



Le discriminazioni di genere nei settori culturali e creativi

Flavia Barca

1 Marzo 2021

Evento di presentazione del n. 4/2019 della rivista *Economia della Cultura* curato da Flavia Barca e Celestino Spada: “Discriminazioni di genere nei settori culturali e creativi”
<https://www.rivisteweb.it/issn/1122-7885/issue/7921>

ASSOCIAZIONE PER L'ECONOMIA DELLA CULTURA

INDICE

L'evento è promosso dal Comitato promotore 603360 per le celebrazioni dei 60 anni della sentenza della Corte costituzionale n. 33 del 13 maggio 1960 che eliminò le discriminazioni per l'accesso delle donne alle principali carriere pubbliche

- Introduzione
- Una premessa: il Global Gender Gap Report 2020
- Il quadro europeo
- Il *pregiudizio* degli algoritmi



La **riduzione delle diseguaglianze** di genere è stata individuata come una delle cinque priorità delle politiche europee dal **Work Plan for Culture 2019-2022** che ha evidenziato quanto forti disparità permangano in quasi tutti i settori culturali e creativi e quanto le politiche, per essere attuate al meglio, necessitino “di dati e scambio di buone pratiche”.

Per questo la “DG Education and culture, Directorate Culture and Creativity Unit cultural diversity and innovation”, ha commissionato **all’European Expert Network on Culture and Audiovisual** un rapporto che analizzasse i gap nel mercato del lavoro dei settori culturali e creativi in Europa e le politiche adottate a livello internazionale per contrastarli.

Il rapporto, da cui sono prese molte delle evidenze che vi sintetizzerò in questa presentazione, mostra come **i dati raccolti sono spesso insufficienti**. Si rileva inoltre un problema di comparazione tra paesi, settori ecc., che limita l’individuazione di politiche mirate.

Una premessa: il Global Gender Gap Report 2020

Alcuni dati del Global Gender Gap Report 2020, realizzato dal World Economic Forum:

- Since 2006 the GGG Index has been measuring the extent of gender-based gaps among **four key dimensions**: Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival, and Political Empowerment
- The largest gender **disparity is the Political Empowerment gap**: only 25% of 35.127 global seats in Parliament are occupied by women and only 21% of the 3.343 ministers are women; in 85 of the 153 countries covered by the report there has never been a female head of state
- **Economic participation** and opportunity: 36% of senior private sector's managers and public sector's officials are women; only 55% of adult women are in the labour market, versus 78% of men; women are underrepresented in six of the eight micro-clusters with the highest employment growth rate (people and culture, content production, marketing, sales, specialized project managers, data and AI, engineering and cloud computing)

Una premessa: il Global Gender Gap Report 2020

Projecting current trends into the future, the overall global gender gap will close in 99.5 years!

- While some indicators trends are very bad (at the slow speed experienced over the period 2006–2020, Economic participation will take 257 years to close this gap!), the Educational Attainment gender gap is on track to be closed over the next 12 years
- Iceland is once again the most gender-equal country in the world for the 11th time in a row. It is followed by Norway (2nd, 84.2%), Finland (3rd, 83.2%) and Sweden (4th, 82.0%). Other economies in the top 10 include Nicaragua (5th, 80.4%), New Zealand (6th, 79.9%), Ireland (7th, 79.8%), Spain (8th, 79.5%), Rwanda (9th, 79.1%) and Germany (10th, 78.7%).
- L'Italia è 76° nel ranking generale. 117° per Economic Participation, 55° per Education, 118° Health&Survive, 44° per Political Empowerment

Una premessa: il Global Gender Gap Report 2020

Principali indicatori Italia:

- Partecipazione al mercato del lavoro (F/M): 55.7% vs 74.9
- Posizioni di leadership: 27 vs 73
- Iscrizione tertiary education: 71.5 vs 53
- Lavoro non pagato al giorno: 20.4 vs 8.4
- Leave for care (weeks): 47.7 vs 0.4
- Education:
 - Arts and Humanities: 19.48 vs 11.13
 - Engineering: 8.09 vs 24.36
 - Information & Communication Tech: 0.28 vs 2.05

Solo il 20% dei **compositori registrati** è donna

Retribuzione del 30% in meno rispetto ai colleghi maschi.

Nei concerti di musica classica le **opere composte da donne sono rappresentate nel 2,3%** del totale dei concerti e le direttrici d'orchestra sono ancora una rarità.

La cultura musicale ed il mercato sono quindi dominate da maschi. Questo si riflette nella scarsa presenza di donne ai vertici dell'industria (CEO o CDA), sotto il 20%

Le donne sono inoltre **segregate in ruoli specifici**, come il marketing o PR: cd “glass walls”, mura di vetro che ostacolano la mobilità nell'occupazione femminile

Le interviste condotte da EENCA evidenziano che il mondo teatrale è di fatto guidato dal **canone tradizionale principalmente concepito da maschi** (bianchi) e questo rafforza gli stereotipi e anche la catena della leadership, nella quale le donne sono raramente registe e direttrici artistiche ma, al limite, produttrici esecutive.

Questa condizione è resa ancora più grave dal fatto che, in apparenza, il settore dello spettacolo dal vivo conta di moltissime figure femminili ed appare quindi come assolutamente egualitario.

❖ in Francia l' "Haut Conseil à l'Égalité" ha presentato, ad inizio 2018, un Rapporto che evidenzia il meccanismo "**piramide rovesciata**": nelle accademie di settore la situazione è paritaria (52% donne) ma nel mercato del lavoro la quota delle donne si riduce (31%), soprattutto nelle posizioni di vertice (18%) e diventa assolutamente marginale nelle opere programmate (11%).

Anche gli **investimenti pubblici mostrano una forte disparità** favorendo progetti a conduzione femminile solo nel 23% dei casi.

Nella lista **top 500 artist* contemporane*** le donne non superano il 14%, anche se la percentuale sale al 31% considerando la generazione nata dopo il 1980.

Solo il 13,7% degli **artisti e artiste viventi rappresentat* nelle principali gallerie d'arte** in Europa e in Nord America, inoltre, sono donne e solo il 3-5% delle opere d'arte presenti nelle principali collezioni permanenti dei musei europei e statunitensi sono state realizzate da donne.

Un ampio studio condotto su oltre 60mila artist* in 45 paesi negli ultimi 40 anni ha mostrato inoltre che, mediamente, a parità di qualità artistiche, i quadri realizzati da pittrici donne hanno un **valore di mercato** del 50% in meno rispetto a quello degli artisti maschi.

Per quanto riguarda il patrimonio culturale, difficilmente categorizzabile come unicum laddove comprende un vasto numero di sotto-settori (dagli archivi alle biblioteche, dall'artigianato alle tradizioni orali) e segmenti occupazionali, la difficoltà delle donne di rompere il tetto di vetro (per le posizioni di vertice) è, anche in questo caso, una costante.

Uno studio del 2014 documentava a livello europeo come le donne andavano progressivamente a costituire la maggioranza della forza lavoro complessiva, ma con **compensi e management fortemente squilibrati** a favore degli uomini.

❖ L'equazione è confermata dall'Osservatorio nazionale francese di genere che, per il 2015 e 2017, indica una prevalenza femminile nel settore (67%) ma forti squilibri nelle buste paga.

Anche nell'editoria scarseggiano i dati sulle dinamiche di genere, ad eccezione della solita Francia ma, in generale, si registra una **importante presenza femminile nel settore**.

Dall'esame dei due principali **premi letterari** per paese nel 2017 emerge che le migliori performance sono dell'Italia (55% delle donne in classifica) e della Polonia (35%).

Se si guarda, però, ai soliti due nodi critici, **squilibri economici e nei vertici**, anche qui i gap sono evidenti, come mostrano alcuni studi di settore.

Un tema rilevante è anche quello della “**discriminazione di posizione**” (“allocative discrimination”), ovvero una settorializzazione dei generi letterari tra donne (che dominano la letteratura storica, domestica, ma anche horror e mystery) e uomini (maggiormente dediti alla fantascienza, fantasy, politica, polizieschi) assieme alla presunta capacità dei libri scritti da uomini di parlare a pubblici più ampi, e cross-genere.

Non esistono dati accreditati di sistema e le uniche informazioni provengono dalle organizzazioni industriali.

L'Architects' Council of Europe (ACE) registra, **su un totale di 562.000 architetti***, una presenza di donne che, dal 2008 al 2018, cresce dal 37,09 al 38,97 .

Inoltre, osservando le età dei soggetti registrati, emerge il «**pregiudizio anagrafico**»: risulta evidente che fino a 46 anni sono le donne a predominare ma poi, così come osservato in altri settori, le difficoltà di rimanere nel mercato del lavoro ne allontanano una quota consistente, con conseguenze poi riscontrabili anche nelle posizioni di vertice.

Un dato rilevante evidenziato dalle interviste di EENCA è la **propensione degli architetti maschi a fare rete tra di loro**, promuovendosi a vicenda, in parallelo con la scarsa fiducia delle architetture nella possibilità di cambiare lo stato delle cose sfondando il tetto di vetro.

Nel design, ad esempio, è più comune che le donne scelgano interior design piuttosto che mettersi alla prova con grandi opere e questo è attribuibile anche alla mancanza di mentoring, di esempi positivi a cui fare riferimento.

Lo studio “Where are the Women Directors?” mostra l’entità delle diseguaglianze di genere in ambito cinematografico. Focalizzata su Austria, Croazia, Francia, Germania, Italia, Svezia e Regno Unito nel periodo di osservazione 2006-2013, l’analisi condotta mostra una sottorappresentazione delle donne registe a tutti i livelli dell’industria.

E’ confermato il dato della **scarsa presenza di donne nei ruoli apicali**: solo un film su cinque è diretto da una donna (da notare che, su una media del 21%, il dato italiano è il più basso, registrando un 11% di opere a regista donna).

Anche i **finanziamenti evidenziano una forte disparità**, destinati per l’85% a film con registi di genere maschile (e anche qui l’Italia registra performance peggiori, con solo l’11% di risorse destinate a film diretti da donne).

Un dato interessante che lo studio mette in luce è, di nuovo, «**l’effetto piramide**»: il momento critico in cui si genera il gap tra uomini e donne è il passaggio dalla formazione, dove il 44% dei registi che si diploma è donna, all’industria, dove questa percentuale cala al 24%. Si tratta di un 20% di registe che, per ragioni che sarebbe molto interessante indagare, non entrano nel mercato del lavoro.

Si segnala lo sforzo che da alcuni anni porta avanti EBU – **European Broadcasting Union**, l'alleanza dei servizi pubblici media, **sul tema della parità di genere.**

Nel Rapporto pubblicato a fine 2019, *All Things Being Equal, Gender Equality Guidelines From Public Service Media*, vengono messi in evidenza quattro temi critici sui quali i broadcaster pubblici sono chiamati a confrontarsi:

- ✓ parità di opportunità,
- ✓ parità di compensi,
- ✓ molestie sessuali,
- ✓ “work-life balance” ovvero un bilanciamento tra gli spazi dedicati al lavoro e gli spazi “privati” o comunque non lavorativi

Sempre di più le nostre vite, le nostre visioni, le nostre scelte saranno guidate da **algoritmi composti da dati processati con criteri definiti che rispondono a specifiche strategie** / assunzioni di responsabilità (anche quando mascherate da “la neutralità dell’algoritmo”).

Sul rapporto fra algoritmi e discriminazioni di genere la ricerca è solo agli inizi. Ci limiteremo qui a riportare solo alcuni fattori:

- ✓ Il primo riguarda il numero di donne che definiscono gli algoritmi: 26% di donne nel settore (e 15% ingegneria e 12% cloud computing). I criteri usati nell’istruzione degli algoritmi rispondono a un punto di vista maschile e questo ha molteplici conseguenze. La prima è la trasposizione di concetti discriminatori all’interno dei nuovi codici dell’Intelligenza Artificiale. Le modalità con le quali il linguaggio viene codificato, ad esempio, non sono neutrali nel momento in cui riproducono associazioni tra significati e contesti che si ritengono vicini.
- ✓ Anche l’apprendimento automatico trascina con se pregiudizi, spesso perfino quando il contesto è un habitat apparentemente neutrale. Nel 2014 Amazon ha dovuto abbandonare un sistema sperimentale di recruiting costruito sulla base di algoritmi perché si è accorto che questi ultimi preferivano candidati maschi

Come ci ricorda Susan Leavy (2018): *“Advancing women’s careers in the area of Artificial Intelligence is not only a right in itself; it is essential to prevent advances in gender equality supported by decades of feminist thought being undone”*.

Sintesi del contributo di Flavia Barca per il n. 4/2019 della
rivista «Economia della Cultura»

1 Marzo 2021

Email flavia.barca@acume.net

www.acume.net