

Actrius joves en l'entorn laboral: una anàlisi de les desigualtats de gènere i poder en el sector teatral italià

Emanuela Naclerio

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

emanuela.naclerio@unito.it

Rebut: 18/05/2021

Acceptat: 15/11/2021

RESUM

Des que es va alçar la prohibició de la participació de les dones en les obres de teatre, a mitjan segle XVII a Anglaterra, fins a l'impacte comunicatiu de la campanya #MeToo, la presència de les actrius en l'escenari sempre ha servit per a qüestionar i reduir profundament les normes socials relacionades amb el gènere i l'espai cultural. Utilitzant una metodologia qualitativa, aquest article analitza les experiències de treball de joves actrius en el sector de les arts escèniques italianes, considerant aspectes estètics i emocionals relacionats amb el treball teatral. L'entorn ocupacional, descrit a través de conjunts de dades i enquestes específiques del sector, sembla estar caracteritzat per marcades asimetries de poder en termes d'edat i gènere que, al seu torn, estan incrustades en les experiències laborals quotidianes, corporals i emocionals de les joves actrius.

Paraules clau: desigualtats de gènere, treball cultural, actrius de teatre, Itàlia, les arts escèniques

ABSTRACT. *Young actresses at work: an analysis of gender and power inequalities in the Italian theatrical sector*

From the time the ban on women performing in theatrical plays was lifted in mid-1600s England to the communicative impact of the #MeToo campaign, the presence of actresses on stage has always had the capacity to profoundly question and significantly reduce societal norms related to gender and cultural spaces. Using a qualitative methodology, this paper analyses young actresses' experiences of work in the Italian performing arts sector, considering aesthetic and emotional aspects related to theatre work. The occupational environment, described through the sector's specific datasets and surveys, appears to be characterised by marked power asymmetries in terms of age and gender which, in turn, is embedded in young actresses' everyday bodily and emotional experiences of work.

Keywords: gender inequalities, cultural work, theatre actresses, Italy, performing arts

SUMARI*

Introducció
 Gènere, cossos i desigualtats en el treball cultural
 Context i metodologia de la investigació
 Desigualtats de gènere en el context teatral italià
 Estètica, gènere i poder en l'escenari i més enllà
 Conclusions
 Referències bibliogràfiques
 Nota biogràfica

Autora per a correspondència / Corresponding author: Emanuela Naclerio. Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Milano.

Citació suggerida / Suggested citation: Naclerio, E. (2022). Actrius joves en l'entorn laboral: una anàlisi de les desigualtats de gènere i poder en el sector teatral italià. *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 136(1), 31-48. DOI: <http://doi.org/10.28939/iam.debats-136-1.2>

INTRODUCCIÓ

Tot i que l'artista creatiu ideal s'associa tradicionalment a tipus ideals masculins romàntics i heroics (Bain, 2004; Taylor i Littleton, 2012), una anàlisi feminista recent emmarca les dones joves en el centre de l'èmfasi de les indústries culturals contemporànies en l'esperit empresarial i la creativitat (Conor, Gill, i Taylor, 2015; McRobbie, 2009). El sector cultural es presenta entorn de narratives d'igualtat, qualitats «guais» i diversitat (Gill, 2002; McRobbie, 2002), però els acadèmics subratllen que les pràctiques laborals que reproduïxen les desigualtats de gènere, raça i classe estan molt esteses en els entorns laborals (Barrios i Villarroya, 2021; Friedman, O'Brien, i Laurison, 2017; Simon, 2019).

El sector de les arts escèniques comparteix amb molts dominis artístics una alta dependència de les polítiques públiques i es considera avantguardista a l'hora d'experimentar processos de flexibilització dins del mercat laboral (Bataille, Casula, Bertolini, i Perrenoud, 2020; Menger, 1999). En un entorn laboral caracteritzat per dinàmiques informals i pel predomini d'activitats basades en projectes, els treballadors joves ocupen una posició cada vegada més vulnerable (Armano i Murgia, 2013; Bertolini, Moiso, i Unt, 2019; Hennekam i Bennett, 2017).

En el context de les arts escèniques, la presència de la dona en l'escenari artístic té una història controvertida de representacions, tant estereotipades com

* Article traduït per Jeroni Rico Pascual

emancipatòries (Davis, 2002; Pullen, 2005). Considerant el cos com a portador de significats culturals en l'esfera pública, la literatura feminista subratlla com les dones estan en permanent confrontació amb lògiques asimètriques i projectes disciplinaris (Bartky, 2015). Així, les dones en professions en què l'aspecte i l'aparença són consubstancials a la mateixa feina (Mears, 2011) i quan les pràctiques de contractació es basen explícitament en l'aparença física (Dean, 2005; Donovan, 2019) estan particularment exposades a l'escrutini estètic (Wolf, 1991).

Tenint en compte les desigualtats de gènere i de poder en el sector de les arts escèniques, aquest article analitza els relats de treball de les joves actrius en el context italià i presenta els resultats d'una investigació qualitativa que va tenir lloc a Milà durant 2019 i 2021. Considerant l'atur forçós que va afectar les arts escèniques durant 2020 i 2021, en amplificar tant les desigualtats de gènere preexistents (Özkazanç-Pan i Pullen, 2020) com la vulnerabilitat dels treballadors creatius (Comunian i England, 2020), aquest article considera els relats de les actrius sobre el treball previ a la pandèmia.

A partir de la contribució dels estudis culturals a l'estudi del gènere en el sector de la producció cultural (Conor et al., 2015; Gill, 2014) i de les reflexions sociològiques que consideren el paper del treball estètic i emocional (Entwistle i Wissinger, 2006; Hochschild, 1983), aquest assaig explora la dimensió de gènere de les pràctiques laborals de les dones joves en les arts escèniques.

L'article està organitzat de la manera següent: la primera secció descriu la contribució de la literatura a l'estudi de les dones joves i el treball cultural i revisa les reflexions dels acadèmics sobre els conceptes de treball estètic i emocional. La segona secció descriu el context d'investigació i la metodologia adoptada en l'estudi. Usant estadístiques descriptives, la tercera secció traça els contorns del mercat laboral i la carrera d'una actriu, així com les característiques del sistema teatral italià. La secció final presenta una reflexió sobre les implicacions de gènere de les

pràctiques de treball de les actrius en relació amb els estàndards de bellesa i performativitat del sector, a més de la distribució desigual del poder en eixos d'edat i gènere.

GÈNERE, COSSOS I DESIGUALTATS EN EL TREBALL CULTURAL

En les societats postindustrials, la cultura i l'entreteniment sovint s'han considerat amb entusiasme una avantguarda i un sector econòmic crucial (Florida, 2002). La feina creativa i artística passa a associar-se en l'imaginari popular amb la moda i les «feines guais», cosa que produeix el que es pot considerar una «normalització problemàtica del risc» (Neff, Wissinger, i Zukin, 2005: 308). D'acord amb les tendències generals en el sector cultural, en els últims trenta anys l'entorn teatral italià ha sigut testimoni d'un nombre creixent d'aspirants que competeixen per llocs de treball a curt termini (Gallina, Monti, i Ponte di Pino, 2018). De fet, tant la duració de la gira com el temps dedicat a la producció d'un espectacle van patir una reducció constant que va impactar en la duració de la participació dels actors (Serino, 2020). A més, les recents reformes del mercat laboral van aplanar el camí per a l'expansió d'unes relacions laborals híbrides (Armano i Murgia, 2017) en les quals els artistes i intèrprets han sigut cada vegada més contractats no només com a empleats, sinó també com a treballadors autònoms, amb la qual cosa s'han configurat contractes semidependents o formalment autònoms, aspecte que cada vegada és més comú en el sector (Bertolini i Luciano, 2011). Així, la capacitat de desenvolupar instruments personals per a afrontar la inseguretats en el mercat laboral es configura com una tasca crucial per als joves treballadors.

El sector cultural sembla estar impulsat pel talent, les qualitats «guais» i la meritocràcia (McRobbie, 2003), però els estudis dedicats a l'anàlisi de les desigualtats en el treball han mostrat com es reproduïen els múltiples posicionaments i la desigualtat d'oportunitats en els treballadors (Acker, 2006; Gill, 2002).

En el context de les arts escèniques, Deborah Dean (2008) considera la interrelació entre els conceptes de raça, gènere i edat dins de l'estructura de possibilitats d'accés a un entorn laboral altament segmentat per a les dones. Partint d'un sentit comú generalitzat en el sector, una anàlisi de les oportunitats d'accés al sector teatral al Regne Unit confirma que els actors d'entorns familiars privilegiats no només tenen menys dificultats que els seus companys de classe treballadora per a accedir al mercat laboral, sinó que també se'ls concedeix un tracte econòmic més favorable (Friedman et al., 2017). Quant a la indústria cinematogràfica estatunidenca, el treball de Samantha J. Simon (2019) parteix de la reflexió d'Acker sobre el gènere en les organitzacions (Acker, 1992) i considera que el treball de les agències de representació demostra com es reproduïen les desigualtats de raça i gènere. L'obra de Christina Scharff (2015, 2017), pel que fa a l'experiència de joves intèrprets que treballen en el sector de la música clàssica, destaca la relació entre l'esperit emprenedor i les dinàmiques de gènere en la construcció de subjectivitats artístiques. Reflexionant sobre el context institucional italià de la música clàssica, Clementina Casula (2019) considera les trajectòries professionals de les dones intèrprets i reflexiona sobre les desigualtats de gènere que caracteritzen l'educació i les trajectòries professionals. A més, estudioses feministes de la sociologia de les arts han analitzat el paper de les construccions culturals de gènere en relació amb els posicionaments de les dones en la història de les arts i han evidenciat, amb això, la posició subalterna que ocupaven les dones en el món de l'art i com els homes tenien un accés privilegiat a les professions artístiques (Nochlin, 2021; Pollock, 1999).

En un context cada vegada més empresarial, la posició de la dona sembla estar dividida entre les possibilitats que ofereix un paisatge reflexiu i individualitzat (Beck, 1992) i el risc de viure dinàmiques de retradicionalització de gènere (Adkins, 1999; Banks i Milestone, 2011). Si en el passat la figura de l'emprenedor d'èxit tenia trets masculins (Bruni, Gherardi, i Poggio, 2004), hui en dia la dona jove és considerada el

subjecte emprenedor per excel·lència (Scharff, 2016), en un context en què les habilitats comunicatives són cada vegada més demandades en el mercat laboral (Grugulis i Vincent, 2009; Nickson, Warhurst, Commander, Hurrell, i Cullen, 2012).

En aquest context, el concepte de treball emocional d'Arlie Hochschild (1979, 1983), que originalment es va emprar per a descriure el domini de treball de l'atenció i els serveis, s'ha adoptat cada vegada més en les reflexions dels acadèmics sobre les indústries culturals dels últims vint anys (Grindstaff, 2002; Hesmondhalgh i Baker, 2008; Mears i Finlay, 2005). A més, l'atenció prestada a la dinàmica sociopsicològica del treball cultural ha estat, durant els últims anys, en el centre d'un nombre creixent d'anàlisis del treball cultural. Aquests estudis han subratllat la relació del treball emocional tant amb les postures emprenedores com amb els processos de precarització (Ashton, 2021). Així, diversos autors han reflexionat sobre el paper del treball per projectes i la informalitat en entorns creatius en el desenvolupament de relacions socials instrumentals (Neff, 2012; Wittel, 2001), parlant de «xarxes obligatòries» (Neff et al., 2005: 308).

Incorporant a l'anàlisi una major atenció a les pràctiques corporals, s'ha utilitzat el concepte de treball estètic per a tractar de superar la noció de treball emocional que distingeix entre disposicions internes i externes (Witz, Warhurst, i Nickson, 2003). La noció de treball estètic s'ha estudiat principalment en relació amb els empleats (Warhurst, Nickson, Witz, i Cullen, 2000), però el treball de Dean (2005) és fonamental per a estendre el concepte de treball estètic a les pràctiques de contractació d'artistes independents. Seguint una anàlisi fenomenològica (Crossley, 1996; Csordas, 1990), els acadèmics han problematitzat la necessitat de comprendre l'encarnació de les pràctiques laborals i considerar el treball estètic com una possible extensió del concepte de treball emocional (Entwistle i Wissinger, 2006). En el camp de les models de moda professionals, l'acompliment del treball emocional de les dones i la gestió del capital corporal s'han considerat en relació amb els patrons ocupacionals irregulars

(Mears, 2011; Mears i Connell, 2016; Mears i Finlay, 2005). L'obra de Sylvia Holla té en compte la relació entre el treball estètic i la formació de la identitat; en la seua obra analitza les pràctiques de les models des d'una perspectiva antropològica (Holla, 2016, 2020).

Els ideals estètics, com destaquen el pensament feminista (Butler, 1990; Grosz, 1994) i l'interaccionisme simbòlic (Goffman, 1979; Kessler i McKenna, 1985), es creen en entorns socioculturals específics i reflecteixen relacions asimètriques de gènere, raça i classe (Skeggs, 1997). Assenyalant les estructures de poder i desigualtat que estan en joc en diferents sectors contemporanis, s'ha presentat una col·lecció editada d'assajos sobre el terme «emprenedoria estètica» per a indicar l'atenció creixent sobre els valors estètics normatius i la relació d'aquests amb els ideals emprenedors i neoliberals dins de les experiències de vida de les dones en el camp laboral (Elias, Gill, i Scharff, 2017).

CONTEXT I METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓ

Les dades presentades en aquest document es basen en una investigació qualitativa que va tenir com a objectiu explorar les experiències laborals dels actors i actrius italians entre els anys 2019 i 2021. Considerant la crisi a la qual es va enfrontar el sector de l'entreteniment arran de la pandèmia de la COVID-19, l'anàlisi presentada en aquest context s'enfoca en les narratives de treball de les actrius durant una època anterior a març de 2020 i té en compte dades estadístiques de l'Institut Nacional de Seguretat Social Italià (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* o INPS) referides a l'any 2019.

El treball de camp principal es va dur a terme a Milà per la rellevància que té per al sector creatiu i cultural italià. En les últimes dècades, un terç de la població de la ciutat estava directament ocupat en indústries creatives i culturals (Bonomi, 2012). La vivacitat de la producció cultural es reflecteix directament en el sector de les arts escèniques.

Tenint en compte les dades de 2019, recopilades i elaborades per l'Associació Italiana d'Autors i Editors (*Società Italiana degli Autori e degli Editori* o SIAE), la regió de Llombardia, a Itàlia, va ser on es va centrar la major part del negoci del teatre (*Annuario dello Spettacolo*, 2019), tant pel nombre d'espectacles celebrats (16,3 % del total d'espectacles celebrats en 2019) com per la ubicació de les empreses receptores de fons públics per a activitats teatrals (18,91 % del total d'empreses receptores de fons públics en 2019). Segons Gallina (2013: 22), l'Associació General Italiana de l'Espectacle (*Associazione Generale Italiana dello Spettacolo* o AGIS) reunia 128 companyies a Llombardia, 79 de les quals estan situades a l'àrea de Milà i, d'un total de 30 teatres finançats per l'Estat, 21 són a la capital llombarda. La vocació teatral de la ciutat no es deu només a la presència de La Scala. El primer teatre públic italià, *Piccolo Teatro*, s'hi va inaugurar el 1947 amb la intenció d'oferir a la ciutadania no només entreteniment, sinó produccions culturals artístiques i socialment valuoses (Colbert, 2005; Locatelli, 2015). El desenvolupament de l'oferta teatral ha sigut sostingut per l'Ajuntament a través d'una xarxa de convenis i oportunitats de finançament que generen un entorn fèrtil per al creixement de projectes teatrals (Calbi, 2011). Durant els últims vint anys, les activitats relacionades amb el sector de l'espectacle en viu s'han vist afectades per les retallades del suport econòmic de l'Estat a les indústries de l'entreteniment (*Fondo Unico per lo Spettacolo* o FUS) (Ferrazza, 2019: 36). Malgrat l'atenció i el suport creixents que ha rebut l'espectacle en viu per part del sector privat, mentre que les organitzacions establides van aconseguir superar la crisi, en els últims deu anys, les noves propostes i projectes experimentals han trobat dificultats per a buscar una via cap a la sostenibilitat en l'entorn urbà (D'Ovidio i Cossu, 2017; Gallina, 2013) i el paper del públic ha passat a ser fonamental en la programació cultural dels teatres (Taormina, 2006). Així, quan la crisi per la COVID-19 va afonar el sector durant el mes de març de 2020, la indústria de l'espectacle en directe ja estava lluitant per mantenir la seua sostenibilitat econòmica, cosa

que configurava els pròxims anys com un repte crucial per a les entitats amb finançament tant públic com privat.

El treball de camp va consistir en la recopilació de notes en espais d'interacció *online* i *offline* i en la realització d'entrevistes en profunditat a les treballadores. Seguint l'evolució de la pandèmia de la COVID-19 i la necessitat de distanciament físic, diverses de les participants en la investigació van ser reclutades i entrevistades en espais d'interacció en línia (Skype, Zoom, etc.). Les entrevistes van tenir una duració d'entre 40 i 100 minuts i es van gravar en suport d'àudio i/o vídeo amb el consentiment escrit de les participants en la investigació. Després de les reunions, les gravacions es van transcriure a l'italià, preservant l'anonimat de les participants. Després d'una primera part oberta i col·loquial, les entrevistes van estar dirigides per una guia temàtica que va tenir en compte la formació, les pràctiques laborals, la satisfacció personal i les expectatives de futur. Amb la intenció de comprendre l'estructura i el funcionament del camp teatral italià, també es van fer entrevistes contextuals a experts en la matèria i es van analitzar dades quantitatives de diferents fonts com l'INPS o el sindicat Confederació General Italiana del Treball (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro* o CGIL).

La present anàlisi considera 11 entrevistes fetes a actrius d'entre 27 i 36 anys que tenien de 3 a 8 anys d'experiència en el sector de les arts escèniques, juntament amb cinc entrevistes contextuals a experts en la matèria. Per tant, la categoria d'actrius «joves» es construeix entorn de l'edat biogràfica i l'experiència professional. Tenint en compte els entorns de treball institucionalitzats i informals, algunes de les actrius entrevistades van assistir a acadèmies de teatre finançades per l'Estat, mentre que d'altres tenien una educació heterogènia. Abastant la diversitat de les arts escèniques, l'elecció de la mostra va estar oberta a treballadores de diversos gèneres teatrals (cabaret, drama, teatre experimental), que tenen variacions específiques en els processos de producció i regulacions informals. Totes les partici-

pants en la investigació tenen origen ètnic italià, a més d'una llicenciatura o un títol equivalent emès per una acadèmia artística. Amb la finalitat de tenir diferents punts de vista sobre l'ambient de treball de les arts escèniques, aquest article considera els relats de dos directors d'escoles privades de teatre i un coordinador d'una escola d'actuació de finançament públic a la qual assisteixen algunes de les entrevistades, un agent i gerent i un sindicalista.

Per a descriure el context italià de les ocupacions en les arts escèniques, aquest document considera dades de: (i) l'Observatori Nacional de Benestar Social de l'INPS sobre les ocupacions dels artistes escènics en 2019; (ii) la investigació nacional de 2017 sobre les condicions laborals dels artistes intèrprets o executants encarregada pel Sindicat de Treballadors de la Comunicació (*Sindacato Lavoratori della Comunicazione* o SLC) - CGIL i la Fundació Vittorio (Fondazione Di Vittorio), i (iii) la investigació sobre les desigualtats de gènere en els teatres italians en 2019 feta pel col·lectiu feminista d'actrius Amleta.

El procés analític està influenciat pels supòsits de la teoria fonamentada (Charmaz i Belgrave, 2012) i es refereix a les narratives de les entrevistades sobre temes com el cos, la vulnerabilitat, la passió i la carrera. Les dades recopilades s'aborden des d'una perspectiva interseccional que explora les interaccions d'edat i gènere i deixa per a futures investigacions les dimensions de raça i classe. L'Estat italià no recopila dades estadístiques sobre la raça o l'origen ètnic de la població (Ambrosetti i Cela, 2015), la qual cosa dona com a resultat una falta de dades disponibles sobre l'origen ètnic de les persones (Pagnoncelli, 2010), així com sobre la necessitat d'utilitzar variables representatives per a captar els efectes de la variable en qüestió. Així, les entrevistes de les participants en la investigació s'han considerat en termes de gènere, formació acadèmica i oportunitats professionals i, al mateix temps, també s'han tingut en compte altres categoritzacions que sorgeixen de les narratives de les entrevistades, com l'orientació sexual.

Taula 1 Descriptors de les participants en la investigació

NOM	EDAT	FORMACIÓ ACADÈMICA	GÈNERE	TREBALLANT MÉS O MENYS DE 5 ANYS
Mary	29	No	Diversos	Menys
Candy	31	Sí	Drama	Menys
Mirana	35	Sí	Diversos	Més
Alicia	34	Sí	Diversos	Més
Selene	30	Sí	Comèdia	Menys
Ermione	29	Sí	<i>Clown</i>	Menys
Juno	29	Sí	Drama	Menys
Tamara	29	Sí	Teatre experimental	Menys
Nina	30	Sí	Drama	Més
Morena	27	Sí	Diversos	Menys
Bruna	36	No	Diversos	Més

FONT: elaboració pròpia

DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL CONTEXT TEATRAL ITALIÀ

En els últims anys, els estudiosos que han analitzat les desigualtats de gènere en el context laboral italià han subratllat, tot i l'augment de la participació de les dones en el mercat laboral, la persistència de l'exclusió laboral (Bertolini, 2010; Bozzon, 2008; Reyneri, 2009). A més, en un context en què les carreres i els entorns de treball es construeixen i funcionen a través d'una estructura específicament masculina (Gherardi, 1995), s'ha destacat la relació entre gènere, flexibilitat laboral i curs de vida (Saraceno, 1991, 2002). En particular, en les arts escèniques, l'ambient laboral sembla reproduir una segregació ocupacional de gènere entre les professions creatives, de domini masculí, i les ocupacions administratives, majoritàriament femenines (Proust, 2017), però també en la línia de les tasques tradicionals femenines i masculines

(Fraisse, 2000), en què les modistes són dones i els tècnics són homes.¹ En aquesta secció, utilitzant dades quantitatives recopilades en tres enquestes específiques del sector, es detallen les principals característiques del treball dels actors en el sector del teatre a Itàlia, centrant-se especialment en les posicions de les dones joves en el sector.

L'entorn teatral italià ha patit diverses transformacions durant l'últim segle que han donat forma a les trajectòries laborals i professionals dels actors

1 Les dades de l'INPS recopilades sobre els treballadors de les arts escèniques en 2019 mostren que les dones estan sobrerrepresentades en unes certes categories ocupacionals, per exemple, les dones representaven el 12 % del nombre total de tècnics empleats, però superen els seus homòlegs masculins en sectors com l'administració, en què representen el 70 % dels treballadors, i en vestuari, maquillatge i escenografia, en els quals també ocupen el 71 % de la plantilla.

(Serino, 2020). Hui en dia, el treball dels actors mostra predominantment una organització basada en projectes entorn de contractes curts, d'un dia a diversos mesos, que fa que els períodes curts de desocupació siguin orgànics en el sector (Gallina et al., 2018). Segons l'enquesta *Vita da artista* («Vida de l'artista»)² (Di Nunzio, Ferrucci, i Toscano, 2017), en 2015, el nombre de dones que treballaven en el sector d'espectacles en viu que van experimentar períodes de desocupació de més de sis mesos va ser superior al nombre d'homes (16,4 % dones vs. 11,5 % homes; p. 23). A més, els actors tradicionalment es consideren empleats, però, com succeeix en altres àmbits laborals, les relacions laborals híbrides i semidependents van en augment, mentre que els contractes formalment autònoms són cada vegada més comuns en el sector (Bertolini i Luciano, 2011). Per tant, considerant que el sistema de benestar italià es basa en l'ocupació dependent, és probable que la incertesa de la protecció social durant els períodes de desocupació o subocupació expose els treballadors a penúries i xantatges (Armano i Murgia, 2017). En 2015, entre els artistes que no es van beneficiar del subsidi de desocupació, el 43 % no complia els criteris sol·licitats per a accedir a aquest subsidi (Di Nunzio et al., 2017: 23). A més, segons *Vita da artista* (2017: 22), les condicions de treball irregulars tenen més probabilitats de ser afrontades pels joves (el 50,7 % dels treballadors menors de 30 anys ho defineixen com «bastant habitual») i per les dones (el 39,4 % de les dones enfront del 35 % dels homes). Si, en el passat, els salaris diaris mitjans-alts solien compensar els moments de desocupació, després de la crisi de 2008, els ingressos dels artistes italians s'han considerat just per damunt del llindar de la pobresa (Turrini i Chicchi, 2013). En 2015, el 83,4 %

de les treballadores enquestades van declarar que guanyaven menys de 10.000 euros a l'any, xifra que també van reportar el 93,9 % de les enquestades menors de 30 anys i el 78,4 % del total d'actors contactats (Di Nunzio et al., 2017: 18).

En aquest context, una font útil per a traçar els contorns de les desigualtats en la posició laboral d'actors i actrius són les dades recopilades per l'Observatori INPS sobre les ocupacions dels artistes escènics.³ Tenint en compte les dades que es refereixen a 2019, abans del brot de la COVID-19, les dones que treballaven en la professió d'actriu eren un 16,4 % menys que els seus col·legues masculins. Amb la intenció de recopilar dades sobre les diferències de gènere en les arts escèniques, el col·lectiu feminista d'actrius Amleta va analitzar la presència d'intèrprets en els principals escenaris del teatre italià entre 2017 i 2020 i va obtenir que les actrius constituïen el 37,5 % i els actors el 62,5 % del nombre total de treballadors.⁴ De la investigació de camp sorgeix que la infrarepresentació de la dona en el teatre i en les arts escèniques, així com en la televisió i en el cinema, és un tema àmpliament conegut entre els professionals del sector, que reconeixen com impacta en la carrera de les dones, començant per la formació. Els fragments següents de les nostres entrevistes d'investigació amb expertes de camp il·lustren aquesta consideració:

Lamentablement, el problema de les dones està relacionat amb el mercat laboral. Hi ha més

2 *Vita da artista* és una enquesta nacional d'investigació sobre les condicions de vida i de treball dels treballadors del sector de les arts escèniques, promoguda i finançada per la Fondazione Di Vittorio i l'SLC-CGIL. La investigació està dedicada a mapar els principals aspectes de les experiències dels artistes i donar suport a la intervenció de sindicats i associacions de treballadors. Els resultats es van presentar en 2017 i es van basar en 2.090 qüestionaris d'una mostra no probabilística d'enquestats, recopilats durant 2016 i 2017 a través d'una enquesta en línia (Di Nunzio et al., 2017).

3 L'Observatori de l'INPS sobre les ocupacions dels artistes intèrprets o executants és un conjunt de dades estadístiques que l'INPS posa a disposició del públic en general i que s'actualitzen cada any. Les dades provenen de l'arxiu administratiu d'impostos mensuals pagats pels ocupadors (*Uniemens*) i contenen informació sobre (i) la identificació dels treballadors; (ii) contractes de treball dels treballadors, i (iii) desocupació i altres indemnitzacions.

4 Amleta és un col·lectiu d'actrius que es va crear en 2020 per a evidenciar i contrastar les desigualtats i discriminacions de gènere en la indústria de l'entreteniment. L'enquesta a la qual es fa referència està disponible en: <https://fb.watch/4pLZpv89Uy/>. Per a elaborar l'enquesta, segons les meues notes de treball de camp, el grup va extraure les dades sobre participació de gènere en conjunts teatrals dels llocs web dels teatres italians durant abril i maig de 2020.

papers per a homes que per a dones i així successivament. Aquest és el major problema de les actrius; la competència és més feroç (Astianatte, 46 anys, directora d'una escola privada de teatre).

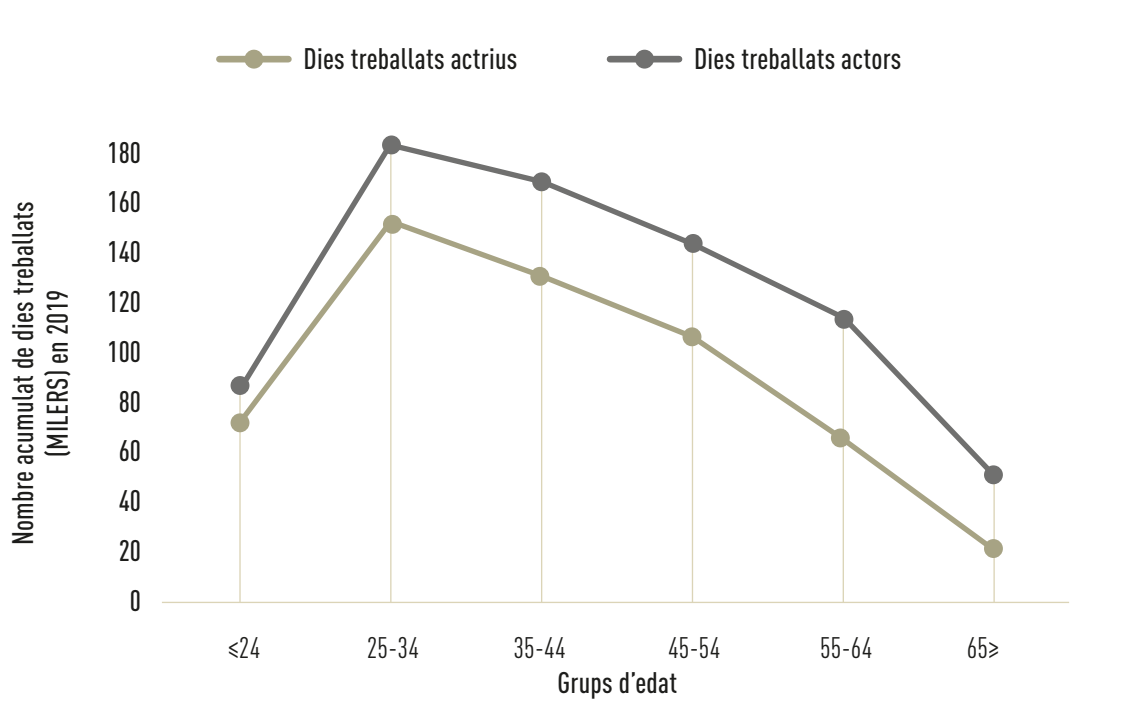
És un món d'homes, per tant, les representacions són predominantment de personatges masculins, hi ha menys parts [dramatúrgiques] per a dones. Les dificultats de les dones per a tenir èxit són enormes en comparació amb les dels homes. La bellesa canònica continua sent molt important per a les dones, mentre que per als homes òbviament ho és menys... Per exemple, influeix en l'edat: una dona de seixanta anys és vella, però amb seixanta un home s'ha tornat molt interessant (Alina, 48 anys, representant d'actors).

Tot i les diferents posicions que tenen en el camp institucional, tant Astianatte com Alina reconeixen

la presència d'una qüestió de gènere en el sector de l'entreteniment i dels seus orígens culturals. La Figura 1 considera el nombre acumulat de dies treballats d'actors i actrius en 2019 dividit per grups d'edat i permet reflexionar més sobre les desigualtats de gènere i les trajectòries professionals. El patró general de carrera sembla ser similar per a homes i dones. Registra un pic d'oportunitats entre els 25 i els 34 anys i un decreixement lent al llarg dels anys, tendència que pot comparar-se amb el que succeeix en ocupacions en què el capital corporal és central (Bertolini i Vallero, 2011; Mears, 2011; Wacquant, 1995). No obstant això, en qualsevol moment de la seua carrera, les dones tindrien menys treball que els seus col·legues masculins i la bretxa de gènere que s'origina quasi als 30 anys d'edat caracteritza cada cohort d'actors. Observar el nombre de dies treballats de cada grup també dona una

Figura 1 Nombre acumulat de dies treballats en 2019 (categoria professional d'actors).

Computat per l'autor. La figura mostra els dies de treball acumulats d'actrius i actors per a l'any 2019 dividits per grups d'edat.



idea de les representacions culturals dominants de la societat. En aquest sentit, pel que sembla, les indústries audiovisuals prefereixen representar els homes sobre les dones i els joves sobre els ancians, la qual cosa defineix el perfil d'un mercat laboral en el qual l'edat i el gènere són variables centrals de les oportunitats d'ocupació.

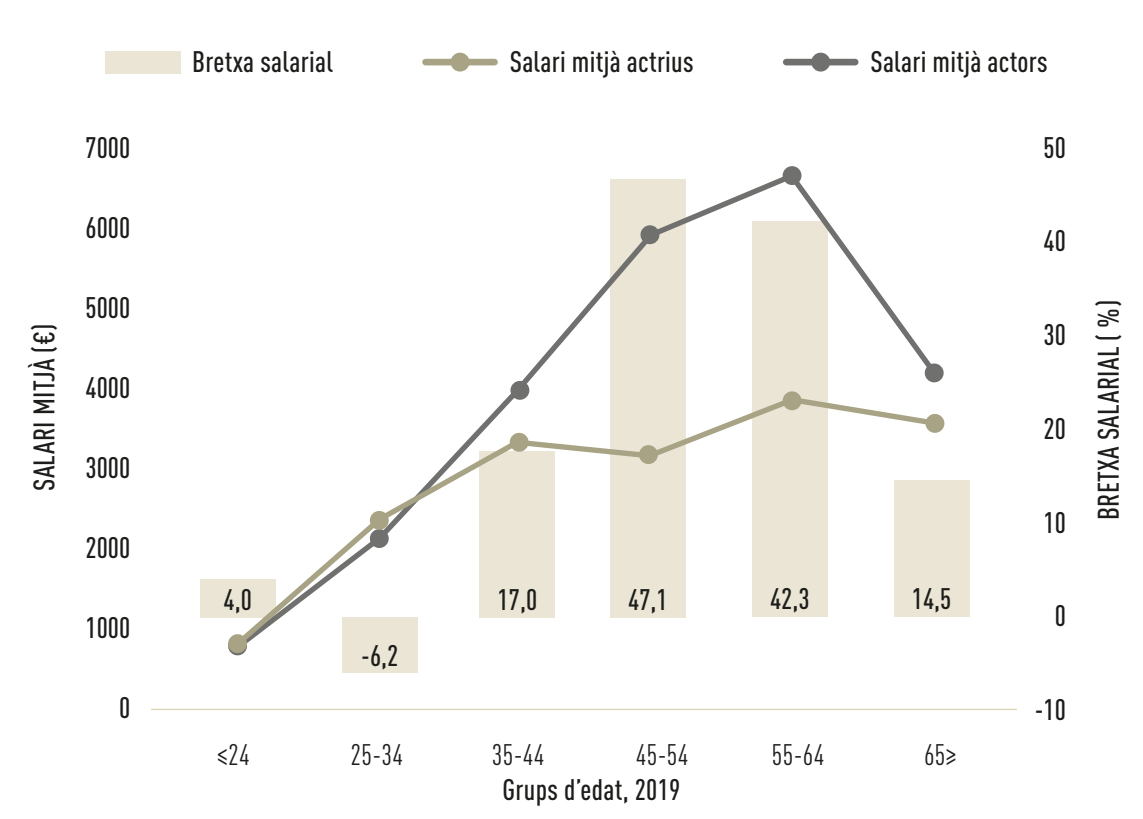
Segons dades de l'INPS, considerant la retribució mitjana d'actrius i actors en 2019, les dones van guanyar un 30,4 % menys que els homes. En relació amb la Figura 2, que mostra la bretxa salarial de gènere respecte a les cohorts d'edat, sembla que les diferències salarials comencen a accentuar-se en el segment de 35 a 44 anys i arriben al punt

màxim per als treballadors en la dècada successiva, fins al 47,1 %. Quant a les actrius joves, de 25 a 34 anys, les xifres mostren que, en 2019, van acumular un 6,2 % més que els seus col·legues masculins en el mateix segment. Aquesta característica ha sigut distintiva de les professions escèniques, en què el gènere i la sexualitat estan tradicionalment entrellaçats (Mears i Connell, 2016).

En aquest context, l'absència d'una qualificació formal per a accedir al mercat de treball i el creixement del nombre d'aspirants ha fomentat la rellevància de les regles informals i les xarxes professionals (Bertolini i Vallero, 2011). Així, les desigualtats estan tan relacionades amb els ingressos i les possibilitats

Figura 2 Bretxa salarial de gènere (percentatge).

Computat per l'autor. El gràfic reporta la bretxa salarial de gènere; és a dir, les diferències mitjanes entre les remuneracions d'actors i actrius en 2019 dividides per grups d'edat.



de treball com amb els capitals simbòlics i estètics. Com succeeix en diversos entorns creatius, les xarxes socials i professionals han sorgit com un mitjà per a validar la reputació i confiabilitat dels actors i, en última instància, per a distribuir el treball (Alacovska, 2018; Gandini, 2015). Cal dedicar un esforç constant a millorar les relacions personals i professionals, així com a mantenir i augmentar les habilitats professionals, una sèrie d'inversions econòmiques i relacionals que són particularment oneroses per als treballadors joves al començament de les seues carreres (Bertolini et al., 2019). A més, en aquest context, les desigualtats de poder tenen connotacions específiques en termes d'edat i gènere. Segons dades recollides per l'enquesta d'Amleto, el 76 % dels directors artístics i administratius de teatre són homes, de la mateixa manera que el 78,4 % dels directors teatrals. Segons els registres de 2019 de l'INPS, les dades acumulades sobre els ingressos de les actrius evidencien una diferència del 38 % inferior a la quantitat total dels salaris dels directors i dramaturgs masculins. Al mateix temps, les actrius d'entre 20 i 24 anys constituïen el 18,4 % del total d'actrius ocupades en 2019, mentre que la major part de directores eren homes d'entre 40 i 44 anys. En aquest context, en què els homes adults ocupen la majoria dels llocs de lideratge i la major part del mercat laboral està constituïda per dones joves, el poder sembla estar marcat per l'edat i el gènere.

ESTÈTICA, GÈNERE I PODER EN L'ESCENARI I MÉS ENLLÀ

La importància que atorguen els sistemes a l'edat i el gènere, així com als aspectes estètics relacionats, emergeix de les entrevistes com una cosa que caracteritza les experiències laborals de les actrius no només en termes de possibilitats professionals, sinó també en l'impacte en el seu benestar emocional. Les pràctiques institucionalitzades en el sector, la tradició teatral i les exigències escèniques obrin i tanquen espais de possibilitats de les actrius definint un estàndard en relació tant amb la forma física i l'adaptabilitat corporal com amb les seues

peculiaritats emocionals (Naclerio, 2020). Algunes entrevistades van criticar obertament les regles no escrites de bellesa que dominen el sistema d'audicions. Entre aquestes, Mary, actriu i activista feminista, va destacar la importància de legitimar en els escenaris els cossos que no compleixen amb els estàndards marcats.

Aquesta exigència constant de complir absolutament amb la norma de bellesa que es demana a una actriu, però per què? [...] És limitant i humiliant, això ho sabem molt bé (Mary).

Altres actrius van assenyalar el treball constant que es necessita per a mantenir un cos apte —i compatible— per al treball, esmentant pràctiques d'alimentació, meditació i activitats esportives i el compromís en una activitat d'aprenentatge constant per a perfeccionar les seues habilitats o adquirir-ne de noves. Per exemple, Candy i Mirana van estudiar en entorns acadèmics de prestigi i van treballar en grans produccions teatrals.

És molt important tenir el cos preparat [...] hi ha directors que et demanen que còrregues hores o que faces coreografies extenuants [...]. Jo vaig haver d'estar dues hores dreta amb tacons i és el més dolorós que he fet en ma vida. Cal tenir el cos a punt (Candy).

Hi ha molta despreocupació, hi ha la idea que fan amb tu el que els dona la gana, no? Així que hui és un sí i demà és: «Déu meu, has perdut massa pes, estàs massa flaca» (Mirana).

Tot i relatar diferents episodis, de les paraules de Candy i Mirana sorgeix un sentiment de descart i desempoderament al voltant de la relació entre els cossos de les joves actrius i les seues pràctiques de treball. Si bé és cert que no només els cossos de les dones estan marcats per normes estètiques en les professions escèniques (Mears, 2011; Wolkowitz, 2006), també és cert que els cossos de les dones estan en el centre d'atenció asimètrica i d'idees de gènere. En el fragment següent, Alicia exemplifica l'estructura masculina del sector teatral que va arribar a comprendre a través de la formació acadèmica i l'experiència

laboral en diferents gèneres teatrals. Com succeeix en altres entorns de treball (Gherardi, 1995), l'home ideal blanc, cisgènere i de classe mitjana es pren com a terme de referència tant de les pràctiques de treball relacionades amb fins estètics i artístics com dels gustos del consumidor.

La veu femenina, per exemple, [...] sol ser més aguda, mentre que en el teatre es demana fer veus greus [...] és com si no s'acceptara el cos femení, la veu femenina és estrident (Alicia).

Així, sembla que es forma les actrius per a encarnar, a través de la pràctica i l'exercici, trets corporals que s'atribueixen canònicament als actors masculins, insinuant l'estructura intrínsecament masculina del sector. Així, el caràcter públic de la figura de l'actor i el predomini històric dels treballadors homes ha marcat la pauta no només pel que fa a les habilitats tècniques exigides a les actrius, sinó també quant a les expectatives dels empresaris en relació amb les llargues jornades de treball en l'estrena (Bertolini i Luciano, 2011). En particular, el treball teatral es caracteritza per treballar fins tard, relacionar-se socialment amb periodistes o fans i treballar els dies festius. Tant Selene com Alicia tenien trenta i tants anys i, durant la nostra interacció, enyoraven la possibilitat de crear una família i tenir una vida més normal.

Una part de mi voldria tenir un fill, l'altra part de mi sap que he de parar, així que estic ajornant la decisió [...]. Però sé que si tinguera una feina que m'aportara més seguretat, ho faria (Selene).

Per a les dones, el fet de tenir un fill és un problema [en la teua carrera], almenys per un temps, no ho pots fer (Alicia).

La consideració d'aquestes característiques, juntament amb la inestabilitat que caracteritza les carreres teatrals i la reducció de la protecció social, es reflecteix en els discursos de les entrevistades sobre temes relacionats amb la maternitat. En línia amb les anàlisis que han tingut en compte la relació entre la inseguretat i els patrons del curs de vida

(Saraceno, 1991; Solera, 2012) sorgeix que la combinació d'una escassa seguretat econòmica, salaris baixos, carreres summament inestables i contractes de poca duració han portat les dones joves a ajornar la maternitat a un temps indefinit en el futur, quan es presumeix que les condicions econòmiques i de carrera hauran millorat.

En un context en què el capital corporal és fonamental i les actrius joves són la mà d'obra majoritària, la interacció amb directors i productors sembla estar en el centre d'unes relacions de poder marcades pel gènere i l'edat. Coherentment amb el que succeeix en les activitats laborals basades en projectes, les actrius són responsables tant de trobar noves oportunitats laborals com de negociar salaris personals. Durant les entrevistes, Candy i Selene van parlar obertament sobre les seues dificultats emocionals en la fase de negociació.

«Per favor, podries respectar-me, encara que siga una dona de 30 anys, o és que només es pot respectar un home de 50?» No és gens fàcil (Candy).

Al final [de la negociació] sempre soc jo la que cedeix [...] Pense: «Després de tot, m'estan fent un favor en contractar-me». És el que sempre em ve al cap, però no hauria de ser així (Selene).

Com en els fragments esmentats, diverses entrevistades van relatar sentiments d'incomoditat relacionats amb les possibilitats de ser escoltades i considerades per la seua edat i el seu gènere. El fragment de Selene es refereix a la implicació emocional que caracteritza la manera en què les joves aspirants enfoquen les seues possibilitats de treballar com a actriu. D'acord amb investigacions anteriors (Hakim, 1991), les joves entrevistades semblaven estar molt compromeses i satisfetes amb la seua feina, fins i tot quan no creien estar sent recompensades adequadament (Arvidsson, Malossi, i Naro, 2010; Murgia, 2015). En aquest panorama, els directors i productors no només controlen la negociació econòmica, sinó que, considerant la informalitat de les pràctiques de contractació del sector, tenen el poder de selec-

cionar aspirants i impulsar les carreres de les joves actrius cap a l'èxit o el fracàs. Mirana va començar a treballar poc després de deixar l'escola de teatre. Es va descriure a si mateixa com a molt jove i sense preparació per a l'entorn extenuant de la producció de cinema i televisió. Durant l'entrevista, va parlar sobre la primera i més reeixida part de la seua carrera, caracteritzada per experiències emocionals i interpersonals negatives que van tenir un impacte en el seu cos i els seus sentiments cap a la interpretació, la qual cosa la va portar a prendre's un descans de l'escenari.

Diverses vegades vaig pensar que havia de ser atractiva, perquè així és com es comportava la gent [al meu voltant] o tal vegada perquè tenia por de dir que no [...]. Llavors, vaig començar a adonar-me que, en aquest treball, sobretot si eres dona, necessites protegir-te moltíssim (Mirana).

Tal com va traure a la llum el moviment #MeToo, la posició altament esteticitzant i sexualitzada del treball de les actrius sovint manté una relació ambigua amb el paper central dels directors en la comunitat professional. Ermione va treballar en grans produccions teatrals durant uns quants anys, però, després d'una relació conflictiva amb un director, va decidir retirar-se temporalment dels escenaris importants i treballar en projectes artístics més xicotets. Tot i que no li agradava l'ambigüitat de l'ambient de treball, Ermione creia que estava aïllada del «joc de seducció» entre actrius i productors/directors a causa de la seua orientació sexual.

M'he sentit completament privada d'aquest poder [de seducció] per ser lesbiana [...] diverses vegades vaig tenir la impressió de ser menys considerada i observada (Ermione).

Tant els fragments de Mirana com els d'Ermione descriuen un ambient en què les diferències de poder produeixen discriminació i malestar emocional. L'omnipresència i la perillositat d'aquestes injustícies i l'angoixa psicològica es relaten sovint en les entrevistes recopilades. Les joves actrius parlen de novatades, es descriuen a si mateixes com a «exposades» i parlen de la necessitat de protegir-se en un entorn competitiu

sexualitzat i basat en l'estètica. De la mateixa manera que Mirana i Ermione, diverses entrevistades van reportar haver-se agafat un descans de la producció de teatre o cinema, summament gratificant per a elles, per la necessitat d'entorns de treball menys estressants i més espontanis, tot i estar en els primers anys de la seua carrera. Així, a través d'una autoreflexió permanent, les treballadores es comprometen en un treball emocional continu sobre si mateixes i la seua carrera amb l'objectiu de trobar i mantenir un espai emocional de comoditat i realització.

CONCLUSIONS

En aquest article s'exploren les posicions laborals de les joves actrius a Itàlia utilitzant fonts qualitatives i quantitatives. Les implicacions de gènere de les pràctiques laborals de les actrius estan estrictament relacionades, d'una banda, amb l'èmfasi del sector en l'aparença física i la rellevància de les representacions estereotipades i, d'altra banda, amb la naturalesa projectual de l'ocupació. En tal context, segons les dades presentades, les dones semblen ocupar una posició particularment vulnerable: afronten més desocupació i subocupació que els seus col·legues homes, i guanyen i treballen menys que les seues contraparts masculines. Coherentment amb el que es destaca en ocupacions en què el capital corporal és clau (Bertolini i Vallerò, 2011; Mears i Connell, 2016), els adults joves descobreixen que tenen la major quantitat d'oportunitats laborals disponibles. De manera similar, la naturalesa esteticitzant i sexualitzada de l'ocupació porta les dones joves a experimentar una bretxa salarial inversa, en la qual les actrius d'entre 25 i 34 anys guanyen un poc més que els seus homòlegs masculins. A més, si bé la majoria dels aspirants són dones joves, els llocs de poder que són centrals en el camp ocupacional, direcció i producció, els ocupen homes adults que controlen tant les audicions com les negociacions salarials.

Així, l'anàlisi de les desigualtats de gènere i poder en el sector es troba amb la necessitat de considerar unes condicions laborals precàries, així com la rellevància

de les normes estètiques informals. Com succeeix en les professions escèniques, es requereix una atenció contínua a les tècniques corporals i l'aparença per a mantenir i millorar l'ocupabilitat, i les entrevistes sovint van reportar sentiments de falta de poder i inadequació en relació amb les pràctiques laborals centrades en el cos. Juntament amb la centralitat de l'estètica, similar al que ocorre en diversos sectors del treball cultural, els baixos ingressos, la inestabilitat, la sociabilitat obligatòria i l'estructura fonamentalment masculina del sector es combinen en les decisions de les actrius de posposar la maternitat (Bertolini i Luciano, 2011). Així, el sector del teatre es pot definir com un context de forta asimetria de poder connotat en termes d'edat i gènere, en què les relacions entre ocupadors i empleats són sovint ambigües. En aquest context, tant els aspectes estètics com els emocionals estan involucrats en la cerca d'oportunitats laborals i la negociació salarial. Sorgeix la necessitat d'una

autoreflexió permanent, en la qual les emocions es modifiquen i negocien en relació tant amb les característiques de l'entorn de treball com amb els desitjos personals de les actrius.

L'anàlisi presentada utilitza el sector teatral per a aprofundir en les contribucions de la literatura i conscienciar sobre les desigualtats de gènere en el treball cultural. L'ús de dades qualitatives i quantitatives ens permet considerar tant les característiques estructurals dels entorns de les arts escèniques com el peculiar èmfasi en l'aspecte i l'aparença típics de les professions escèniques per a comprendre les experiències de desigualtat corporal i emocional de les joves actrius. Els resultats d'aquest treball suggereixen la necessitat d'ampliar la investigació actual sobre el treball cultural per a considerar tant el gènere com altres desigualtats estructurals com ara la raça i la classe social.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565. <https://doi.org/10.2307/2075528>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adkins, L. (1999). Community and Economy: A Retraditionalization of Gender? *Theory, Culture & Society*, 16(1), 119–139. <https://doi.org/10.1177/026327699016001008>
- Alacovska, A. (2018). Informal creative labour practices: A relational work perspective. *Human Relations*, 71(12), 1563–1589. <https://doi.org/10.1177/0018726718754991>
- Ambrosetti, E., i Cela, E. (2015). Demography of Race and Ethnicity in Italy. En R. Sáenz, D. G. Embrick, i N. P. Rodríguez (ed.), *The International Handbook of the Demography of Race and Ethnicity* (p. 457–482). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-90-481-8891-8_22
- Armano, E., i Murgia, A. (2013). The precariousnesses of young knowledge workers: A subject-oriented approach. *Global Discourse*, 3(3), 486–501. <https://doi.org/10.1080/23269995.2013.865313>
- Armano, E., i Murgia, A. (2017). Hybrid areas of work in Italy. *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods* (p. 47–59). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315593838-5>
- Arvidsson, A., Malossi, G., i Naro, S. (2010). Passionate Work? Labour Conditions in the Milan Fashion Industry. *Journal for Cultural Research*, 14(3), 295–309. <https://doi.org/10.1080/14797581003791503>
- Ashton, D. (2021). Cultural organisations and the emotional labour of becoming entrepreneurial. *Poetics*. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2021.101534>
- Bain, A. (2004). Female artistic identity in place: The studio. *Social & Cultural Geography*, 5(2), 171–193. <https://doi.org/10.1080/14649360410001690204>
- Banks, M., i Milestone, K. (2011). Individualization, Gender and Cultural Work. *Gender, Work & Organization*, 18(1), 73–89. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00535.x>

- Barrios, M., i Villarroya, A. (2021). What is needed to promote gender equality in the cultural sector? Responses from cultural professionals in Catalonia. *European Journal of Cultural Studies*, 1–20. <https://doi.org/10.1177/136754942111048903>
- Bartky, S. L. (2015). *Femininity and domination: Studies in the phenomenology of oppression*. Routledge.
- Bataille, P., Casula, C., Bertolini, S., i Perrenoud, M. (2020). From atypical to paradigmatic? Artistic work in contemporary capitalist societies. *Sociologia Del Lavoro*, 157(2). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32829.49126>
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* (Vol. 17). SAGE Publications Inc.
- Bertolini, S. (2010). Genere e precarietà tra lavoro e famiglia: Percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne. *Autonomie locali e servizi sociali*, 1, 79–92. <https://doi.org/10.1447/32395>
- Bertolini, S., i Luciano, A. (ed.) (2011). *Incontri dietro le quinte: Imprese e professionisti nel settore dello spettacolo*. Il Mulino. <https://www.mulino.it/isbn/9788815150127>
- Bertolini, S., Moiso, V., i Unt, M. (2019). Precarious and creative: Youth facing uncertainty in the labour market. En *Youth and the Politics of the Present: Coping with Complexity and Ambivalence*. Routledge.
- Bertolini, S., i Vallerio, M. (2011). “Io non faccio la ballerina, io sono una ballerina”. Tra successo e abbandono: I percorsi di carriera nei settori artistici. *Sociologia del lavoro*, 123, 207–229. <https://doi.org/10.3280/SL2011-123013>
- Bonomi, A. (2012). *Milano: Le tre città che stanno in una*. Mondadori.
- Bozzon, R. (2008). Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili. *Stato e mercato*, 2, 217–250. <https://doi.org/10.1425/27523>
- Bruni, A., Gherardi, S., i Poggio, B. (2004). Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 406–429. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge. <https://philpapers.org/rec/BUTGTF>
- Calbi, A. (ed.) (2011). *Milano. Città e spettacolo. Teatro danza musica cinema e dintorni*. Sassi.
- Casula, C. (2019). Gender and the Classical Music World: The unaccomplished professionalization of women in Italy. *Per Musi*, 39, 1–24. <https://doi.org/10.35699/2317-6377.2019.5270>
- Charmaz, K., i Belgrave, L. (2012). Qualitative interviewing and grounded theory analysis. En J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti, i K. D. McKinney (ed.), *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft* (Vol. 2, p. 347–365). Sage Thousand Oaks, California.
- Colbert, F. (2005). The Piccolo Teatro of Milan: Theatre of Europe. *International Journal of Arts Management*, 7(3), 66–73.
- Comunian, R., i England, L. (2020). Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy. *Cultural Trends*, 29(2), 112–128. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1770577>
- Conor, B., Gill, R., i Taylor, S. (2015). Gender and Creative Labour. *The Sociological Review*, 63(1_suppl), 1–22. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>
- Crossley, N. (1996). Body-Subject/Body-Power: Agency, Inscription and Control in Foucault and Merleau-Ponty. *Body & Society*, 2(2), 99–116. <https://doi.org/10.1177/1357034X96002002006>
- Csordas, T. J. (1990). Embodiment as a Paradigm for Anthropology. *Ethos*, 18(1), 5–47. <https://doi.org/10.1525/eth.1990.18.1.02a00010>
- D'Ovidio, M., i Cossu, A. (2017). Culture is reclaiming the creative city: The case of Macao in Milan, Italy. *City, Culture and Society*, 8, 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.ccs.2016.04.001>
- Davis, T. C. (2002). *Actresses as working women: Their social identity in Victorian culture*. Routledge.
- Dean, D. (2005). Recruiting a self. *Work, Employment and Society*, 19(4), 14. <https://doi.org/DOI:10.1177/0950017005058061>
- Dean, D. (2008). No human resource is an island: Gendered, racialized access to work as a performer. *Gender, Work and Organization*, 15(2), 161–181. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00389.x>
- Di Nunzio, D., Ferrucci, G., i Toscano, E. (2017). *Vita da artisti: Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo*. Fondazione Di Vittorio and SLC-CGIL.
- Donovan, R. (2019). ‘Must Be Heavyset’: Casting Women, Fat Stigma, and Broadway Bodies. *The Journal of American Drama and Theatre*, 31(3). https://academicworks.cuny.edu/gc_pubs/539

- Elias, A., Gill, R., i Scharff, C. (2017). *Aesthetic Labour: Beauty Politics in Neoliberalism*. Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/978-1-137-47765-1_1
- Entwistle, J., i Wissinger, E. (2006). Keeping up Appearances: Aesthetic Labour in the Fashion Modelling Industries of London and New York. *The Sociological Review*, 54(4), 774–794. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2006.00671.x>
- Ferrazza, F. (ed.). (2019). *Relazione sull'utilizzazione del Fondo Unico per lo Spettacolo e sull'andamento complessivo dello spettacolo* (p. 284). MiBACT - Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo.
- Florida, R. L. (2002). *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. Basic Books.
- Fraisse, G. (2000). *Les deux gouvernements: La famille et la Cité*. Gallimard Paris.
- Friedman, S., O'Brien, D., i Laurison, D. (2017). 'Like Skydiving without a Parachute': How Class Origin Shapes Occupational Trajectories in British Acting. *Sociology*, 51(5), 992–1010. <https://doi.org/10.1177/0038038516629917>
- Gallina, M. (2013). *Le organizzazioni culturali di fronte alla crisi: Enti teatrali, musicali, di produzione e promozione d'arte contemporanea e audiovisuale* (Núm.10; Quaderni dell'osservatorio). Fondazione Cariplo. <https://doi.org/10.4460/2013quaderno10>
- Gallina, M., Monti, L., i Ponte di Pino, O. (ed.) (2018). *Attore... Ma di lavoro cosa fai? Occupazione, diritti, welfare nello spettacolo dal vivo*. Franco Angeli.
- Gandini, A. (2015). Il lavoro freelance: Reputazione e capitale sociale nell'era del "lavoro digitale". *Quaderni Di Sociologia*, 69, 87–106. <https://doi.org/10.4000/qds.522>
- Gherardi, S. (1995). *Gender, symbolism and organizational cultures*. Sage.
- Gill, R. (2002). Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Euro. *Information, Communication & Society*, 5(1), 70–89. <https://doi.org/10.1080/13691180110117668>
- Gill, R. (2014). Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 21(4), 509–528. <https://doi.org/10.1093/sp/jxu016>
- Goffman, E. (1979). *Gender advertisements* (1st Harper colophon ed). Harper & Row.
- Grindstaff, L. (2002). *The money shot: Trash, class, and the making of TV talk shows*. University of Chicago Press.
- Grosz, E. A. (1994). *Volatile bodies: Toward a corporeal feminism*. Indiana University Press.
- Grugulis, I., i Vincent, S. (2009). Whose skill is it anyway?: 'Soft' skills and polarization. *Work, Employment and Society*, 23(4), 597–615. <https://doi.org/10.1177/0950017009344862>
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review*, 7(2), 101–121. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036590>
- Hennekam, S., i Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change: Sexual harassment in the creative industries. *Gender, Work & Organization*, 24(4), 417–434. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>
- Hesmondhalgh, D., i Baker, S. (2008). Creative Work and Emotional Labour in the Television Industry. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8), 97–118. <https://doi.org/10.1177/0263276408097798>
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551–575.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. University of California Press.
- Holla, S. (2016). Justifying Aesthetic Labor: How Fashion Models Enact Coherent Selves. *Journal of Contemporary Ethnography*, 45(4), 474–500. <https://doi.org/10.1177/0891241615575067>
- Holla, S. (2020). Food in fashion modelling: Eating as an aesthetic and moral practice. *Ethnography*, 21(1), 26–47. <https://doi.org/10.1177/1466138118769914>
- Kessler, S. J., i McKenna, W. (1985). *Gender: An ethnomethodological approach*. University of Chicago Press.
- Locatelli, S. (2015). *Teatro Pubblico Servizio? Studi sui primordi del Piccolo Teatro e sul sistema teatrale italiano*. lulu.com.
- McRobbie, A. (2002). From Holloway to Hollywood: Happiness at Work in the New Cultural Economy? En *Cultural Economy: Cultural Analysis and Commercial Life Cultural economy: Cultural analysis and commercial life* (p. 97–114). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446218440.n6>

- McRobbie, A. (2003). *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203168011>
- McRobbie, A. (2009). *The aftermath of feminism: Gender, culture and social change*. Sage.
- Mears, A. (2011). *Pricing beauty: The making of a fashion model*. University of California Press.
- Mears, A., i Connell, C. (2016). The Paradoxical Value of Deviant Cases: Toward a Gendered Theory of Display Work. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 41(2), 333–359. <https://doi.org/10.1086/682922>
- Mears, A., i Finlay, W. (2005). Not Just a Paper Doll: How Models Manage Bodily Capital and Why They Perform Emotional Labor. *Journal of Contemporary Ethnography*, 34(3), 317–343. <https://doi.org/10.1177/0891241605274559>
- Menger, P.-M. (1999). Artistic Labor Markets and Careers. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 541–574. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.541>
- Murgia, A. (2015). The Obverse and Reverse Sides of Precariousness in Italy: Young highly skilled workers between passions and skill mismatch. *Social Alternatives*, 34(4).
- Naclerio, E. (2020). Emotional e aesthetic labour nell'esperienza delle attrici di teatro a Milano: Uno studio esplorativo. En *Genere e R-esistenze in movimento: Soggettività, Azioni e prospettive* (p. 14). Università di Trento.
- Neff, G. (2012). *Venture labor: Work and the burden of risk in innovative industries*. MIT Press.
- Neff, G., Wissinger, E., i Zukin, S. (2005). Entrepreneurial Labor among Cultural Producers: “Cool” Jobs in “Hot” Industries. *Social Semiotics*, 15(3), 307–334. <https://doi.org/10.1080/10350330500310111>
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., i Cullen, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65–84. <https://doi.org/10.1177/0143831X11427589>
- Nochlin, L. (2021). *Why have there been no great women artists?* Thames & Hudson.
- Özkazanç-Pan, B., i Pullen, A. (2020). Gendered labour and work, even in pandemic times. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 675–676. <https://doi.org/10.1111/gwao.12516>
- Pagnoncelli, N. (2010). Gli immigrati nelle indagini socio-demoscopiche: Un fenomeno sociale ancora largamente sfuggente. *Gli Immigrati Nelle Indagini Socio-Demoscopiche*, 1000–1008. <https://doi.org/10.3280/LIC2010-003006>
- Pollock, G. (1999). *Differencing the canon: Feminist desire and the writing of art's histories*. Routledge.
- Proust, S. (2017). Directeurs artistiques et administratrices: Une distribution sexuée des rôles dans les compagnies de théâtre indépendantes. *Travail, genre et sociétés*, 38(2), 95. <https://doi.org/10.3917/tgs.038.0095>
- Pullen, K. (2005). *Actresses and whores: On stage and in society*. Cambridge University Press.
- Reyneri, E. (2009). *Il lavoro delle donne* (p. 1–47) [Rapporto di ricerca. Il lavoro che cambia. Contributi e raccomandazioni].
- Saraceno, C. (1991). Changes in life-course patterns and behavior of three cohorts of Italian women. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 16(3), 502–521.
- Saraceno, C. (2002). I paradossi della flessibilità: Una prospettiva di genere e generazionale. En Fullin, G., i Magatti, M. (ed.), *Percorsi di lavoro flessibile* (Carocci, p. 220–230).
- Scharff, C. (2015). Blowing your own Trumpet: Exploring the Gendered Dynamics of Self-Promotion in the Classical Music Profession. *The Sociological Review*, 63(1_suppl), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12243>
- Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society*, 33(6), 107–122. <https://doi.org/10.1177/0263276415590164>
- Scharff, C. (2017). *Gender, subjectivity, and cultural work: The classical music profession*. Routledge.
- Serino, M. (2020). Continuity, change and transitions of artistic professions in the Italian theatre industry. *Sociologia Del Lavoro*, 157, 186–205. <https://doi.org/10.3280/SL2020-157010>
- Simon, S. J. (2019). Hollywood power brokers: Gender and racial inequality in talent agencies. *Gender, Work & Organization*, 26(9), 1340–1356. <https://doi.org/10.1111/gwao.12365>
- Skeggs, B. (1997). *Formations of Class & Gender: Becoming Respectable*. SAGE Publications.
- Solera, C. (2012). Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro. En M. Naldini, C. Solera, i P. Torriani (ed.), *Corsi di vita e generazioni* (p. 87–107). Il Mulino.
- Taormina, A. (2006). Il teatro e i suoi pubblici. *Economia Della Cultura*, 2/2006. <https://doi.org/10.1446/22573>
- Taylor, S., i Littleton, K. (2012). *Contemporary identities of creativity and creative work*. Ashgate.
- Turrini, M., i Chicchi, F. (2013). Precarious subjectivities are not for sale: The loss of the measurability of labour for performing arts workers. *Global Discourse*, 3(3), 507–521. <https://doi.org/10.1080/23269995.2014.885167>

- Wacquant, L. J. D. (1995). Pugs at Work: Bodily Capital and Bodily Labour among Professional Boxers. *Body & Society*, 1(1), 65–93. <https://doi.org/10.1177/1357034X95001001005>
- Warhurst, C., Nickson, D., Witz, A., i Cullen, M. A. (2000). Aesthetic Labour in Interactive Service Work: Some Case Study Evidence from the 'New' Glasgow. *The Service Industries Journal*, 20(3), 1–18. <https://doi.org/10.1080/02642060000000029>
- Wittel, A. (2001). Toward a Network Sociality. *Theory, Culture & Society*, 18(6), 51–76. <https://doi.org/10.1177/026327601018006003>
- Witz, A., Warhurst, C., i Nickson, D. (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10(1), 33–54. <https://doi.org/10.1177/1350508403010001375>
- Wolf, N. (1991). *The beauty myth: How images of beauty are used against women*. Random House.
- Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at work*. SAGE.

NOTA BIOGRÀFICA

Emanuela Naclerio és doctoranda en Sociologia i Metodologia de la Investigació Social a la Universitat de Milà i la Universitat de Torí. Els temes d'investigació que li interessen són la sociologia del gènere, el treball i la cultura. La seua tesi doctoral se centra en les experiències de treball d'artistes escènics a Itàlia utilitzant mètodes d'investigació qualitatiu.

