to benefit projects with a predominantly female crew 	<ul style="list-style-type: none"> Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> Seminar on equality and inclusion in the film industry at the Venice Film Festival 	<ul style="list-style-type: none"> Call for projects to raise awareness of violence against women
Latvia				<ul style="list-style-type: none"> Production of gender-oriented data 		
Lithuania	<ul style="list-style-type: none"> Recommendations for filmmakers to ensure equality and non-discrimination 		<ul style="list-style-type: none"> Support for the EWA network which organizes events for women in film (including a mentoring program) 			<ul style="list-style-type: none"> Project to combat sexual harassment (production of a survey, creation of a section on the website dedicated to prevention, setting up of training sessions)
Luxembourg		<ul style="list-style-type: none"> Moderate quotas (prioritisation of projects led by women when the projects proposal are of equal quality) 	<ul style="list-style-type: none"> Creation of a special fund dedicated to funding women's projects 	<ul style="list-style-type: none"> Production of the first gender-oriented data in 2023 		
Malta				<ul style="list-style-type: none"> Implementation of the first gendered statistics 		
Montenegro	<ul style="list-style-type: none"> Declaration of objectives in the National Programme for the Development of Montenegrin Cinematography 2018 - 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Special criterion giving priority to projects with female screenwriters 		<ul style="list-style-type: none"> Production of gender-oriented data 		
Netherlands	<ul style="list-style-type: none"> Include all dimensions of diversity in decision-making policies. Internal steering group that provides a guideline 		<ul style="list-style-type: none"> New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> Production of gender-oriented data Evaluation of projects on contribution to diversity Diversification of committees and decision-making positions 	<ul style="list-style-type: none"> Organisation of training courses on unconscious bias 	<ul style="list-style-type: none"> Financial support for the national hotline dealing with unwanted and inappropriate behaviour
North Macedonia	<ul style="list-style-type: none"> Signature of the inter-governmental charter of commitment to gender equality 		<ul style="list-style-type: none"> Networking event 	<ul style="list-style-type: none"> Publication of the first gender statistics 	<ul style="list-style-type: none"> Organization of round tables on the issue of women in the sector Communication campaign around portraits of women filmmakers 	

Appendice n°5 - Tabella riassuntiva: misure per paese (4)

Country	Intentions	Regulatory policies	Incentive policies	Gender mainstreaming	Awareness/visibility	Fight against violence
Norway	<ul style="list-style-type: none"> * Parity in 2020 * 5-year action plan (Relevance, Audience, Sustainability) * Aim for 50/50 in all grant awards 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas 	<ul style="list-style-type: none"> * Development programme for filmmakers from under-represented groups in society 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data * Grant allocation conditioned by the respect of requirements of inclusion and representation * Establishing diversity as a priority criterion in all programs and in the evaluation of projects * Attention paid to the selection of service providers and the diversity of the teams 	<ul style="list-style-type: none"> * Organisation of courses and seminars on unconscious bias and discrimination in the workplace 	<ul style="list-style-type: none"> * Measures for reporting and prevention of harassment: mandatory training for funded projects
Poland				<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 	<ul style="list-style-type: none"> * Organisation of public debates during festivals 	<ul style="list-style-type: none"> * Work on a code of good practice to combat violence and bullying
Portugal			<ul style="list-style-type: none"> * Points system (with extra points if the project is directed by a woman) * Bonus if projects have at least 50% female authors * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 		
Romania				<ul style="list-style-type: none"> * Collection of gender-disaggregated data since 2022 		
Serbia						
Slovakia				<ul style="list-style-type: none"> * Participation in the production of gender-disaggregated data (OAS data) 	<ul style="list-style-type: none"> * Put in place a mention "film directed by a woman" in their catalog (measure not yet implemented to date) 	
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> * Declared targets since 2018 		<ul style="list-style-type: none"> * Specific support for parent filmmakers 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-disaggregated data * Application forms that include a requirement to specify the gender of individuals in key positions 	<ul style="list-style-type: none"> * Women on the Go" event to raise awareness on the theme of gender equality 	
Spain	<ul style="list-style-type: none"> * Ley Del Cine provides for parity in the selection and funding committees of the ICAA * Signing of a declaration of intent (CAACI) * New Spanish film law that will address gender equality in a transversal way 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas on the funding of films directed by women 	<ul style="list-style-type: none"> * Establishment of a points system that gives access to grants * Establishment of a label "specially recommended for the promotion of gender equality" * Greater tax deduction when the team includes a female director * Financial support from the European recovery funds 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-disaggregated data * Grant-making committees take gender into consideration 	<ul style="list-style-type: none"> * Visibility campaign * Page of the Institute's website dedicated to parity 	

Annexe n°6 - Tableau récapitulatif : les mesures par pays (5)

Country	Intentions	Regulatory policies	Incentive policies	Gender mainstreaming	Awareness/visibility	Fight against violence
Sweden	<ul style="list-style-type: none"> * Unquantified objectives to increase the number of women in charge of productions, increase their visibility and increase knowledge on gender and diversity * Film agreement regulation: 50% of production grants to women 	<ul style="list-style-type: none"> * Moderate quotas (prioritisation of projects led by women when the projects proposal are of equal quality) 	<ul style="list-style-type: none"> * Mentoring programme Movement * Creation of initiatives (competitions, training etc.) to develop an interest in film among young women * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data * Commissioning of specific qualitative studies 	<ul style="list-style-type: none"> * Creation in collaboration with five Nordic institutes of a website to fight against the invisibilization of Nordic women filmmakers * Section of the website dedicated to the Institute's gender equality policy 	
Switzerland	<ul style="list-style-type: none"> * Objective: the proportion of women and men in the projects supported must be equivalent to the project applications 	<ul style="list-style-type: none"> * Moderate quotas (prioritisation of projects led by women when the projects proposal are of equal quality) 	<ul style="list-style-type: none"> * "Gender bonus" implemented when less than 40% of films produced in the past year are directed by women * Possibility of integrating the cost of childcare and other services into production budgets 	<ul style="list-style-type: none"> * Production of gender-oriented data 		<ul style="list-style-type: none"> * Obligation for producers to declare that they have put in place gender equality measures and measures to combat sexual harassment
United Kingdom	<ul style="list-style-type: none"> * Quantified goals to diversify funding allocation 	<ul style="list-style-type: none"> * Hybrid quotas (indicative) 		<ul style="list-style-type: none"> * Production of data broken down by genre and 3 other categories. * Database to identify the gender of each film's crew members * Implementation of Diversity Standards (which partners must meet) 	<ul style="list-style-type: none"> * Section of the website dedicated to the Institute's gender equality policy 	<ul style="list-style-type: none"> * Creation of two documents to prevent and combat bullying and harassment: BFI productions are required to read and follow them * Creation of a "safe space" on the sets of BFI-funded films

FONTI

RISORSE SULLA PARITÀ DI GENERE

DELPHY Christine, "Classer dominer, qui sont les autres? " La fabrique éditions, 2008
HAMON Francis, "Les discriminations saisies par le droit", L.G.D.J, 2016
SOLNIT Rebecca, "La mère de toutes les questions", Edizioni L'olivier, 2019
Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé, Réjane Sénac-Slawinski, L'Harmattan | " Cahiers du Genre ", 2008/1 n° 44 | pagine 27 a 47
Diversity mainstreaming: dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités, Judith Squires, L'Harmattan | " Cahiers du Genre ", 2008/1 n° 44 | pagine 73 a 94
Collectif Piment, "Le dérangeur - petit lexique en voie de décolonisation", éditions hors D'atteinte, 2020

RISORSE SUL RUOLO DELLE DONNE NEL CINEMA

BREY Iris, "Lo sguardo femminile, una rivoluzione al centro dell'attenzione", Edizioni L'Olivier, febbraio 2020.
MURAT Laure, " Une révolution sexuelle? Riflessioni sull'après-Weinstein", Edizioni Stock, 2018.
ROLLET Brigitte, " Femmes et cinéma, sois belle et tais-toi ! ", Edizioni Belin, 2017
Il laboratorio di studi Femmes de cinéma : <https://femmesdecinema.org/etude-2021-1-2/>

RISORSE GENERALI

Osservatorio europeo dell'audiovisivo, Guida per paese, Panoramica nazionale [on line] :
www.obs.coe.int/national-overview
Osservatorio europeo dell'audiovisivo, Professioniste femminili nella produzione cinematografica europea, edizione 2022 [on line] :
<https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone/1680a886c5>
Osservatorio europeo dell'audiovisivo, Lumiere [on line] : <http://lumiere.obs.coe.int/web/search/>
IMDb, Film, TV e Celebrità [on line] : <http://www.imdb.com/>

REGOLAMENTI

Arrêt Kalanke del 17 ottobre 1995,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>
Arrêt Marschall (CJUE) dell'11 novembre 1997 (affare C-409/95),
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.
Arrêt de la Cour (25 ottobre 1988), Commissione/Francia, 312/86,
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:be18ec45-d47e-4557-9e33-cfb510c6a337.001.06/DOC_1&format=PDF.
Articolo 4 §1 del CEDEF (1979),
<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convenzione adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne,

https://www.haut-conseillegalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 giugno 2006,

<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>.

Raccomandazione 84/635/CEE del 13 dicembre 1984 relativa all'azione positiva a favore delle donne: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:FR:HTML>

PER PAESE

Albania

Centro Albanese di Cinematografia : <http://nationalfilmcenter.gov.al>

Austria

Istituto cinematografico austriaco : <https://www.filminstitut.at/en/>

Belgio - Vallonia

Centro del Cinema e dell'Audiovisivo: <https://audiovisuel.cfwb.be>

Bulgaria

Centro Nazionale del Cinema Bulgaro : <https://www.nfc.bg/en/>

Cipro

Vice Ministero della Cultura di Cipro: http://www.moec.gov.cy/en/cultural_services.html

Croazia

Centro audiovisivo croato : <https://www.havc.hr/eng/>

Repubblica Ceca

Centro cinematografico ceco : <https://www.filmcenter.cz/en/home>

Danimarca

Istituto cinematografico danese. <https://www.dfi.dk/en>

Estonia

Istituto cinematografico estone : <https://filmi.ee>

Finlandia

Fondazione Cinematografica Finlandese : <https://ses.fi/en/>

Francia

Centro nazionale del cinema e dell'immagine animata: <https://www.cnc.fr>

Germania

Ente Federale Tedesco per il Cinema : <https://www.ffa.de/index.php?id=170>

Grecia

Centro cinematografico greco: <http://www.gfc.gr/en/>

Ungheria

Istituto Nazionale del Cinema Ungheria : <https://nfi.hu/en>

Islanda

Centro cinematografico islandese : <http://www.icelandicfilmcentre.is>

Irlanda

Schermo Irlanda : <https://www.screenireland.ie>

Italia

Filmitalia. Promozione internazionale del cinema contemporaneo: <https://www.filmitalia.org>

Ministero della Cultura - Direzione Generale Cinema e Audiovisivo (MIC) :

<http://www.cinema.beniculturali.it>

Lettonia

Centro Nazionale del Cinema della Lettonia : <http://nkc.gov.lv/en/>

Lituania

Centro cinematografico lituano : <http://www.lkc.lt/en/>

Lussemburgo

Film Fund Lussemburgo : <http://www.filmfund.lu>

Macedonia

Agenzia cinematografica della Macedonia del Nord:

http://filmfund.gov.mk/?page_id=17834&lang=en

Malta

Malta Film Commission : <https://maltafilmcommission.com>

Montenegro

Centro cinematografico del Montenegro : <http://fccg.me/en/>

Paesi Bassi

Netherlands Film Fund : <https://www.filmfonds.nl/page/2902/welcome>

Norvegia

Istituto Cinematografico Norvegese : <https://www.nfi.no/eng>

Polonia

Istituto Cinematografico Polacco : <http://pisf.pl/en/>

Portogallo

Istituto del Cinema e dell'Audiovisivo : <https://www.ica-ip.pt/pt/>

Romania

Centro cinematografico romeno: http://cnc.gov.ro/?page_id=52968

Serbia

Centro cinematografico della Serbia : <http://fcs.rs/eng/>

Slovacchia

Istituto cinematografico slovacco : <http://www.sfu.sk/en/about-us/slovensky-filmovy-ustav>

Slovenia

Centro cinematografico sloveno : <https://www.film-center.si/en/>

Spagna

Istituto della Cinematografia e delle Arti Audiovisive:

<http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/inicio.html>

Svezia

Istituto Cinematografico Svedese : <https://www.filminstitutet.se/en/>

Svizzera

Ufficio Federale della Cultura : <https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home.html>

Regno Unito

Istituto Cinematografico Britannico : <https://www.bfi.org.uk>

RICONOSCIMENTI

Studio realizzato nel 2016 da **Stéphanie Halfon**.

Aggiornato :

- nel 2017 e nel 2018 da **Flore Brabant**.
- Nel 2019 da **Valentine Bottaro** con l'aiuto di **Ilona Bachelier** ed **Emma Pagès** per la raccolta dei dati.
- Nel 2020 di **Élise Pillet** con l'aiuto di **Emma Pagès**.
- Nel 2021 di **Solenn Touchard-Durmord** con l'aiuto di **Lise Perottet**.
- Nel 2022 di **Lise Perottet**.

Per conto dell'**associazione Révélations Culturelles**, sotto la direzione di **Fabienne Silvestre** e **Guillaume Calop**.

Un ringraziamento speciale e sentito a :

- **l'EAO**, in particolare **Gilles Fontaine**, responsabile del Dipartimento Informazioni di mercato, e **Patrizia Simone**, analista cinematografica.
- **dell'EFAD**, in particolare **Julie-Jeanne Regnault**, Segretario generale, e **Ariel Bianucci**, Responsabile delle politiche e della comunicazione.
- **Il Ministero della Cultura**, in particolare **Agnès Saal** che ci ha sostenuto nella stesura di questo studio.
- **Philippa Shepherd** per la traduzione di questo studio del 2022.

Grazie a tutte le persone che hanno risposto alle nostre domande e ci hanno aiutato nella nostra ricerca:

Vera Bakajić, Alketa Basha, Marianne Båstrup-Larsen, Jeanne Brunfaut, Veronika Buchkovska, Matthias Bürcher, Grace Gannon, Nika Gricar, Laufey Gudjonsdottir, Reetta Hautamäki, Mélanie Hoyes, Astrid Jans, Sanja Jovanović, Athena Kalkopoulou, Anna María Karlsdóttir, Jaroslav Kejzlar, Carole Kremer, Cécile Lacoue, Eszter Lányi, Renato Loriga, Eduart Makri, Lidia Martinez, Live Nerموen, Ralitsa Nikolova, Ivan Piccon, Vitor Manuel Pinheiro, Dita Rietuma, Elisa Rodriguez Ortiz, Dunja Roic, Susan Ronald, Edith Sepp, Danae Stylianou, Solène Tardieu, Alex Traila, Miroslav Ulman, Jeroen Van der Zalm et Iris Zappe-Heller.