



## Gender Equality nell'esercizio

Risultati della survey nell'ambito del programma di mentoring dedicato alle professioniste dell'esercizio cinematografico

L'ANEC ha condiviso con Ergo research materiali inerenti l'iniziativa denominata **LED** (Leader Esercenti Donne). Si tratta di un programma di mentoring dedicato alle professioniste dell'esercizio cinematografico, alla sua prima edizione nell'anno 23/24.

Il primo livello della mappatura ha comportato il **coinvolgimento degli associati ANEC** chiamati a

- **ricostruire la struttura degli organigrammi** in relazione ai diversi **ruoli e livelli di responsabilità, con focus sulla componente femminile**

ANEC si è impegnata nella gestione dell'urna di campionamento completa, con i contatti (email e nominativi) di tutti gli associati invitati alla compilazione di un **questionario** (online, a partire da un link fornito da Ergo research) con durata media stimata in **7 minuti**.

L'**approccio** proposto è dunque di tipo **CAWI** (Computer Aided Web Interviewing).



Email di invito



% apertura



Reminder



Questionari completi



Totale interviste

≈ n00\*

Analisi risultati



Presentazione



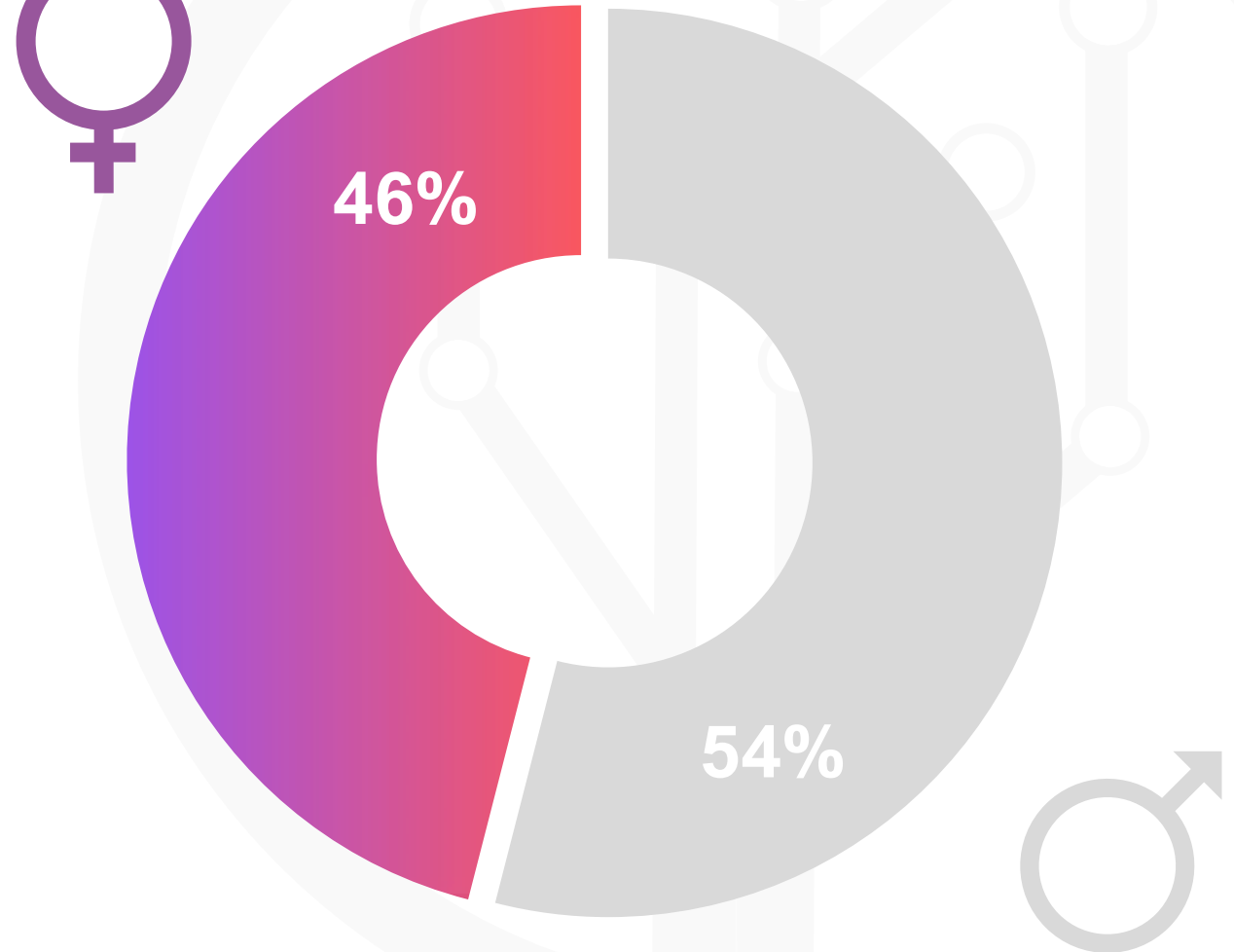
# Chi ha risposto al questionario

D2

**190**  
rispondenti

D3

**419**  
cinema



D5

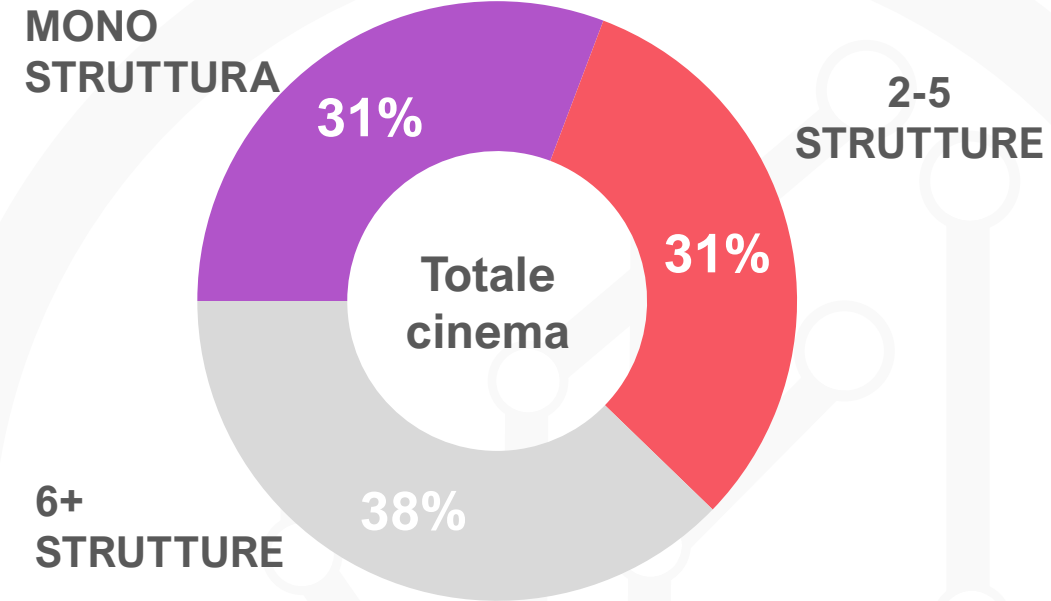
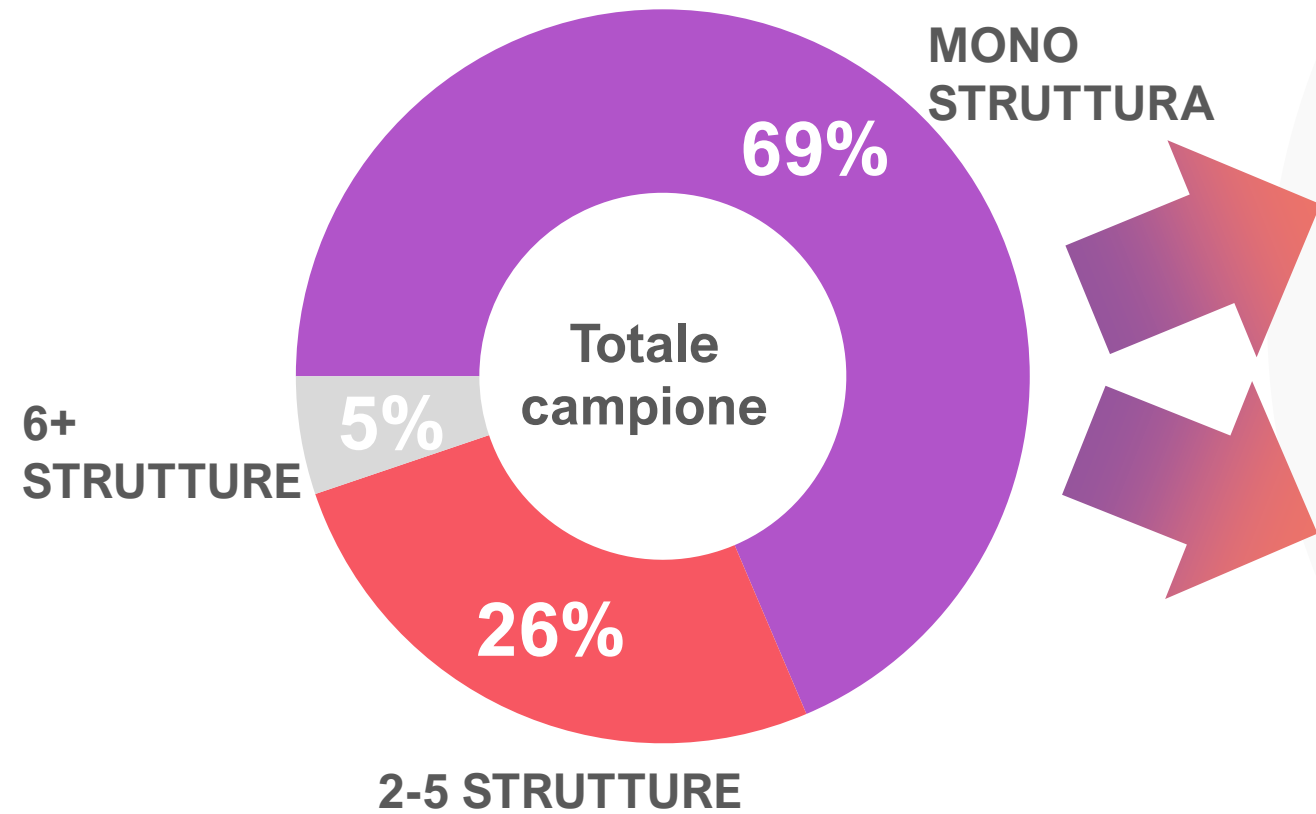
**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024)

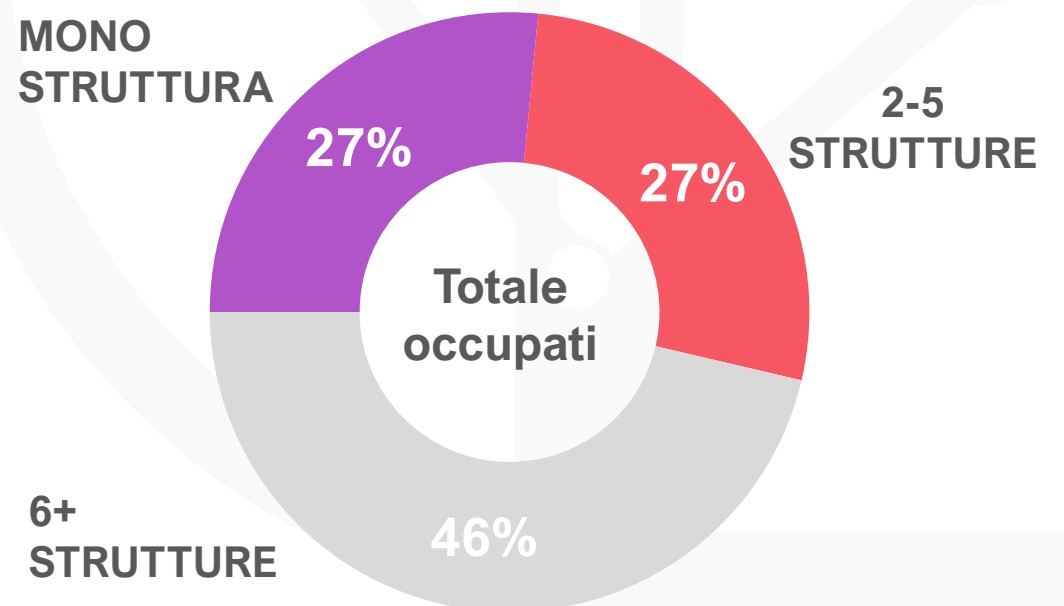
# Suddividiamo il campione

Le imprese che gestiscono 6 o più cinema rappresentano il 5% dei rispondenti, il 38% dei cinema e il 46% degli occupati.

D2



D3

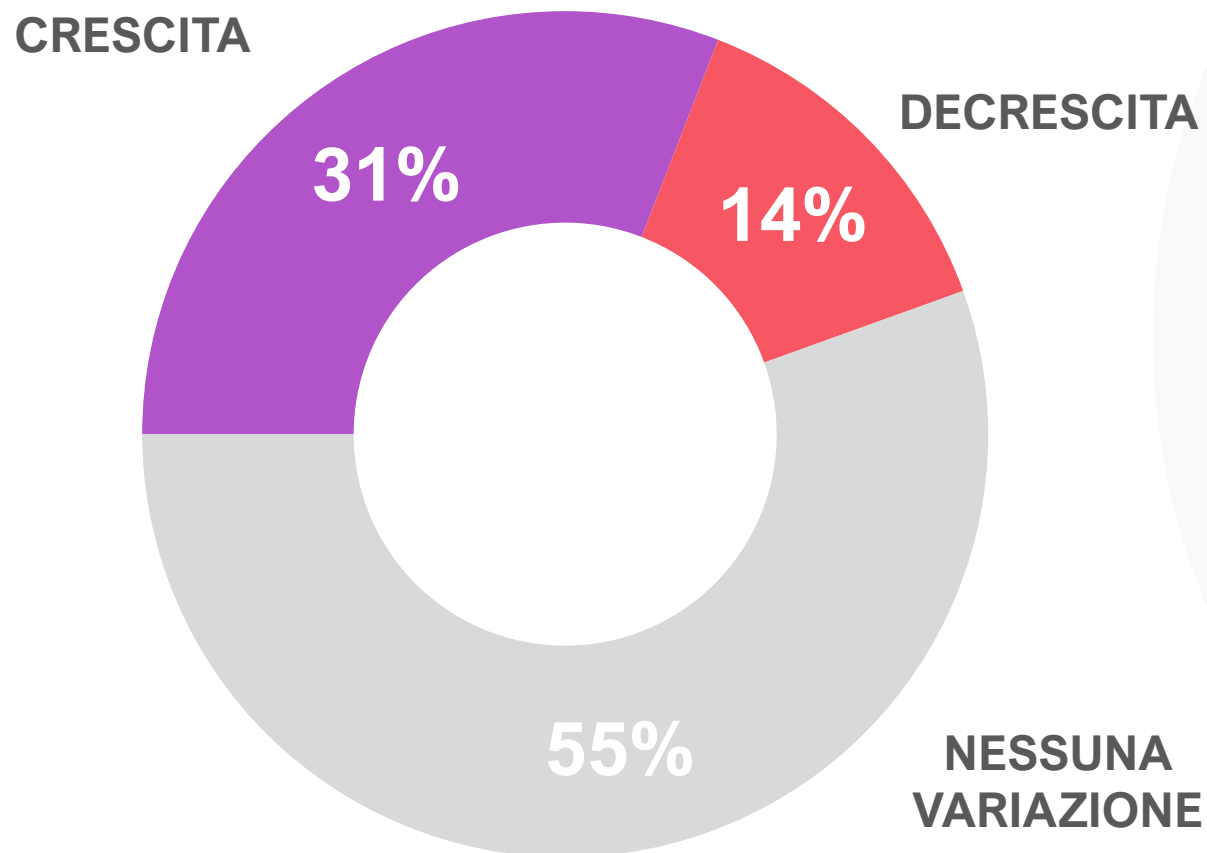


D3

**Note:**  
 Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024)  
 In questo report sono presentati i dati a totale e per **tipologia di organizzazione** a prescindere dal numero di schermi suddividendo tra: mono-cinema, 2-5 strutture, 6+ strutture

# Trend personale negli esercizi (23 su 22)

D7vsD6



Il 2023 è all'insegna della stabilità del personale per oltre la metà del campione. Il saldo rimane positivo con un +5% di occupati.

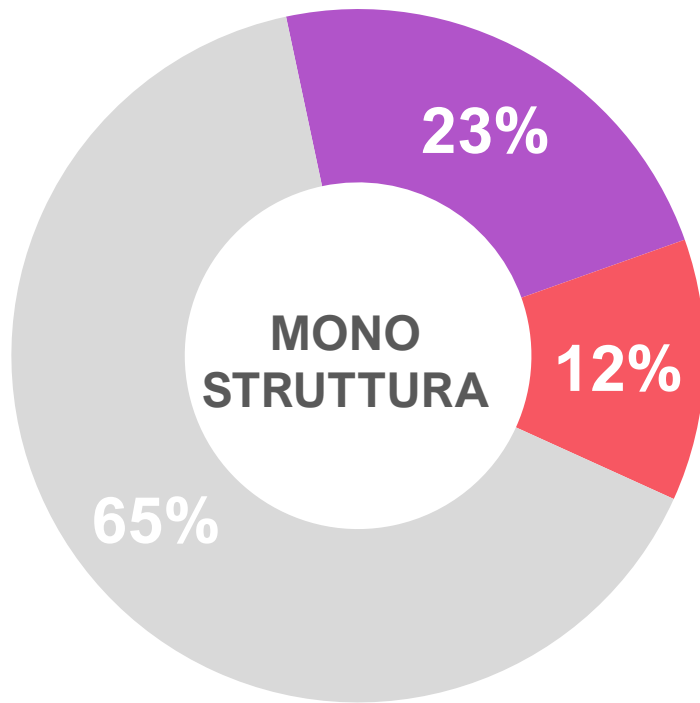
**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024)

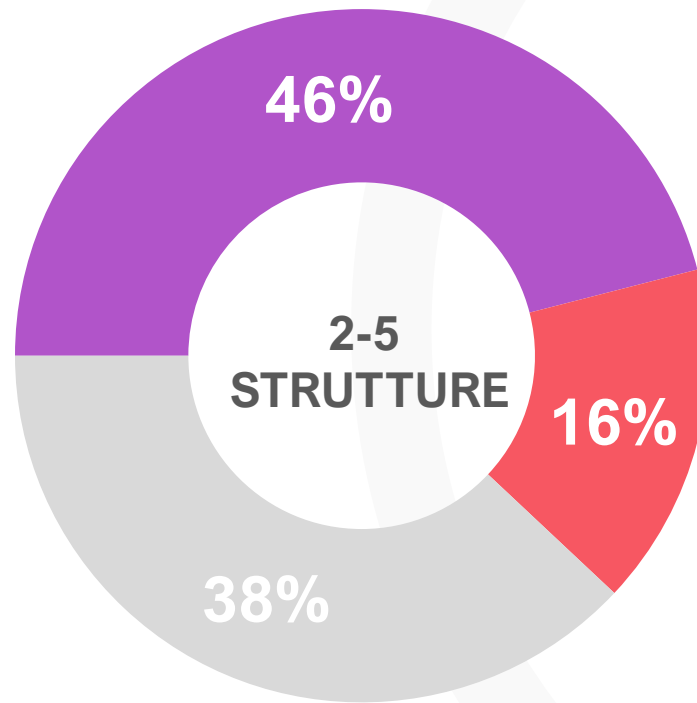
# Le organizzazioni intermedie crescono di più

D7vsD6

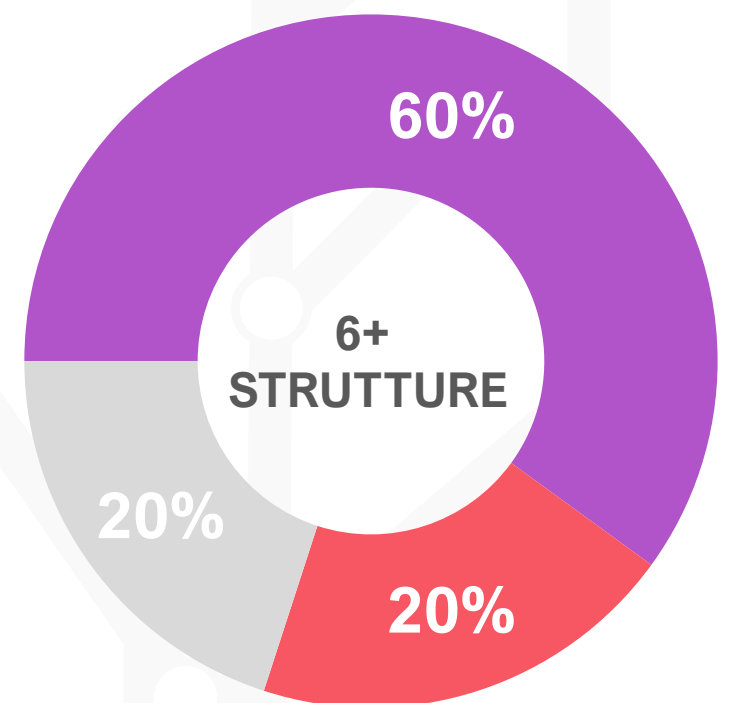
■ Crescita    
 ■ Nessuna variazione    
 ■ Decrescita



Il saldo è positivo con un **+3%** di occupati



Il saldo è positivo con un **+9%** di occupati



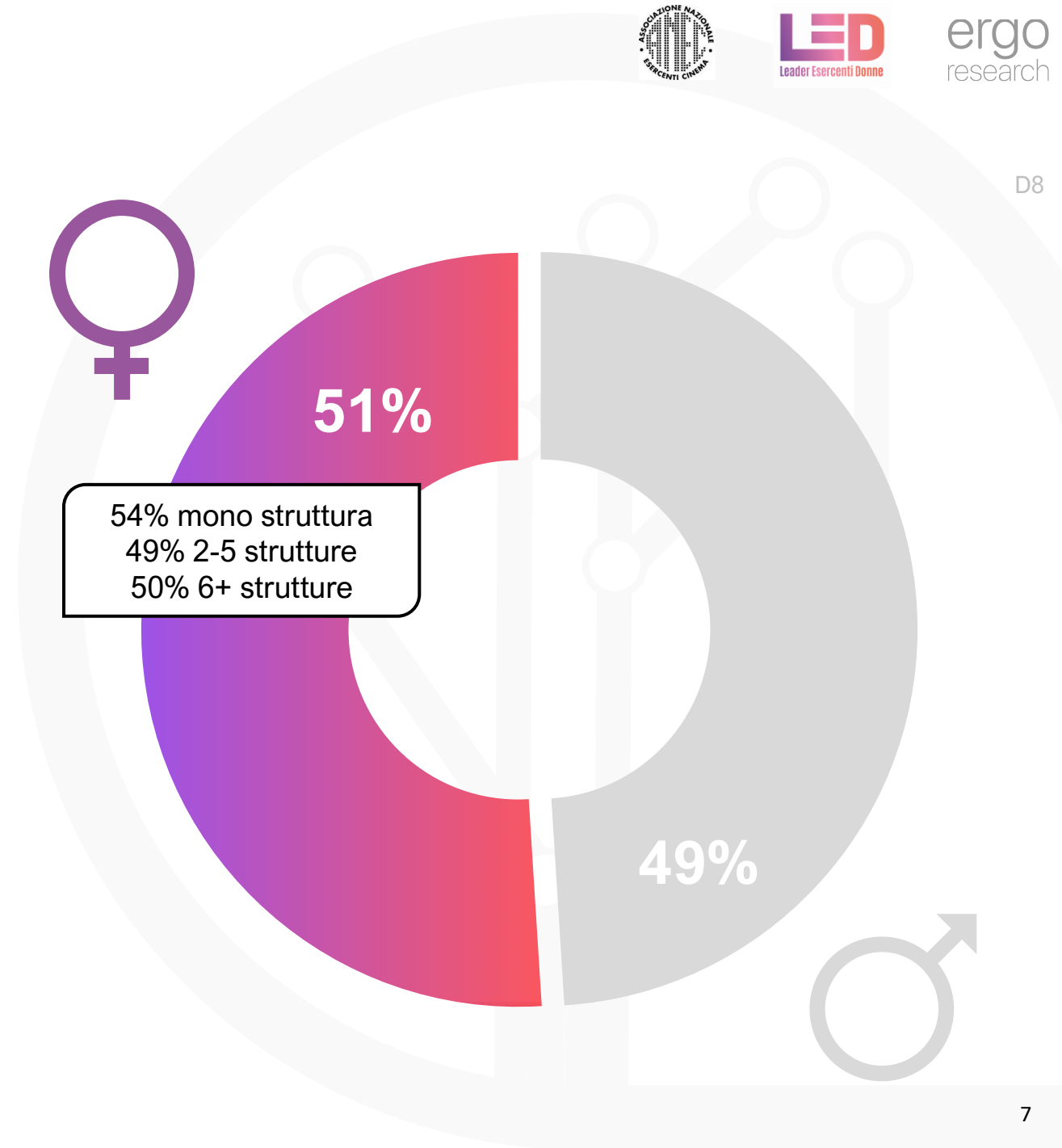
Il saldo è positivo con un **+3%** di occupati

**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024)

# Mix di genere (a totale)

Nelle organizzazioni che hanno partecipato allo studio, il rapporto è ben bilanciato per quanto riguarda i lavoratori stabili



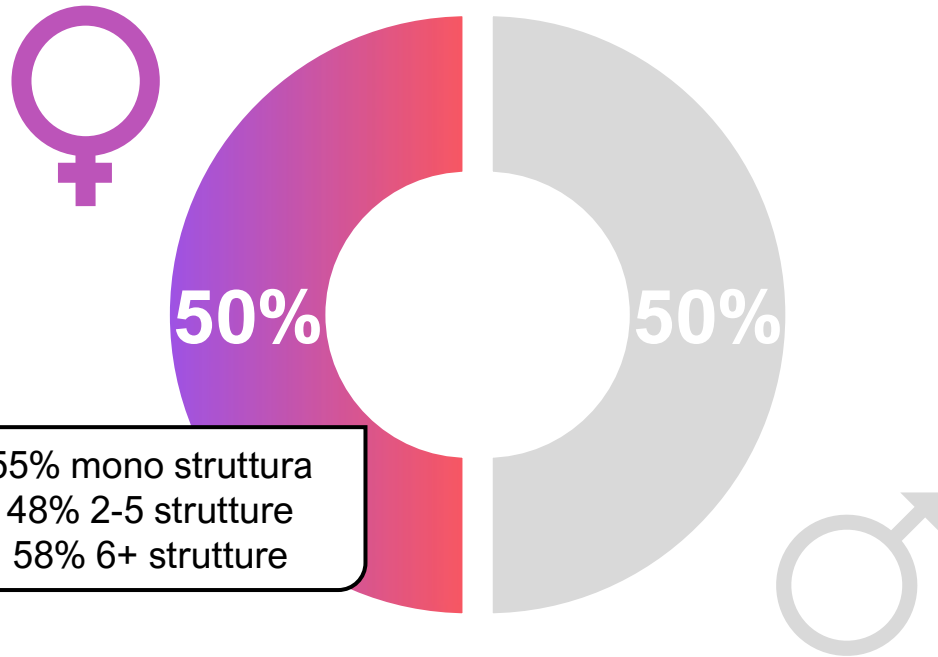
Note:

Base: lavoratori stabili (3576)

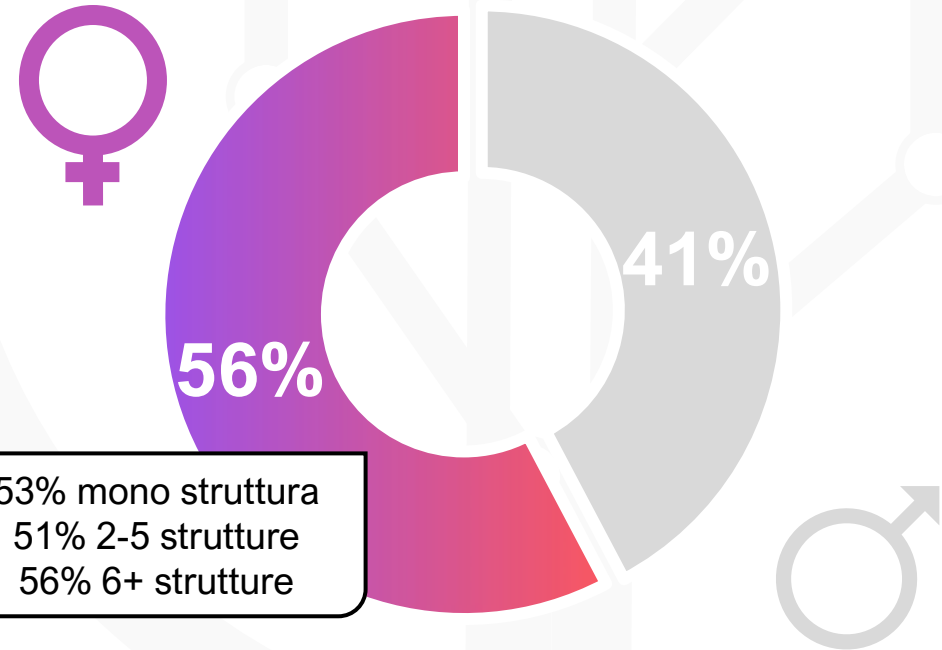
# Mix di genere fra cinema e uffici centrali

Più donne negli uffici centrali (dove opera il 18% del personale)

## SALE (81%)



## UFFICI (19%)



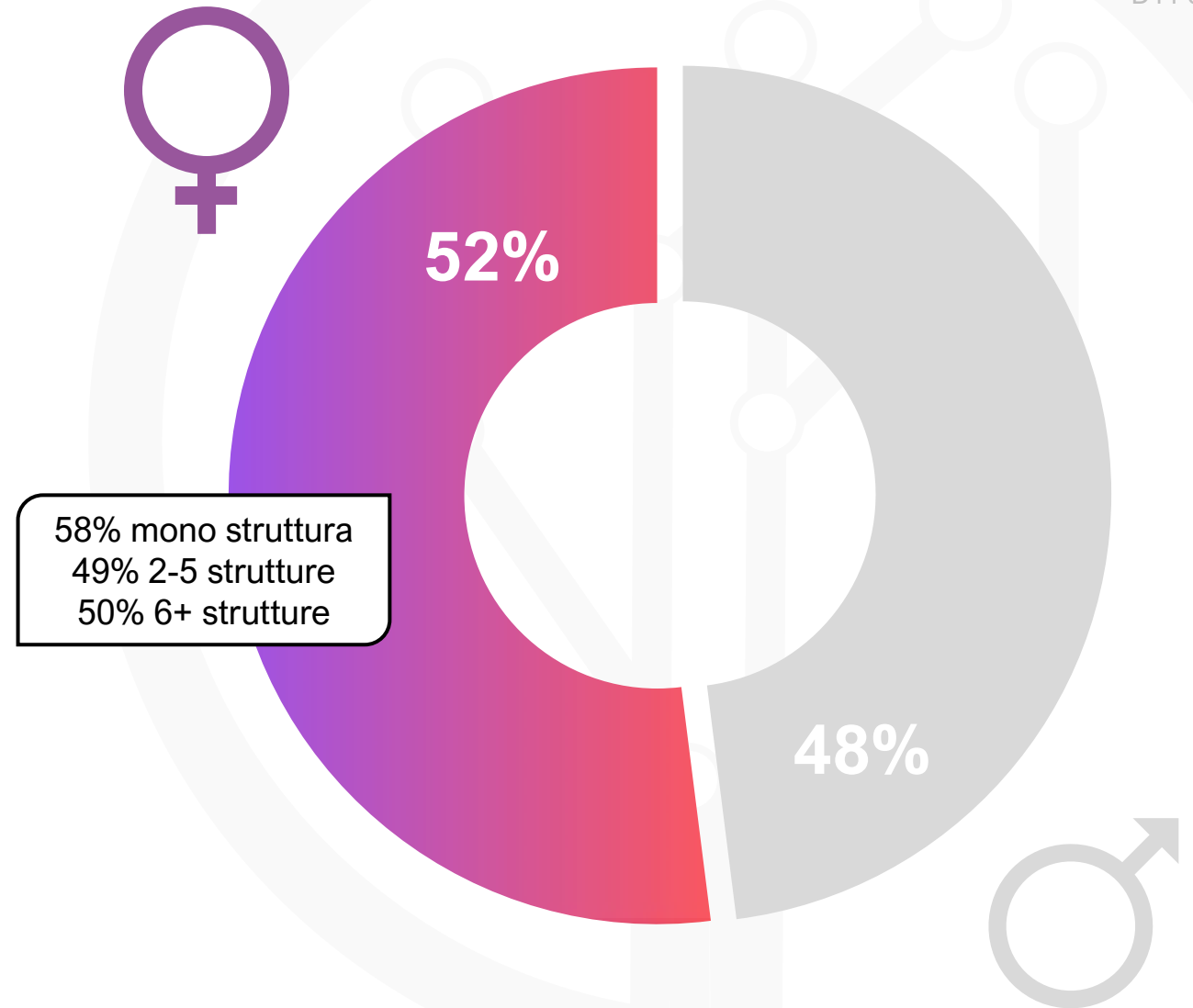
**Note:**

Base: lavoratori stabili sale (2883) e uffici centrali (693)



# Mix di genere fra i dipendenti

L'89% del personale stabile opera con un contratto di lavoro dipendente.  
La quota femminile supera il 50%.



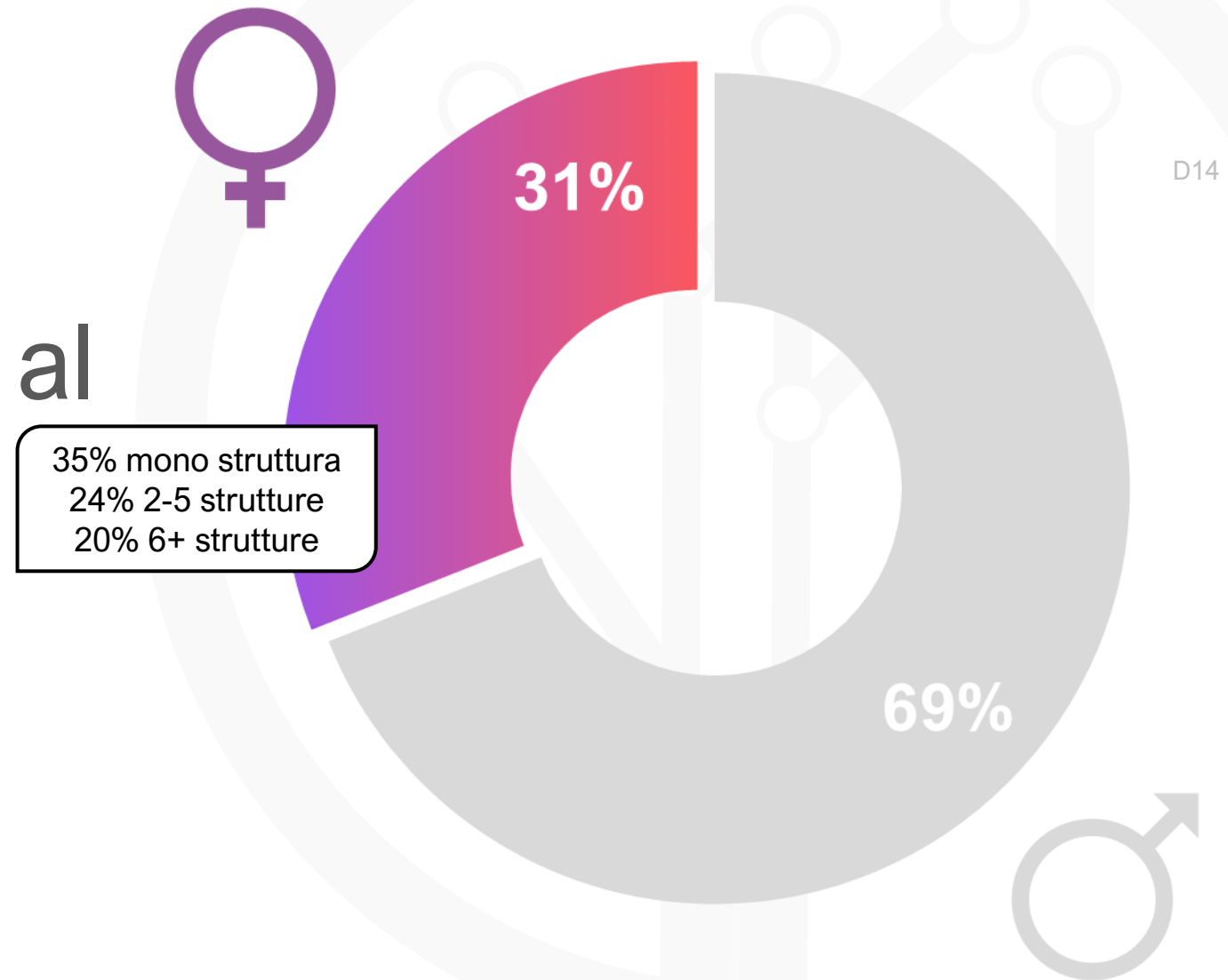
D11 e D12

**Note:**  
Base: dipendenti (3187)

**Sembrirebbe poco sensato  
parlare di una questione di  
gender equality ma.....**

# Mix di genere fra le figure apicali

...le figure apicali donne sono ferme intorno al 30%, solo al 20% nelle organizzazioni più grandi.

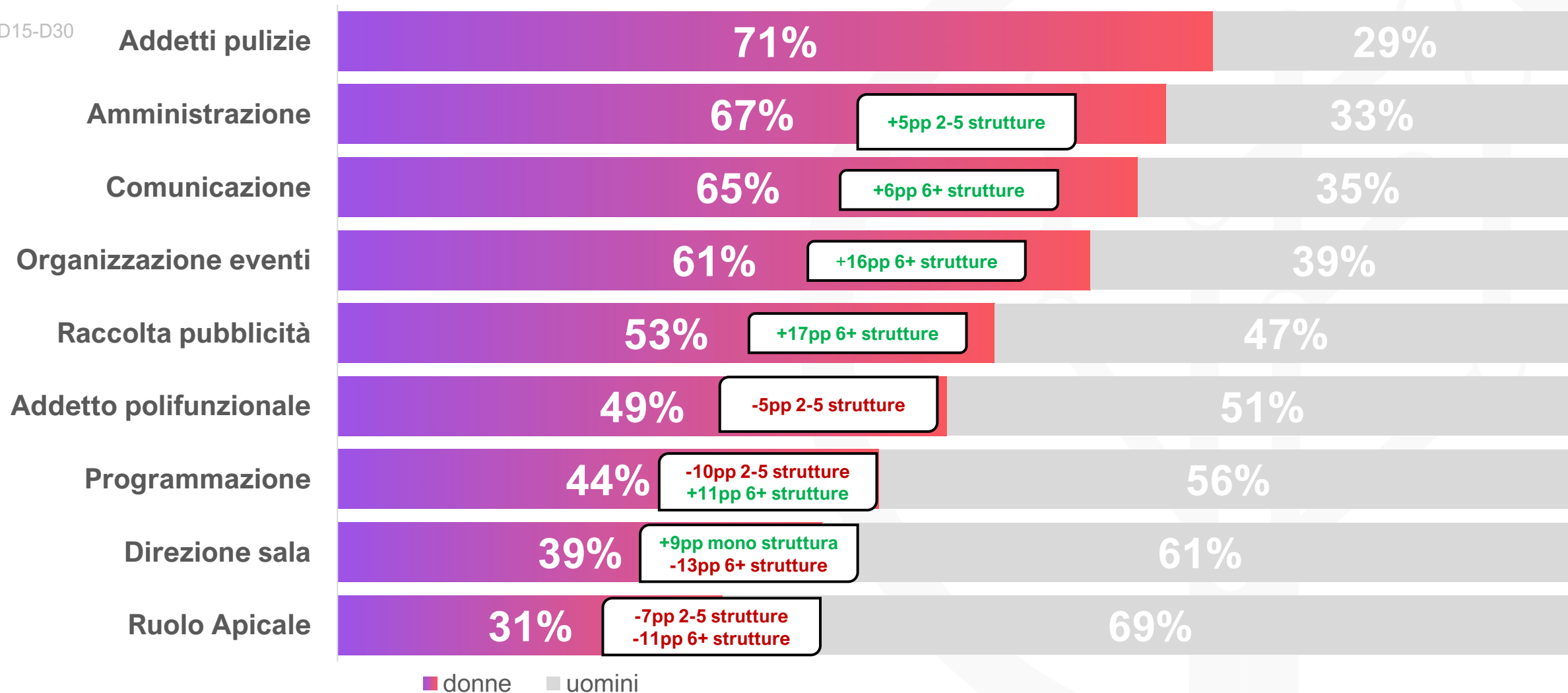


**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024)

# Mix di genere per ruoli

D15-D30



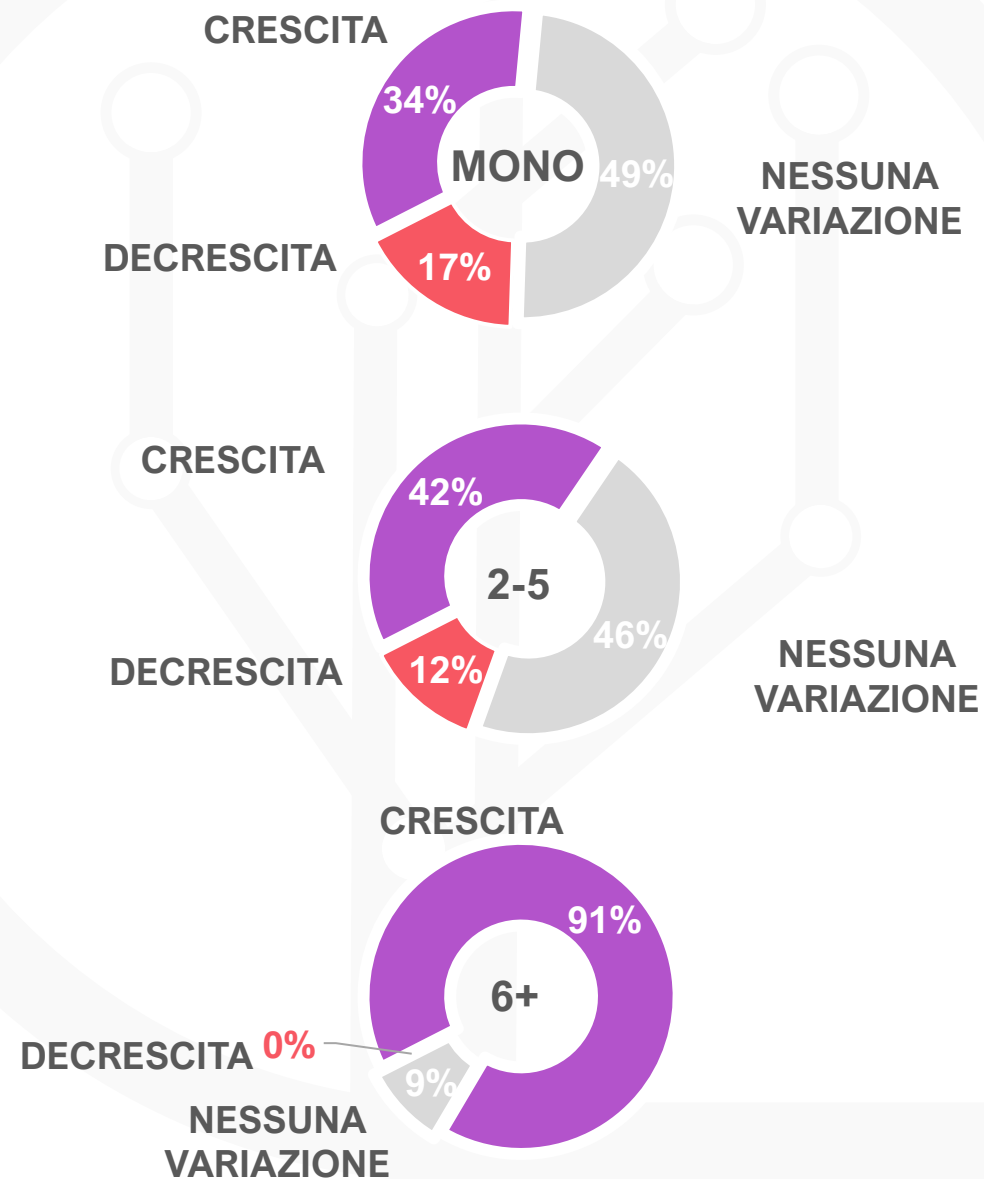
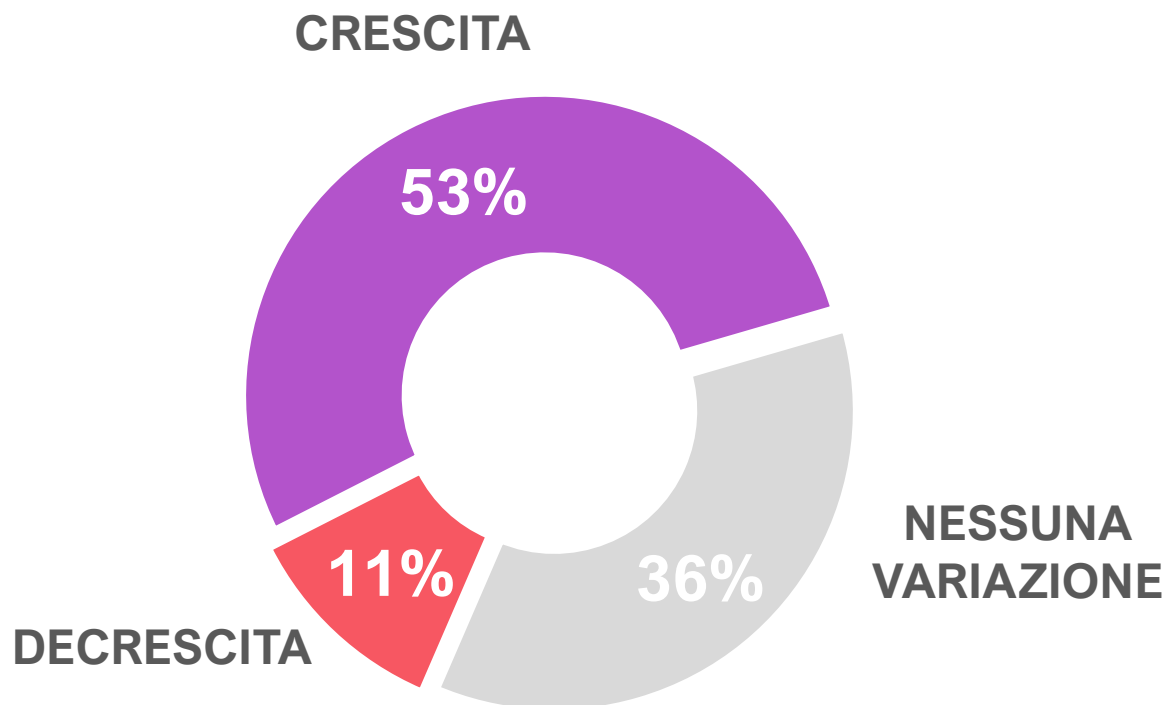
**Note:**

Base: totale personale (3576). In riquadro vengono evidenziati scostamenti superiori ai 5 punti percentuale dal valore a totale

# Trend dimensionale nel biennio 22-23

## TOTALE ORGANICO

D31



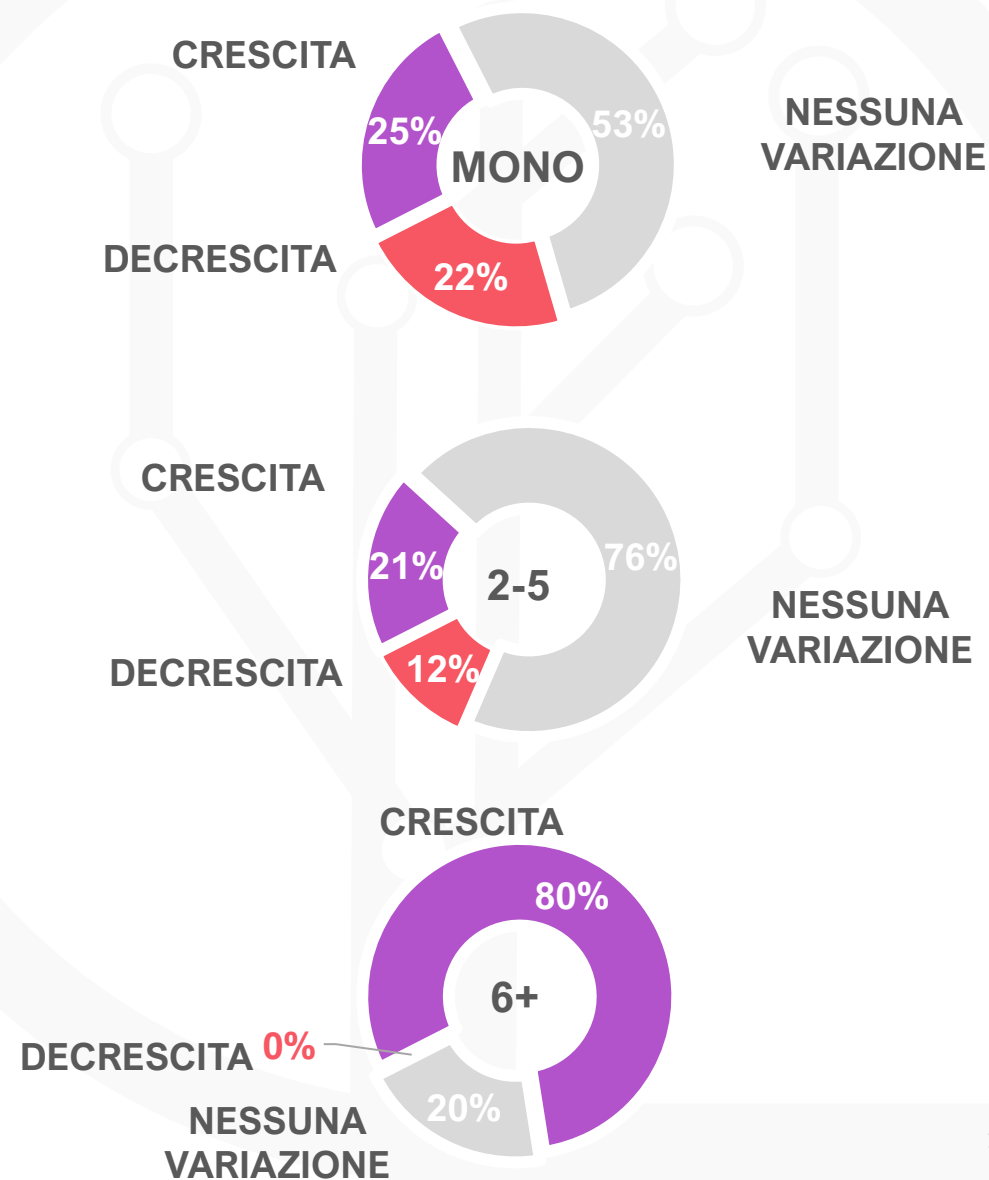
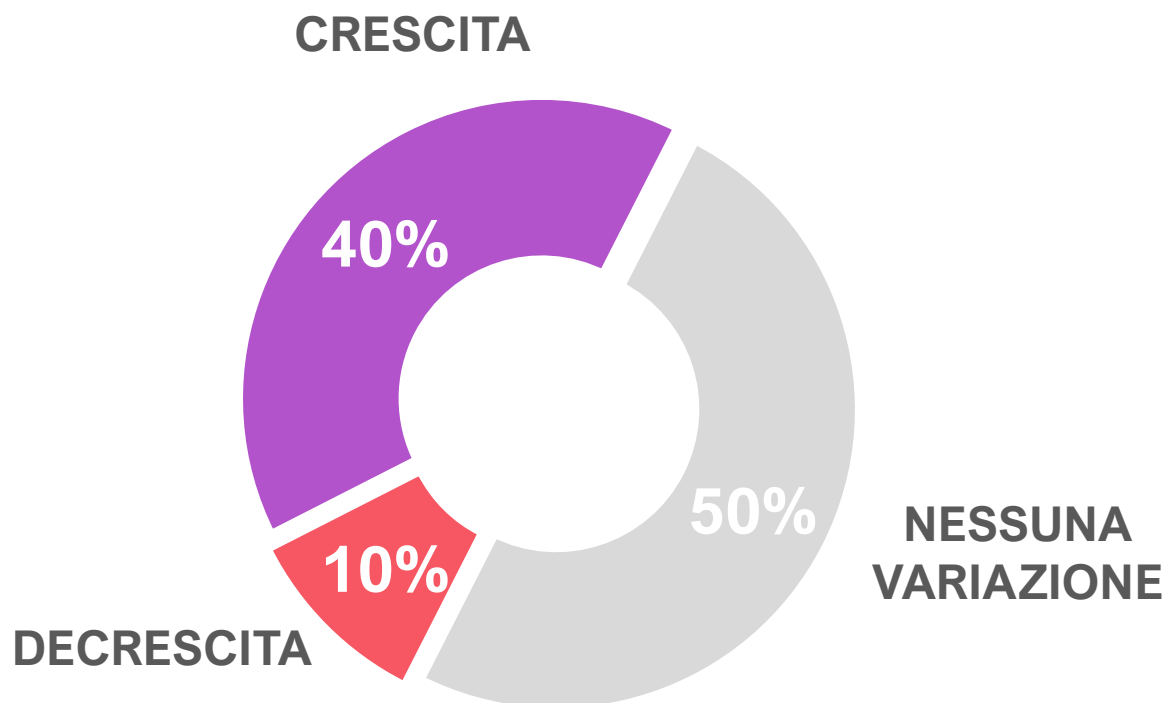
**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024 con peso per cinema rappresentati)

# Trend dimensionale nel biennio 22-23

## PRESENZA FEMMINILE

D32



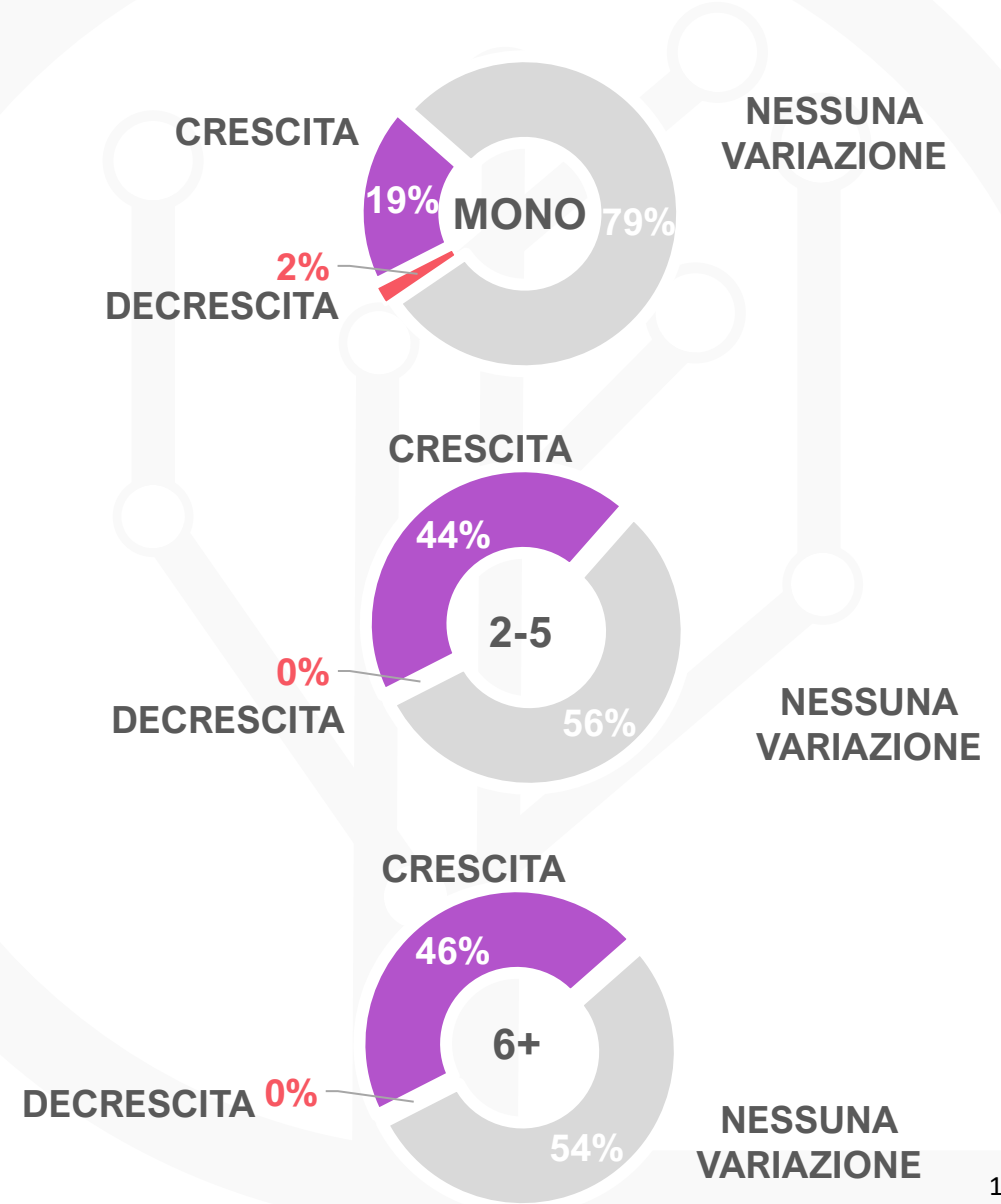
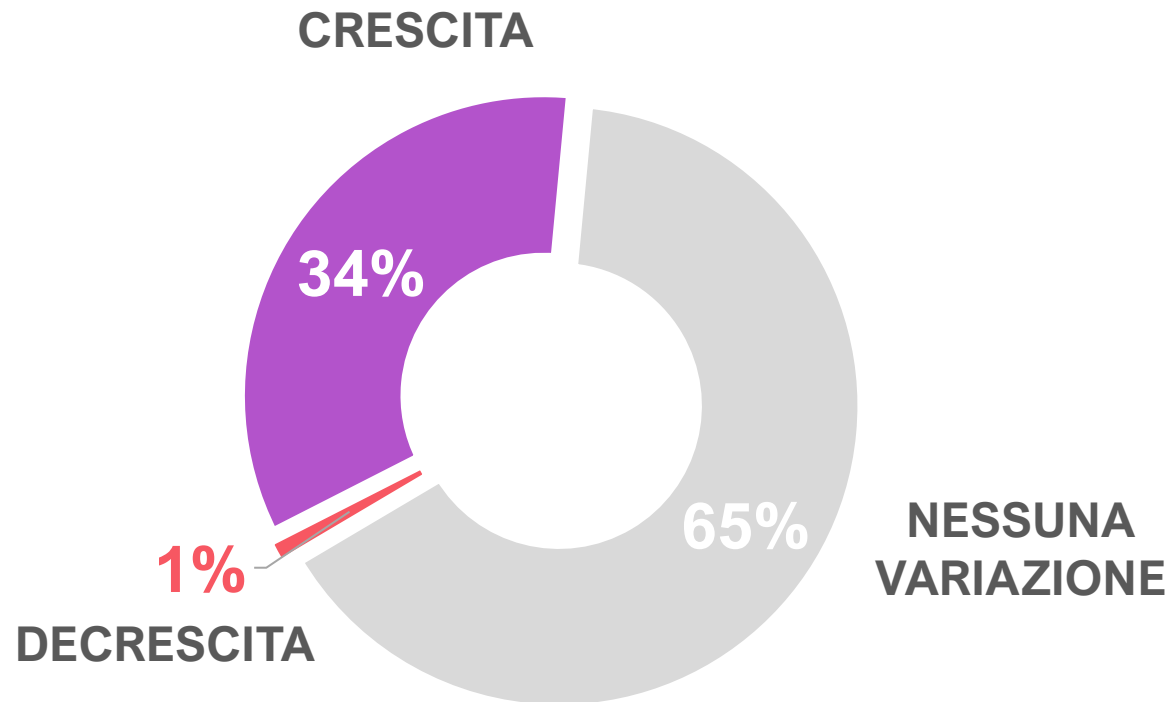
**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024 con peso per cinema rappresentati)

# Trend dimensionale nel biennio 24-25

## TOTALE ORGANICO

D33



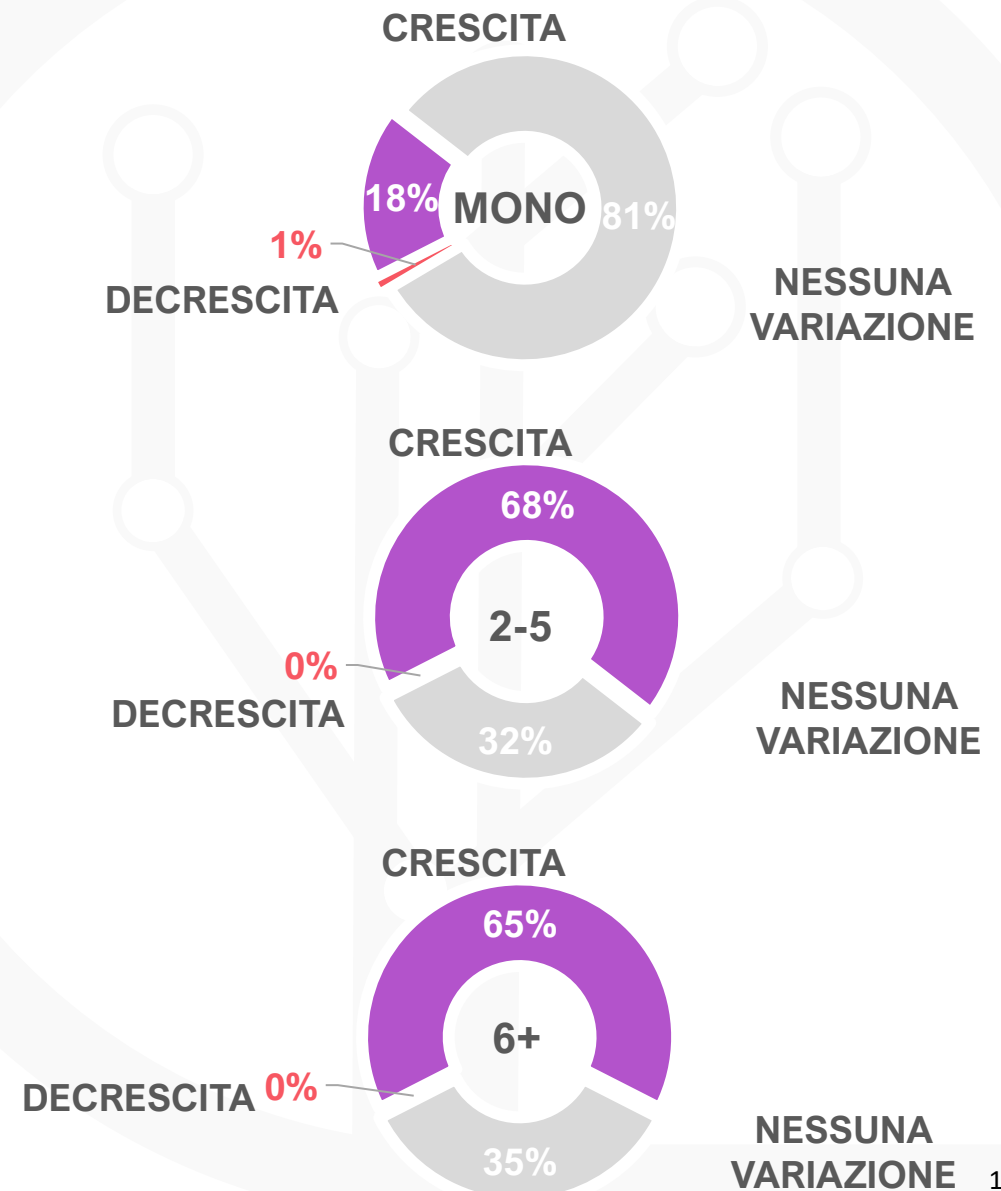
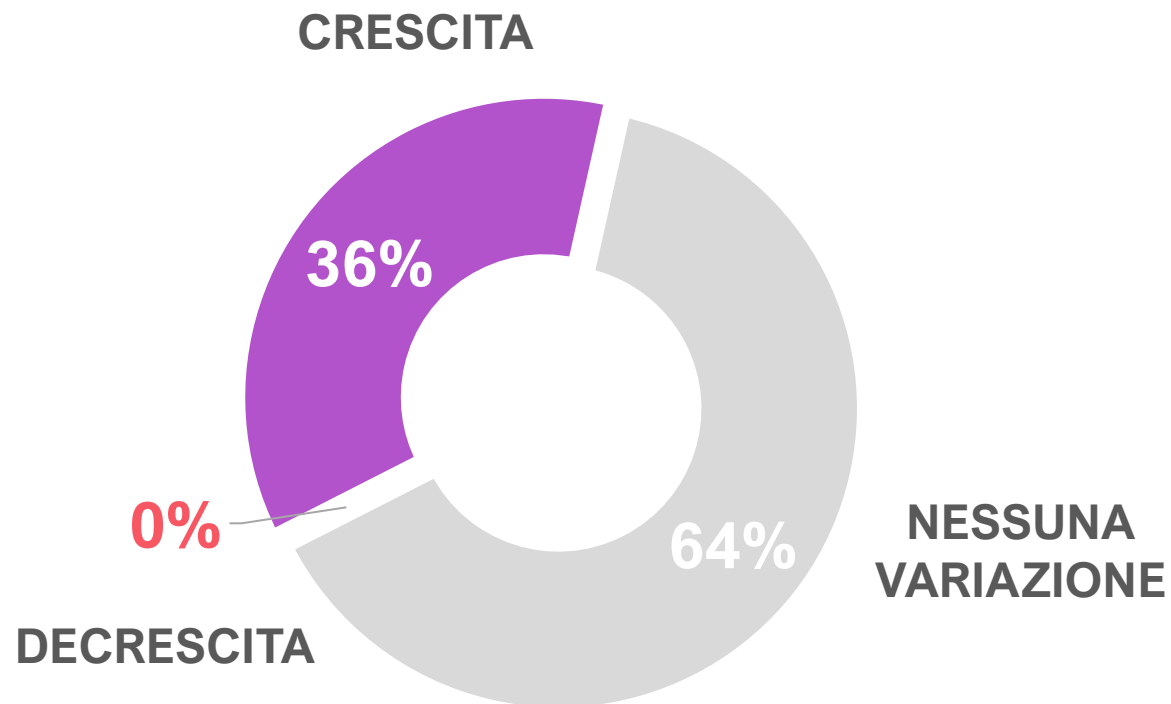
**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024 con peso per cinema rappresentati)

# Trend dimensionale nel biennio 24-25

## PRESENZA FEMMINILE

D34



**Note:**

Base: totale campione (190 organizzazioni al 10/01/2024 con peso per cinema rappresentati)



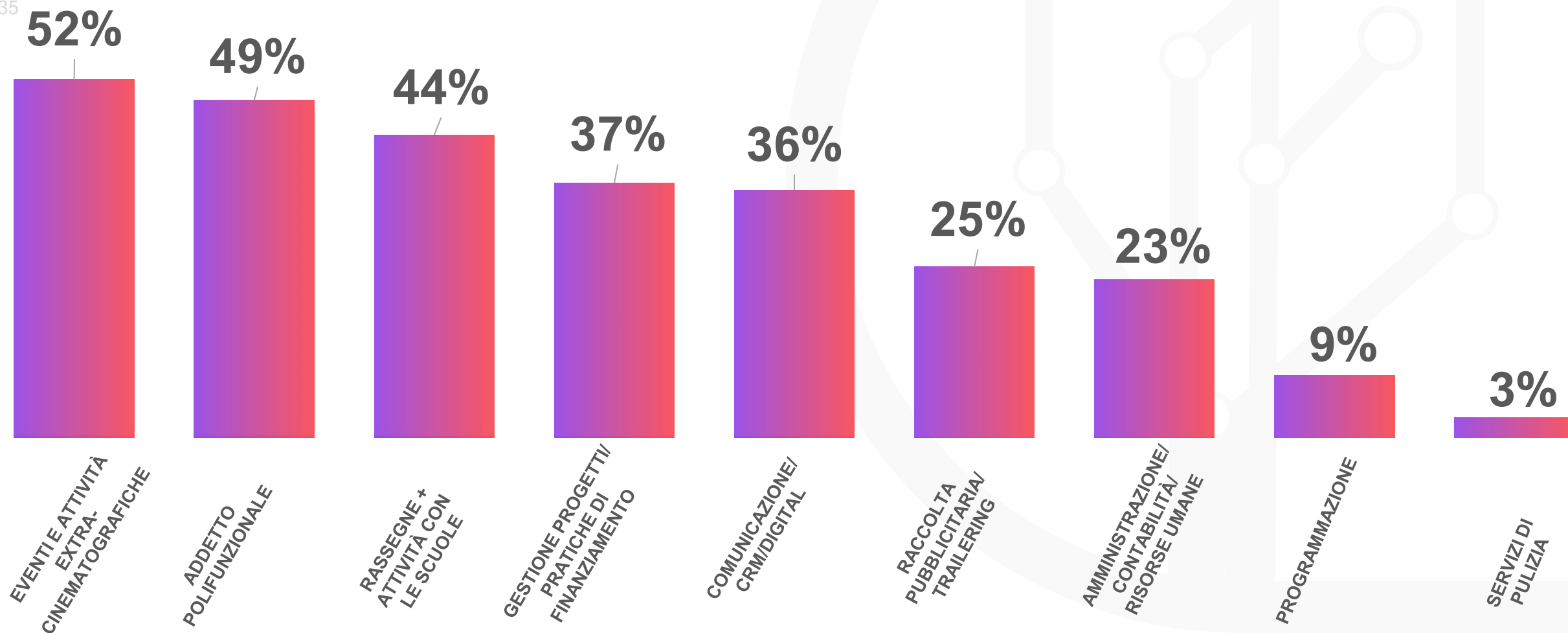
D35

**A prescindere dalle scelte che potranno essere fatte in merito alle figure da coinvolgere, quali funzioni e filoni di attività potranno necessitare di un potenziamento (organizzativo o di competenze)?**

# Attività e competenze su cui investire

Portare al cinema anche quello che non è cinema (ma la crescita passerà anche dall'ecletticità degli addetti polifunzionali)

D35



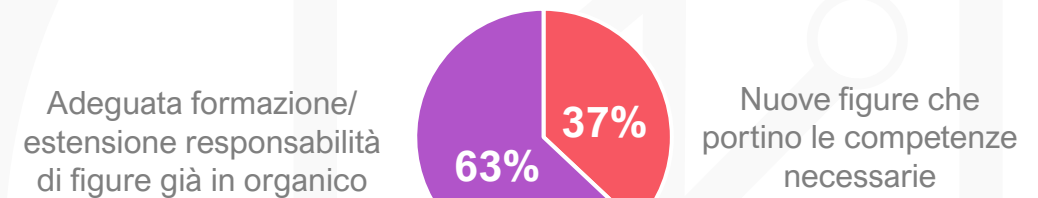
# Come avverrà il potenziamento?

A trainare le nuove assunzioni sono soprattutto le organizzazioni intermedie (2-5 strutture), molto più cauti i mono struttura

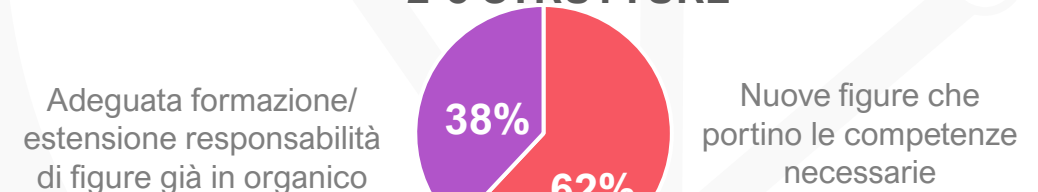
D36



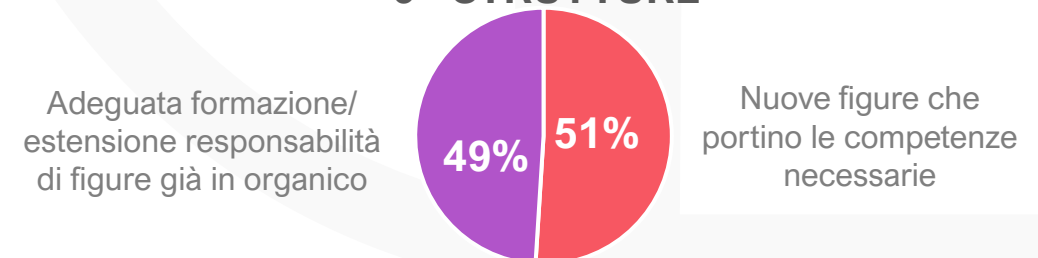
## MONO STRUTTURA



## 2-5 STRUTTURE



## 6+ STRUTTURE



# Next steps?

**MODULO 1:  
MAPPATURA ORGANIZZATIVA**



**PROSEGUE LA RILEVAZIONE**



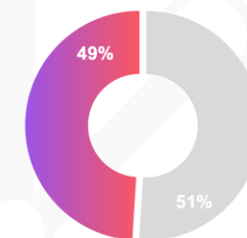
**FULL REPORT**



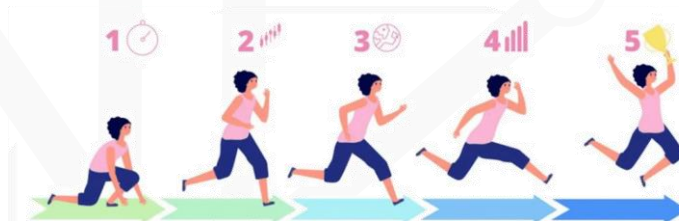
**MODULO 1 bis:  
REITERAZIONE MAPPATURA  
FRA DUE ANNI**

**MODULO 2:  
VERTICALIZZAZIONE SULLE FIGURE FEMMINILI**

**CAMPIONAMENTO DIRETTO  
FIGURE FEMMINILI**



**INTERVISTE CAWI ALLE  
PROFESSIONISTE  
DELL'ESERCIZIO:  
PROFESSIONAL TIMELINE  
AL FEMMINILE**



**FOCUS GROUP:  
APPROFONDIMENTO**

