

---

# Arts Research Monitor

---

# Recherches sur les arts

---

Volume 17, no 7 November / Novembre 2018 © Hill Strategies Research Inc., 2018. ISSN 1708-170X

## Women in the arts

*In this issue: Quantitative and qualitative information related to the situation of women in the arts in Canada and abroad, including a report reviewing existing Canadian research in this area, a Canadian study of equity in theatre, a survey of women in music in Ontario, and brief reports from the United Kingdom on the situation of women in certain areas of the arts.*

[HillStrategies.com](http://HillStrategies.com) provides categories, quick links and easy search access to all Arts Research Monitor articles.

*The Arts Research Monitor is funded by the Canada Council for the Arts and the Ontario Arts Council.*



Canada Council  
for the Arts

Conseil des arts  
du Canada

## Les femmes dans les arts

*Dans ce numéro : Des données quantitatives et qualitatives se rapportant à la situation des femmes dans les arts au Canada et à l'étranger, dont un survol des études canadiennes récentes, un regard sur l'équité dans les milieux du théâtre au Canada, un portrait des femmes dans l'industrie de la musique en Ontario et le point sur la situation des femmes dans certains domaines artistiques du Royaume-Uni.*

[La version française du bulletin suit l'anglais.](#)

*Pour un accès rapide et un outil de recherche aux différents articles des numéros actuels et antérieurs de Recherches sur les arts, visitez [HillStrategies.com](http://HillStrategies.com).*

*Le financement de Recherches sur les arts provient du Conseil des arts du Canada et du Conseil des arts de l'Ontario.*



ONTARIO ARTS COUNCIL  
CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO

an Ontario government agency  
un organisme du gouvernement de l'Ontario

## The status of women in the Canadian arts and cultural industries: research review

Ontario Arts Council, 2018

Authors: Amanda Coles, Kate MacNeill, Jordan Beth Vincent, Caitlin Vincent with Philippe Barré

<http://www.arts.on.ca/research-impact/research-publications/the-status-of-women-in-the-canadian-arts-and-cultural-industries-research-review-2010-2018>

This review identifies more than 250 reports, articles, and documents from Ontario and the rest of Canada containing data pertaining to women in six sectors of the arts and cultural industries: visual arts, dance, theatre, literature, music, and media arts/screen. A key finding of the report is that only sector-by-sector information is currently available; no existing research was found on the status of women in the arts and cultural industries as a whole.

The authors found that the overall gender composition of the arts and cultural industries in Ontario is equal: 52% of artists and 51% of cultural workers are female. However, through an analysis of the gender breakdown of nine occupational groupings from the 2011 *National Household Survey*, the authors found that:

- Only one occupational grouping is gender equal: musicians and singers are 50% female and 50% male
- Four groupings are “gender balanced” (i.e., about 40% / 60% gender distribution)
  - Visual arts (54% female, 46% male)
  - Other performers (53% female, 47% male)
  - Authors and writers (54% female, 46% male)
  - Actors and comedians (46% female, 54% male)
- Four groupings are gender imbalanced
  - Artisans and craftpersons (61% female, 39% male)
  - Dancers (86% female, 14% male)
  - Producers, directors, and choreographers (67% male, 33% female)
  - Conductors, composers and arrangers (65% male, 35% female)

Even in sectors that were numerically gender balanced or equal, the authors found that there are often significant gendered differences in areas like income, leadership roles, and career and industry recognition: “Across all sectors, women’s artistic and creative outputs receive significantly less public exposure than those of men. The systemic and relative (in)visibility of women’s artistic works indicates that women, as a group, experience gender-based disadvantage in the arts and cultural industries overall”.

The authors point out that gender inequality across arts sectors is not due to women obtaining less training or education than men: “A cross sectoral analysis of available data on education and training clearly shows that across all six sectors, women are as highly educated as men”.

The authors call for more research in the arts and cultural industries, both in terms of all facets of women’s diversity (i.e., intersectional research) as well as analysis that goes beyond the gender binary: the authors “acknowledge that gender is not a binary, although this is the predominant framing in the existing research data. Our use of the terms ‘female/male’ and ‘woman/man’ includes all individuals who identify as such”.

## **Achieving Equity in Canadian Theatre: A Report with Best Practice Recommendations**

Equity in Theatre. 2015

Author: Michelle MacArthur

<https://equityintheatre.com/achieving-equity-canadian-theatre>

Based on interviews with theatre professionals, secondary data collected from theatre organizations, international data from equity studies, as well as academic and newspaper articles, this report provides a “picture of (in)equity in Canadian theatre” and a “series of recommendations to increase the representation of women and other minoritized groups”.

Despite comprising most theatre school graduates and audience members, women’s representation in key creative roles in theatre is below 35%. In fact, a major finding of the report is that the roughly 70% male / 30% female division among artistic directors, directors, and playwrights has remained unchanged for the last 30 years. This 70 / 30 split is also consistent with data from Australia, the UK and the US.

While women account for 50% of the membership of the Playwright’s Guild of Canada, they accounted for only 22% of produced playwrights in 2013/2014.

Using data from the 2011 *National Household Survey*, the author found that women earn less than men in major artistic roles:

- As actors and comedians, women earned 26% less than men.
- As authors and writers, women earned 12% less than men.
- As producers, directors, choreographers, and other related roles, women earned 16% less than men.

The author found that “increasing women’s representation in one area will have a positive effect on the others”. In particular, there appears to be a link between women artistic directors and women directors, as well as between women playwrights and roles for women actors.

The author notes that “there is a significant need for research on how these roles break down in terms of other marginalized groups, including people of colour, Aboriginal people, immigrants, people with disabilities, and LGBTQ, who are likely marginalized further”.

The report contains 38 recommendations of ways to redress the representation gap in the theatre sector. Examples follow from each of the four areas identified by the author:

- Education: “Increase the percentage of plays by women and other marginalized groups taught and performed at elementary schools, high schools, and post-secondary institutions”.
- Mentorship and networking: “Offer management development and mentorship programs to train women to become artistic directors and courses to foster leadership and negotiation skills”.
- Administration: “Set organizational targets to achieve and enforce parity”.
- Advocacy and awareness: “Create awards for theatre companies that meet equity targets”.

### **Women in Music: A Profile of Women Working in the Ontario’s Music Industry**

WomeninMusic.ca and Ontario Media Development Corporation, 2015

Author: Nordicity

<http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+Working+in+ON+Music+Industry/A+Profile+of+Women+Working+in+ON+Music+Industry.pdf>

Based largely on an online survey of 455 women working in Ontario’s music industry, this report covers seven types of positions, of which “artist” is one. Survey respondents included employees of music industry companies (60% of all survey respondents), company owners (21%), and freelancers / short-term contract employees (19%).

Because the survey sample was not randomized, an overall margin of error cannot be applied to the results. As is the case for all surveys where individualized self-select whether to respond, there is uncertainty as to whether the responses provide a representative sample of all women in music in Ontario.

The survey found that women working in Ontario’s music industry tend to be:

- “Somewhat younger than women in Ontario’s population as a whole” (41% of female music workers are under 30 years old vs. 20% of all female workers).
- “Relatively homogeneous” (89% of female music workers described themselves as white, compared with 63% of all Ontario women).
- “Clustered in the Greater Toronto Area (86%)”.
- Well-educated (41% of female music workers “had completed an undergraduate degree, and an additional 13% had completed both undergraduate and graduate studies”).

Regarding salaries, the survey found that female music company employees earned 10% less than the average for all music company employees (\$50,500 vs. \$56,000) and 24% less than all

workers in the sound recording industry (\$50,500 vs. \$60,100). Artists had the lowest earnings (\$24,100) of the seven positions covered in the survey results.

The survey found three positive factors in women's career progression: "1) Access to networking opportunities; 2) Overall workplace culture; and 3) Access to mentors". The key negative factors in women's career progression were found to be: "1) Compensation practices; 2) Gender balance in senior management; and 3) Overall gender balance in the workplace".

A scan of music company employment found that women hold relatively few "named executive positions" (23%, or 24 of 104). Furthermore, about one-half of companies (48%) "had no women represented in their executive tier".

The report concludes that "women in the music industry in Ontario, home to Canada's largest music industry, face numerous challenges. From lower pay across the board and low exposure to boardrooms/executive levels to a lack of workforce diversity and systemic gender discrimination, there is much work to be done and progress to be made."

## **#PressForProgress: Evidencing gender inequality in the arts**

### **Also: Women in film: what does the data say?**

Nesta, March 8, 2018 and September 20, 2017

Author: Cath Sleeman

[www.nesta.org.uk/blog/pressforprogress-evidencing-gender-inequality-arts](http://www.nesta.org.uk/blog/pressforprogress-evidencing-gender-inequality-arts)

[www.nesta.org.uk/blog/women-film-what-does-data-say](http://www.nesta.org.uk/blog/women-film-what-does-data-say)

These research-based blog posts attempt to find "innovative ways of tracking gender balance" by using existing alternative datasets (i.e., "big data") to explore the situation of women in certain areas of the arts in the United Kingdom (UK) and elsewhere. The research underpinning the posts typically counts all people in a particular occupation or sector. However, incomplete coverage is a key limitation of big data: existing databases may not cover all workers or all sectors.

In music, the posts include an examination of the composers featured at the Proms – billed as "the world's greatest classical music festival", which began in London in 1895. The posts highlight how "women made up just 9 of the 120 composers whose works appeared in the Proms' 2017 season." In fact, "women often featured more frequently in the Proms during the early 20th century than they have in recent years."

In the publishing sector, researchers analyzed the texts of more than 100,000 novels published over a 200-year period. "In books written by men, women occupied on average just a quarter to one third of the character-space. In books by women, the division was much closer to being equal. The authors describe the gender gap as being 'depressingly stable' over the 200-year period."

Based on facial recognition of the 100 highest grossing live-action films in the United States in 2014, 2015, and 2016, researchers found that “men were seen and heard almost twice as often as women, with women occupying just 36% of screen time and 35% of speaking time.”

Many of the findings in the posts highlight the situation of women in the UK film industry:

- “There has been no meaningful improvement in the on-screen gender mix since the end of World War II”, with women still accounting for about 30% of on-screen roles.
- Over their careers, “men appeared in more films on average than women and had a longer gap between their first and last films (a basic measure of career length). On a positive note, these gaps appear to be narrowing over time.”
- “Unnamed characters who work in high-skilled occupations (e.g. doctor) are much more likely to be portrayed by men than women.” For example, since 2005, “only 16% of unnamed doctors in UK films have been played by women, despite women now comprising 52% of doctors” in the UK.
- “Over the last 100 years, the five unnamed roles most likely to be played by women, rather than men, were prostitute, housekeeper, nurse, secretary and receptionist.”
- In 1,966 scripts for films released between 1929 and 2015, “women had a high likelihood (relative to men) to be asked to ‘snuggle’, ‘giggle’, ‘squeal’ and ‘sob’. Conversely men were more likely to ‘strap’, ‘gallop’, ‘shoot’, ‘howl’ and ‘kill’.”
- “In crews, the gender mix has improved, but in some departments women still make up less than 10 per cent of senior roles.”
- “Films that have one woman in a senior writing or directing role contain relatively more women in their casts.”

# Les femmes dans les arts

## Situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles au Canada : Examen de la recherche

Conseil des arts de l'Ontario, 2018

Auteures : Amanda Coles, Kate MacNeill, Jordan Beth Vincent, Caitlin Vincent avec Philippe Barré

<http://www.arts.on.ca/recherche-et-impact/publications-de-recherche/situation-des-femmes-dans-les-industries-artistiques-et-culturelles-au-canada-examen-de-la-recherch?lang=fr-ca>

Cet examen recense plus de 250 rapports, articles et documents de sources ontariennes ou canadiennes contenant des données sur les femmes dans six secteurs d'activités artistiques et culturelles : les arts visuels, la danse, le théâtre, la littérature, la musique et les arts médiatiques/sur écran. Une de ses principales constatations est qu'il n'existe pas d'études ayant des données sur la situation des femmes dans l'ensemble des industries artistiques et culturelles et que seules des données par secteur sont actuellement disponibles.

Les auteures ont trouvé que la répartition générale des sexes dans les industries artistiques et culturelles en Ontario est égale : les femmes constituent 52 % des artistes et 51 % de la main-d'œuvre culturelle. Toutefois, en se fondant sur une analyse des sexes de neuf regroupements de professions utilisés par l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, les auteures arrivent aux conclusions suivantes :

- Il y a parité des sexes dans un seul groupe professionnel : le groupe des musiciens et chanteurs est composé de 50 % de femmes et d'hommes.
- Il y a une participation équilibrée des sexes dans quatre groupements (la participation des hommes et des femmes se situe entre 40 et 60 pour cent).
  - Arts visuels (femmes 54 %, hommes 46 %)
  - Autres interprètes de la scène (femmes 53 %, hommes 47 %)
  - Auteurs et écrivains (femmes 54 %, hommes 46 %)
  - Acteurs et comédiens (femmes 46 %, hommes 54 %)
- La répartition des sexes est déséquilibrée dans quatre groupes :
  - Artisans (femmes 61 %, hommes 39 %)
  - Danseurs (femmes 86 %, hommes 14 %)
  - Producteurs, réalisateurs et chorégraphes (femmes 33 %, hommes 67 %)
  - Chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs (femmes 35 %, hommes 65 %)

Même dans les secteurs où il y a parité ou équilibre numérique des sexes, les auteures trouvent qu'il y a souvent des différences importantes sur le plan du revenu, du leadership et de la reconnaissance professionnelle et sectorielle : « Dans tous les secteurs, les produits

artistiques et créatifs des femmes reçoivent beaucoup moins de visibilité que ceux des hommes. L’(in)visibilité systémique et relative des œuvres artistiques des femmes indique que les femmes, en tant que groupe, sont désavantagées par rapport aux hommes dans l’ensemble des industries artistiques et culturelles. »

Les auteurs font remarquer que l’inégalité des sexes dans tous les secteurs artistiques n’est pas attribuable à une absence de formation ou d’études chez les femmes : « Une analyse intersectorielle des données disponibles sur le niveau d’études et la formation montre clairement que les femmes sont aussi instruites que les hommes dans les six secteurs. »

Les auteures affirment la nécessité d’avoir de nouvelles études sur les industries artistiques et culturelles, tant pour examiner les aspects de la diversité des femmes (études intersectionnelles) que pour s’affranchir de la logique binaire du genre : « nous reconnaissons également que le genre n’est pas binaire, bien que ce soit là l’encadrement prédominant des données actuelles des recherches. Notre utilisation des expressions “masculin/féminin” et “hommes/femmes” comprend tous les individus qui s’identifient en tant que tels. »

## **Réaliser l’équité dans les théâtres au Canada : rapport et pratiques exemplaires recommandées**

(Achieving Equity in Canadian Theatre: A Report with Best Practice Recommendations)

Equity in Theatre, 2015

Auteure : Michelle MacArthur

<https://equityintheatre.com/achieving-equity-canadian-theatre>

Fondé sur des entrevues avec des professionnels du théâtre, des données secondaires prises auprès des organismes de théâtre et des données internationales provenant d’études sur l’équité ainsi que sur des articles savants et des reportages, ce rapport brosse un « portrait de l’(in)équité dans le théâtre au Canada » et renferme une « série de recommandations pour accroître la représentation des femmes et des autres groupes minoritaires ».

Même si les femmes constituent la plupart des diplômés d’écoles de théâtre et des membres du public, leur représentation dans les principaux rôles de création des productions théâtrales ne dépasse pas 35 %. De fait, une des principales conclusions de cette recherche est que le rapport 70 % hommes et 30 % femmes dans les rôles de direction artistique, de mise en scène et de dramaturgie n’a pas changé au cours des 30 dernières années. Cette proportion 70:30 est d’ailleurs semblable à la situation en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

Les femmes constituent 50 % des membres de l’association professionnelle Playwright’s Guild of Canada, mais seulement 22 % des membres dont les œuvres ont été mises en scène au cours de la saison 2013/2014.

En s'appuyant sur les données de *l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, l'auteure constate que les femmes gagnent moins que les hommes dans les principaux rôles artistiques :

- Les actrices et comédiennes gagnent 26 % de moins que les acteurs et comédiens.
- Les auteures et écrivaines gagnent 12 % de moins que leurs homologues masculins.
- Dans le groupe « producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé », les femmes gagnent 16 % de moins que les hommes.

L'auteure constate que « l'augmentation de la représentation des femmes dans un domaine a un effet positif à d'autres égards ». Plus précisément, il semble y avoir une relation entre la présence de femmes à la direction artistique et leur présence à la mise en scène, ainsi qu'entre les femmes dramaturges et les rôles de comédiennes.

L'auteur observe qu'il y a « un important besoin d'études sur la façon dont ces rôles sont répartis auprès d'autres groupes marginalisés, y compris les personnes de la diversité culturelle, les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées et LGBTQ, qui sont vraisemblablement davantage marginalisées ».

Le rapport renferme 38 recommandations sur des façons de combler l'écart des sexes dans le secteur du théâtre. Voici quelques recommandations dans les quatre domaines ciblés par l'auteure :

- Éducation : « Augmenter le pourcentage de pièces de femmes et de groupes marginalisés que l'on enseigne et interprète dans les écoles élémentaires et secondaires ainsi que dans les établissements postsecondaires ».
- Mentorat et réseautage : « Proposer des programmes de gestion et de mentorat pour former les femmes au rôle de direction artistique et des cours sur le leadership et les techniques de négociation ».
- Administration : « Établir des cibles au sein des organismes pour atteindre et respecter la parité ».
- Promotion et sensibilisation : « Créer des prix pour des compagnies de théâtre qui atteignent des cibles d'équité ».

## Femmes en musique : Profil des femmes dans l'industrie de la musique en Ontario

(Women in Music: A Profile of Women Working in the Ontario's Music Industry)

WomeninMusic.ca et Société de développement de l'industrie des médias de l'Ontario, 2015

Auteur : Nordicity

<http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+Working+in+ON+Music+Industry/A+Profile+of+Women+Working+in+ON+Music+Industry.pdf>

S'appuyant en grande partie sur un sondage en ligne auprès de 455 femmes travaillant dans l'industrie de la musique en Ontario, ce rapport porte sur sept types de postes, celui d'artiste n'étant qu'un d'entre eux. Les répondantes comprennent des employées des entreprises du secteur (60 % de toutes les répondantes), des propriétaires d'entreprise (21 %), et des pigistes et contractuelles de courte durée (19 %).

Aucune marge d'erreur globale ne peut être établie pour les résultats puisque l'échantillon du sondage n'est pas aléatoire. Comme c'est le cas de tous les sondages où la composition des répondants dépend du bon vouloir de ces derniers, il n'est pas possible de savoir si les réponses proviennent d'un échantillon représentatif des femmes dans les milieux de la musique en Ontario.

Selon ce sondage, les femmes qui travaillent dans l'industrie de la musique en Ontario ont tendance à avoir les caractéristiques suivantes :

- « Elles ont tendance à être plus jeunes que l'ensemble des femmes actives de l'Ontario » (41 % des femmes dans l'industrie de la musique ont moins de 30 ans, alors que seulement 20 % des femmes dans la population active de l'Ontario ont moins de 30 ans).
- Elles sont « relativement homogènes » (89 % d'entre elles se décrivent comme blanches, alors que les femmes blanches ne constituent que 63 % de toutes les femmes en Ontario).
- Elles sont « regroupées dans la région du Grand Toronto (86 %) ».
- Elles ont fait des études supérieures (41 % d'entre elles « ont un baccalauréat et un autre 13 % ont fait en plus des études supérieures »).

Quant aux salaires, le sondage révèle que les travailleuses des entreprises de musique gagnent 10 % de moins que la moyenne sectorielle (50 500 \$ comparativement à 56 000 \$) et 24 % de moins que la moyenne du secteur des enregistrements sonores (50 500 \$ comparativement à 60 100 \$). Les artistes se classaient en dernière position (24 100 \$) au classement du revenu des sept rôles recensés par le sondage.

Le sondage a trouvé trois facteurs positifs en faveur de l'avancement professionnel des femmes, « l'accès à des possibilités de réseautage, la culture générale du milieu de travail et l'accès à des mentors », ainsi que trois grands facteurs négatifs qui s'y opposent, « les pratiques de rémunération, l'équilibre des sexes dans la direction supérieure des entreprises

et l'équilibre des sexes dans les milieux de travail ».

Un examen des emplois dans les entreprises de musique a révélé que les femmes occupent relativement peu de postes « de niveau exécutif » (24 des 104 postes, soit 23 %). De plus, près de la moitié des entreprises (48 %) « n'avaient pas de femmes à la direction supérieure ».

Le rapport conclut que « les femmes dans l'industrie de la musique en Ontario, la plus importante du Canada, sont aux prises avec une foule d'obstacles. Que ce soit un salaire moindre, peu importe le niveau de son poste, l'absence à quelques exceptions près de femmes dans les conseils d'administration et à la direction supérieure, le manque de diversité dans les effectifs ou la discrimination sexuelle systémique, il reste beaucoup de travail à faire et de progrès à réaliser. »

## **#PressForProgress : Établir des données probantes sur les inégalités sexuelles dans les arts**

### **et Les femmes au cinéma : que disent les données ?**

(#PressForProgress: Evidencing gender inequality in the arts et Women in film: what does the data say?)

Nesta, 8 mars 2018 et 20 septembre 2017

Auteure : Cath Sleeman

[www.nesta.org.uk/blog/pressforprogress-evidencing-gender-inequality-arts](http://www.nesta.org.uk/blog/pressforprogress-evidencing-gender-inequality-arts)

[www.nesta.org.uk/blog/women-film-what-does-data-say](http://www.nesta.org.uk/blog/women-film-what-does-data-say)

Ces billets de blogue cherchent « des moyens novateurs de dépister l'équilibre des sexes » en utilisant des ensembles de données existants (en l'occurrence, des « données massives ») pour explorer la situation des femmes dans certains domaines artistiques au Royaume-Uni et ailleurs. Les études sur lesquelles l'auteure s'appuie comptent le plus souvent toutes les personnes dans une profession ou un secteur en particulier. Toutefois, une des principales limites des données massives est leur couverture incomplète des populations cibles : les bases de données actuelles ne couvrent pas toute la population active ni tous les secteurs.

En musique, l'auteure s'intéresse à une étude sur les compositeurs interprétés dans le cadre du festival Proms, qui se décrit comme « le meilleur festival de musique classique au monde », et qui a lieu à Londres depuis 1895. Il signale que « seuls 9 des 120 compositeurs dont les œuvres figuraient au programme de la saison 2017 du festival Proms étaient des femmes ». De fait, « il y avait plus d'œuvres de femmes au programme du festival Proms au début du XX<sup>e</sup> siècle qu'il n'y en a eu au cours des dernières années. »

Dans le secteur de l'édition, des chercheurs ont analysé les textes de plus de 100 000 romans publiés sur une période de 200 ans. « Dans les livres écrits par des hommes, les femmes occupent en moyenne un tiers des rôles de personnages. Dans les livres écrits par les femmes, le rapport est beaucoup plus égal. Les chercheurs estiment que cette tendance est

“désespérément stable” tout au long des 200 années examinées. »

En se fondant sur la reconnaissance faciale des 100 films de fiction aux revenus les plus élevés aux États-Unis en 2014, 2015 et 2016, les chercheurs ont trouvé que « les hommes étaient vus et entendus environ deux fois plus souvent que les femmes, les femmes n’occupant que 36 % du temps à l’écran et ne prononçant que 35 % des dialogues ».

Bon nombre des constatations dans ces billets décrivent la situation des femmes dans l’industrie cinématographique du Royaume-Uni :

- « Il n’y a pas eu d’amélioration significative de la représentation des femmes à l’écran depuis la fin de la Deuxième Grande Guerre », les femmes n’obtenant qu’environ 30 % de tous les rôles de personnages.
- Au cours de leur carrière, « les hommes figurent en moyenne dans plus de films que les femmes et selon une mesure de base de la longévité des carrières, la période entre le premier et dernier rôle des hommes est plus longue que celle des femmes. Sur une note plus positive, l’écart entre les périodes semble se réduire au fil des années. »
- « Les personnages anonymes occupant des professions spécialisées (un médecin, par exemple) sont beaucoup plus souvent incarnés par des hommes. » Ainsi, depuis 2005, « des femmes ont incarné seulement 16 % des personnages de médecin anonyme dans les films du Royaume-Uni, alors qu’elles constituent 52 % des médecins » du pays.
- « Depuis plus de 100 ans, les cinq rôles anonymes les plus souvent joués par des femmes plutôt que des hommes sont ceux de la prostituée, de la ménagère, de l’infirmière, de la secrétaire et de la réceptionniste. »
- Dans 1 966 scripts de films diffusés entre 1929 et 2015, il y a une forte probabilité (comparativement aux hommes) que l’on demande aux actrices de « se coller », « ricaner », « crier » et « gémir ». Pour leur part, il était plus probable l’on retrouve « attacher », « galoper », « tirer », « hurler » et « tuer » dans les indications aux acteurs.
- « Du côté des équipes de production, la composition hommes-femmes s’améliore, bien que dans certains services, les femmes occupent moins de 10 % des rôles supérieurs. »
- « On retrouve relativement plus de femmes dans la distribution des films où une femme est chargée du scénario ou de la réalisation. »