

Actrices jóvenes en el entorno laboral: un análisis de las desigualdades de género y poder en el sector teatral italiano

Emanuela Naclerio

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

emanuela.naclerio@unito.it

Recibido: 18/05/2021

Aceptado: 15/11/2021

RESUMEN

Desde que se levantara la prohibición de la participación de las mujeres en las obras de teatro, a mediados del siglo XVII en Inglaterra, hasta el impacto comunicativo de la campaña #MeToo, la presencia de las actrices en el escenario siempre ha servido para cuestionar y reducir profundamente las normas sociales relacionadas con el género y el espacio cultural. Utilizando una metodología cualitativa, este artículo analiza las experiencias de trabajo de jóvenes actrices en el sector de las artes escénicas italianas, considerando aspectos estéticos y emocionales relacionados con el trabajo teatral. El entorno ocupacional, descrito a través de conjuntos de datos y encuestas específicas del sector, parece estar caracterizado por marcadas asimetrías de poder en términos de edad y género que, a su vez, están incrustadas en las experiencias laborales cotidianas, corporales y emocionales de las jóvenes actrices.

Palabras clave: desigualdades de género, trabajo cultural, actrices de teatro, Italia, las artes escénicas

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

SUMARIO*

Introducción
 Género, cuerpos y desigualdades en el trabajo cultural
 Contexto y metodología de la investigación
 Desigualdades de género en el contexto teatral italiano
 Estética, género y poder en el escenario y más allá
 Conclusiones
 Referencias bibliográficas
 Nota biográfica

Autora para correspondencia / Corresponding author: Emanuela Naclerio. Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Milano.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Naclerio, E. (2022). Actrices jóvenes en el entorno laboral: un análisis de las desigualdades de género y poder en el sector teatral italiano. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 136(1), 31-48. DOI: <http://doi.org/10.28939/iam.debats-136-1.2>

INTRODUCCIÓN

Aunque el artista creativo ideal se asocia tradicionalmente a tipos ideales masculinos románticos y heroicos (Bain, 2004; Taylor y Littleton, 2012), un análisis feminista reciente enmarca a las mujeres jóvenes en el centro del énfasis de las industrias culturales contemporáneas en el espíritu empresarial y la creatividad (Conor, Gill, y Taylor, 2015; McRobbie, 2009). El sector cultural se presenta en torno a narrativas de igualdad, cualidades «guais» y diversidad (Gill, 2002; McRobbie, 2002), pero los académicos subrayan que las prácticas laborales que reproducen las desigualdades de género, raza y clase están muy extendidas en los entornos laborales (Barrios y Villarroya, 2021; Friedman, O'Brien, y Laurison, 2017; Simon, 2019).

El sector de las artes escénicas comparte con muchos dominios artísticos una alta dependencia de las políticas públicas y se considera vanguardista a la hora

de experimentar procesos de flexibilización dentro del mercado laboral (Bataille, Casula, Bertolini, y Perrenoud, 2020; Menger, 1999). En un entorno laboral caracterizado por dinámicas informales y por el predominio de actividades basadas en proyectos, los trabajadores jóvenes ocupan una posición cada vez más vulnerable (Armano y Murgia, 2013; Bertolini, Moiso, y Unt, 2019; Hennekam y Bennett, 2017).

En el contexto de las artes escénicas, la presencia de la mujer en el escenario artístico tiene una historia controvertida de representaciones, tanto estereotipadas como emancipadoras (Davis, 2002; Pullen, 2005). Considerando el cuerpo como portador de significados culturales en la esfera pública, la literatura feminista subraya que las mujeres están en permanente confrontación con lógicas asimétricas y proyectos disciplinares (Bartky, 2015). Así, las mujeres en profesiones donde el aspecto y la apariencia

*Artículo traducido por Maria Ledran

son consustanciales al propio trabajo (Mears, 2011) y cuando las prácticas de contratación se basan explícitamente en la apariencia física (Dean, 2005; Donovan, 2019) están particularmente expuestas al escrutinio estético (Wolf, 1991).

Teniendo en cuenta las desigualdades de género y de poder en el sector de las artes escénicas, el presente artículo analiza los relatos de trabajo de las jóvenes actrices en el contexto italiano y presenta los resultados de una investigación cualitativa que tuvo lugar en Milán durante 2019 y 2021. Considerando el paro forzoso que afectó a las artes escénicas durante 2020 y 2021, al amplificar tanto las desigualdades de género preexistentes (Özkazanç-Pan y Pullen, 2020) como la vulnerabilidad de los trabajadores creativos (Comunian e England, 2020), este artículo considera los relatos de las actrices sobre el trabajo previo a la pandemia.

A partir de la contribución de los estudios culturales al estudio del género en el sector de la producción cultural (Conor et al., 2015; Gill, 2014) y de las reflexiones sociológicas que consideran el papel del trabajo estético y emocional (Entwistle y Wissinger, 2006; Hochschild, 1983), este ensayo explora la dimensión de género de las prácticas laborales de las mujeres jóvenes en las artes escénicas.

El artículo está organizado de la siguiente manera: la primera sección describe la contribución de la literatura al estudio de las mujeres jóvenes y el trabajo cultural, revisando las reflexiones de los académicos sobre los conceptos de trabajo estético y emocional. La segunda sección describe el contexto de investigación y la metodología adoptada en el estudio. Usando estadísticas descriptivas, la tercera sección traza los contornos del mercado laboral y la carrera de una actriz, así como las características del sistema teatral italiano. La sección final presenta una reflexión sobre las implicaciones de género de las prácticas de trabajo de las actrices en relación con los estándares de belleza y performatividad del sector, además de la distribución desigual del poder en ejes de edad y género.

GÉNERO, CUERPOS Y DESIGUALDADES EN EL TRABAJO CULTURAL

En las sociedades postindustriales, la cultura y el entretenimiento a menudo se han considerado con entusiasmo una vanguardia y un sector económico crucial (Florida, 2002). El trabajo creativo y artístico pasa a asociarse en el imaginario popular con la moda y los «trabajos guais», y puede acabar produciendo lo que puede considerarse una «normalización problemática del riesgo» (Neff, Wissinger, y Zukin, 2005: 308). De acuerdo con las tendencias generales en el sector cultural, en los últimos treinta años el entorno teatral italiano ha sido testigo de un número creciente de aspirantes que compiten por puestos de trabajo a corto plazo (Gallina, Monti, y Ponte di Pino, 2018). De hecho, tanto la duración de la gira como el tiempo dedicado a la producción de un espectáculo sufrieron una reducción constante que impactó en la duración de la participación de los actores (Serino, 2020). Además, las recientes reformas del mercado laboral allanaron el camino para la expansión de unas relaciones laborales híbridas (Armano y Murgia, 2017) en las que los artistas e intérpretes han sido cada vez más contratados no solo como empleados, sino también como trabajadores autónomos, configurando contratos semidependientes o formalmente autónomos, algo que cada vez es más común en el sector (Bertolini y Luciano, 2011). Así, la capacidad de desarrollar instrumentos personales para afrontar la inseguridad en el mercado laboral se configura como una tarea crucial para los jóvenes trabajadores.

El sector cultural parece estar impulsado por el talento, las cualidades «guais» y la meritocracia (McRobbie, 2003), pero los estudios dedicados al análisis de las desigualdades en el trabajo han mostrado cómo se reproducen los múltiples posicionamientos y la desigualdad de oportunidades en los trabajadores (Acker, 2006; Gill, 2002). En el contexto de las artes escénicas, Deborah Dean (2008) considera la interrelación entre los conceptos de raza, género y edad dentro de la estructura de posibilidades de acceso a un entorno laboral altamente segmentado para las mujeres. Partiendo de un sentido común generalizado en el sector, un análisis de las oportunidades de

acceso al sector teatral en el Reino Unido confirma que los actores de entornos familiares privilegiados no solo tienen menos dificultades que sus compañeros de clase trabajadora para acceder al mercado laboral, sino que también se les concede un trato económico más favorable (Friedman et al., 2017). En cuanto a la industria cinematográfica estadounidense, el trabajo de Samantha J. Simon (2019) parte de la reflexión de Acker sobre el género en las organizaciones (Acker, 1992) y considera que el trabajo de las agencias de representación demuestra cómo se reproducen las desigualdades de raza y género. La obra de Christina Scharff (2015, 2017), en cuanto a la experiencia de jóvenes intérpretes que trabajan en el sector de la música clásica, destaca la relación entre el espíritu emprendedor y las dinámicas de género en la construcción de subjetividades artísticas. Reflexionando sobre el contexto institucional italiano de la música clásica, Clementina Casula (2019) considera las trayectorias profesionales de las mujeres intérpretes y reflexiona sobre las desigualdades de género que caracterizan a la educación y las trayectorias profesionales. Además, estudiosas feministas de la sociología de las artes han analizado el papel de las construcciones culturales de género en relación con los posicionamientos de las mujeres en la historia de las artes, arrojando luz sobre la posición subalterna que ocupaban las mujeres en el mundo del arte y sobre cómo los hombres tenían un acceso privilegiado a las profesiones artísticas (Nochlin, 2021; Pollock, 1999).

En un contexto cada vez más empresarial, la posición de la mujer parece estar dividida entre las posibilidades que ofrece un paisaje reflexivo e individualizado (Beck, 1992) y el riesgo de vivir dinámicas de retraditionalización de género (Adkins, 1999; Banks y Milestone, 2011). Si en el pasado la figura del emprendedor de éxito tenía rasgos masculinos (Bruni, Gherardi, y Poggio, 2004), hoy en día la mujer joven es considerada el sujeto emprendedor por excelencia (Scharff, 2016), en un contexto donde las habilidades comunicativas son cada vez más demandadas en el mercado laboral (Grugulis y Vincent, 2009; Nickson, Warhurst, Commander, Hurrell, y Cullen, 2012).

En este contexto, el concepto de trabajo emocional de Arlie Hochschild (1979, 1983), que originalmente se empleó para describir el dominio de trabajo de la atención y los servicios, se ha adoptado cada vez más en las reflexiones de los académicos sobre las industrias culturales de los últimos veinte años (Grindstaff, 2002; Hesmondhalgh y Baker, 2008; Mears y Finlay, 2005). Además, la atención prestada a la dinámica sociopsicológica del trabajo cultural ha estado, durante los últimos años, en el centro de un número creciente de análisis del trabajo cultural. Estos estudios han subrayado la relación del trabajo emocional tanto con las posturas emprendedoras como con los procesos de precarización (Ashton, 2021). Así, diversos autores han reflexionado sobre el papel del trabajo por proyectos y la informalidad en entornos creativos en el desarrollo de relaciones sociales instrumentales (Neff, 2012; Wittel, 2001), hablando de «redes obligatorias» (Neff et al., 2005: 308).

Incorporando al análisis una mayor atención a las prácticas corporales, se ha utilizado el concepto de trabajo estético para tratar de superar la noción de trabajo emocional que distingue entre disposiciones internas y externas (Witz, Warhurst, y Nickson, 2003). La noción de trabajo estético se ha estudiado principalmente en relación con los empleados (Warhurst, Nickson, Witz, y Cullen, 2000), pero el trabajo de Dean (2005) es fundamental para extender el concepto de trabajo estético a las prácticas de contratación de artistas independientes. Siguiendo un análisis fenomenológico (Crossley, 1996; Csordas, 1990), los académicos han problematizado la necesidad de comprender la encarnación de las prácticas laborales y considerar el trabajo estético como una posible extensión del concepto de trabajo emocional (Entwistle y Wissinger, 2006). En el campo de los modelos de moda profesionales, el desempeño del trabajo emocional de las mujeres y la gestión del capital corporal se han considerado en relación con los patrones ocupacionales irregulares (Mears, 2011; Mears y Connell, 2016; Mears y Finlay, 2005). La obra de Sylvia Holla tiene en cuenta la relación entre el trabajo estético y la formación de la identidad;

en ella analiza las prácticas de los modelos desde una perspectiva antropológica (Holla, 2016, 2020).

Los ideales estéticos, como destacan el pensamiento feminista (Butler, 1990; Grosz, 1994) y el interaccionismo simbólico (Goffman, 1979; Kessler y McKenna, 1985), se crean en entornos socioculturales específicos y reflejan relaciones asimétricas de género, raza y clase (Skeggs, 1997). Señalando las estructuras de poder y desigualdad que están en juego en diferentes sectores contemporáneos, se ha presentado una colección editada de ensayos sobre el término «emprendimiento estético» para indicar la creciente atención sobre los valores estéticos normativos y su relación con los ideales emprendedores y neoliberales dentro de las experiencias de vida de las mujeres en el campo laboral (Elias, Gill, y Scharff, 2017).

CONTEXTO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los datos presentados en este documento se basan en una investigación cualitativa que tuvo como objetivo explorar las experiencias laborales de los actores y actrices italianos entre los años 2019 y 2021. Considerando la crisis a la que se enfrentó el sector del entretenimiento a raíz de la pandemia de la COVID-19, el análisis presentado en este contexto se enfoca en las narrativas de trabajo de las actrices durante una época anterior a marzo de 2020 y tiene en cuenta datos estadísticos del Instituto Nacional de Seguridad Social Italiano (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* o INPS) referidos al año 2019.

El trabajo de campo principal se llevó a cabo en Milán debido a su relevancia para el sector creativo y cultural italiano. En las últimas décadas, un tercio de la población de la ciudad estaba directamente empleado en industrias creativas y culturales (Bonomi, 2012). La vivacidad de la producción cultural se refleja directamente en el sector de las artes escénicas. Teniendo en cuenta los datos de 2019, recopilados y elaborados por la Asociación Italiana de Autores y Editores (*Società Italiana degli Autori e degli Editori* o SIAE), la región de Lombardía, en Italia,

fue donde se centró la mayor parte del negocio del teatro (*Annuario dello Spettacolo*, 2019), tanto por el número de espectáculos celebrados (16,3 % del total de espectáculos realizados en 2019) como por la ubicación de las empresas receptoras de fondos públicos para actividades teatrales (18,91 % del total de empresas receptoras de fondos públicos en 2019). Según Gallina (2013: 22), la Asociación General Italiana del Espectáculo (*Associazione Generale Italiana dello Spettacolo* o AGIS) reunía a 128 compañías en Lombardía, 79 de las cuales están ubicadas en el área de Milán, y, de un total de 30 teatros financiados por el Estado, 21 están en la capital lombarda. La vocación teatral de la ciudad no se debe solo a la presencia de La Scala. El primer teatro público italiano, *Piccolo Teatro*, se inauguró allí en 1947 con la intención de ofrecer a la ciudadanía no solo entretenimiento, sino producciones culturales artísticas y socialmente valiosas (Colbert, 2005; Locatelli, 2015). El desarrollo de la oferta teatral ha sido sostenido por el Ayuntamiento a través de una red de convenios y oportunidades de financiación que generan un entorno fértil para el crecimiento de proyectos teatrales (Calbi, 2011). Durante los últimos veinte años, las actividades relacionadas con el sector del espectáculo en vivo se han visto afectadas por los recortes del apoyo económico del Estado a las industrias del entretenimiento (*Fondo Unico per lo Spettacolo* o FUS) (Ferrazza, 2019: 36). A pesar de la creciente atención y apoyo que ha recibido el espectáculo en vivo por parte del sector privado, mientras que las organizaciones establecidas lograron sortear la crisis, en los últimos diez años, las nuevas propuestas y proyectos experimentales han encontrado dificultades para buscar una vía hacia la sostenibilidad en el entorno urbano (D'Ovidio y Cossu, 2017; Gallina, 2013) y el papel del público ha pasado a ser fundamental en la programación cultural de los teatros (Taormina, 2006). Así, cuando la crisis por la COVID-19 hundió al sector durante marzo de 2020, la industria del espectáculo en directo ya venía luchando por mantener su sostenibilidad económica, configurando los próximos años como un reto crucial para las entidades con financiación tanto pública como privada.

El trabajo de campo consistió en la recopilación de notas en espacios de interacción *online* y *offline* y en la realización de entrevistas en profundidad a las trabajadoras. Siguiendo la evolución de la pandemia de la COVID-19 y la necesidad de distanciamiento físico, varias de las participantes en la investigación fueron reclutadas y entrevistadas en espacios de interacción en línea (Skype, Zoom, etc.). Las entrevistas tuvieron una duración de entre 40 y 100 minutos y fueron grabadas en soporte de audio y/o vídeo con el consentimiento escrito de las participantes en la investigación. Después de las reuniones, las grabaciones se transcribieron al italiano, preservando el anonimato de las participantes. Tras una primera parte abierta y coloquial, las entrevistas estuvieron dirigidas por una guía temática que tuvo en cuenta la formación, las prácticas laborales, la satisfacción personal y las expectativas de futuro. Con la intención de comprender la estructura y el funcionamiento del campo teatral italiano, también se realizaron entrevistas contextuales a expertos en la materia y se analizaron datos cuantitativos de diferentes fuentes como el INPS o el sindicato Confederación General Italiana del Trabajo (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro* o CGIL).

El presente análisis considera 11 entrevistas realizadas a actrices de entre 27 y 36 años que tenían de 3 a 8 años de experiencia en el sector de las artes escénicas, junto con cinco entrevistas contextuales a expertos en la materia. Por lo tanto, la categoría de actrices «jóvenes» se construye en torno a la edad biográfica y la experiencia profesional. Teniendo en cuenta los entornos de trabajo institucionalizados e informales, algunas de las actrices entrevistadas asistieron a academias de teatro financiadas por el Estado, mientras que otras tenían una educación heterogénea. Abarcando la diversidad de las artes escénicas, la elección de la muestra estuvo abierta a trabajadoras de varios géneros teatrales (cabaret, drama, teatro experimental), que tienen variaciones específicas en los procesos de producción y regulaciones informales. Todas las participantes en la investigación tienen origen étnico italiano, además de una licenciatura o un título equivalente

emitido por una academia artística. Con el fin de tener diferentes puntos de vista sobre el ambiente de trabajo de las artes escénicas, este artículo considera los relatos de dos directores de escuelas privadas de teatro y un coordinador de una escuela de actuación de financiación pública a la que asisten algunas de las entrevistadas, un agente y gerente y un sindicalista.

Para describir el contexto italiano de las ocupaciones en las artes escénicas, este documento considera datos de: (i) el Observatorio Nacional de Bienestar Social del INPS sobre las ocupaciones de los artistas escénicos en 2019; (ii) la investigación nacional de 2017 sobre las condiciones laborales de los artistas intérpretes o ejecutantes encargada por el Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (*Sindacato Lavoratori della Comunicazione* o SLC) - CGIL y la Fundación Vittorio (Fondazione Di Vittorio), y (iii) la investigación sobre las desigualdades de género en los teatros italianos en 2019 hecha por el colectivo feminista de actrices Amleta.

El proceso analítico está influenciado por los supuestos de la teoría fundamentada (Charmaz y Belgrave, 2012) y se refiere a las narrativas de las entrevistadas sobre temas como el cuerpo, la vulnerabilidad, la pasión y la carrera. Los datos recopilados se abordan desde una perspectiva interseccional que explora las interacciones de edad y género, dejando para futuras investigaciones las dimensiones de raza y clase. El Estado italiano no recopila datos estadísticos sobre la raza o el origen étnico de la población (Ambrosetti y Cela, 2015), lo que da como resultado una falta de datos disponibles sobre el origen étnico de las personas (Pagnoncelli, 2010), así como sobre la necesidad de utilizar variables representativas para captar los efectos de la variable en cuestión. Así, las entrevistas de las participantes en la investigación se han considerado en términos de género, formación académica y oportunidades profesionales, y, al mismo tiempo, también se han tenido en cuenta otras categorizaciones que surgen de las narrativas de las entrevistadas, como la orientación sexual.

Tabla 1 Descriptores de las participantes en la investigación

NOMBRE	EDAD	FORMACIÓN ACADÉMICA	GÉNERO	TRABAJANDO MÁS O MENOS DE 5 AÑOS
Mary	29	No	Varios	Menos
Candy	31	Sí	Drama	Menos
Mirana	35	Sí	Varios	Más
Alicia	34	Sí	Varios	Más
Selene	30	Sí	Comedia	Menos
Ermione	29	Sí	<i>Clown</i>	Menos
Juno	29	Sí	Drama	Menos
Tamara	29	Sí	Teatro experimental	Menos
Nina	30	Sí	Drama	Más
Morena	27	Sí	Varios	Menos
Bruna	36	No	Varios	Más

FUENTE: elaboración propia

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL CONTEXTO TEATRAL ITALIANO

En los últimos años, los estudiosos que han analizado las desigualdades de género en el contexto laboral italiano han subrayado, a pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la persistencia de la exclusión laboral (Bertolini, 2010; Bozzon, 2008; Reyneri, 2009). Además, en un contexto donde las carreras y los entornos de trabajo se construyen y funcionan a través de una estructura específicamente masculina (Gherardi, 1995), se ha destacado la relación entre género, flexibilidad laboral y curso de vida (Saraceno, 1991, 2002). En particular, en las artes escénicas, el ambiente laboral parece reproducir una segregación ocupacional de género entre las profesiones creativas, de dominio masculino, y las ocupaciones administrativas, mayoritariamente femeninas (Proust, 2017), pero también en la línea de las tareas tradicionales femeninas y masculinas

(Fraise, 2000), donde las modistas son mujeres y los técnicos son hombres.¹ En esta sección, utilizando datos cuantitativos recopilados en tres encuestas específicas del sector, se detallan las principales características del trabajo de los actores en el sector del teatro en Italia, centrándose especialmente en las posiciones de las mujeres jóvenes en el sector.

El entorno teatral italiano ha sufrido varias transformaciones durante el último siglo que han dado forma a las trayectorias laborales y profesionales de

1 Los datos del INPS recopilados sobre los trabajadores de las artes escénicas en 2019 muestran que las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertas categorías ocupacionales, por ejemplo, las mujeres representaban el 12 % del número total de técnicos empleados, pero superan a sus homólogos masculinos en sectores como la administración, donde representan el 70 % de los trabajadores, y en vestuario, maquillaje y escenografía, donde también ocupan el 71 % de la plantilla.

los actores (Serino, 2020). Hoy en día, el trabajo de los actores muestra predominantemente una organización basada en proyectos en torno a contratos cortos, de un día a varios meses, que hace que los periodos cortos de desempleo sean orgánicos en el sector (Gallina et al., 2018). Según la encuesta *Vita da artista* («Vida del artista»)² (Di Nunzio, Ferrucci, y Toscano, 2017), en 2015, el número de mujeres que trabajaban en el sector de espectáculos en vivo que experimentaron periodos de desempleo de más de seis meses fue superior al número de hombres (16,4 % mujeres vs. 11,5 % hombres; p. 23). Además, los actores tradicionalmente se consideran empleados, pero, como sucede en otros ámbitos laborales, las relaciones laborales híbridas y semidependientes van en aumento, mientras que los contratos formalmente autónomos son cada vez más comunes en el sector (Bertolini y Luciano, 2011). Por lo tanto, considerando que el sistema de bienestar italiano se basa en el empleo dependiente, es probable que la incertidumbre de la protección social durante los periodos de desempleo o subempleo exponga a los trabajadores a penurias y chantajes (Armano y Murgia, 2017). En 2015, entre los artistas que no se beneficiaron del subsidio de desempleo, el 43 % no cumplía los criterios solicitados para acceder a este subsidio (Di Nunzio et al., 2017: 23). Además, según *Vita da artista* (2017: 22), las condiciones de trabajo irregulares tienen más probabilidades de ser afrontadas por los jóvenes (el 50,7 % de los trabajadores menores de 30 años lo definen como «bastante habitual») y por las mujeres (el 39,4 % de las mujeres frente al 35 % de los hombres). Si, en el pasado, los salarios diarios medio-altos solían compensar los momentos de desempleo, después de

la crisis de 2008, los ingresos de los artistas italianos se han considerado justo por encima del umbral de la pobreza (Turrini y Chicchi, 2013). En 2015, el 83,4 % de las trabajadoras encuestadas declararon ganar menos de 10.000 euros al año, cifra que también reportaron el 93,9 % de las encuestadas menores de 30 años y el 78,4 % del total de actores contactados (Di Nunzio et al., 2017, p. 18).

En este contexto, una fuente útil para trazar los contornos de las desigualdades en la posición laboral de actores y actrices son los datos recopilados por el Observatorio INPS sobre las ocupaciones de los artistas escénicos.³ Teniendo en cuenta los datos que se refieren a 2019, antes del brote de la COVID-19, las mujeres que trabajaban en la profesión de actriz eran un 16,4 % menos que sus colegas masculinos. Con la intención de recopilar datos sobre las diferencias de género en las artes escénicas, el colectivo feminista de actrices Amleta analizó la presencia de intérpretes en los principales escenarios del teatro italiano entre 2017 y 2020, y obtuvo que las actrices constituían el 37,5 % y los actores el 62,5 % del número total de trabajadores.⁴ De la investigación de campo surge que la infrarrepresentación de la mujer en el teatro y en las artes escénicas, así como en la televisión y en el cine, es un tema ampliamente conocido entre los profesionales del sector, quienes reconocen cómo impacta en la carrera de las mujeres, comenzando

2 *Vita da artista* es una encuesta nacional de investigación sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del sector de las artes escénicas, promovida y financiada por la Fondazione Di Vittorio y el SLC-CGIL. La investigación está dedicada a mapear los principales aspectos de las experiencias de los artistas y apoyar la intervención de sindicatos y asociaciones de trabajadores. Los resultados se presentaron en 2017 y se basaron en 2.090 cuestionarios de una muestra no probabilística de encuestados, recopilados durante 2016 y 2017 a través de una encuesta en línea (Di Nunzio et al., 2017).

3 El Observatorio del INPS sobre las ocupaciones de los artistas intérpretes o ejecutantes es un conjunto de datos estadísticos que el INPS pone a disposición del público en general y que se actualizan cada año. Los datos provienen del archivo administrativo de impuestos mensuales pagados por los empleadores (*Uniemens*) y contienen información sobre (i) la identificación de los trabajadores; (ii) contratos de trabajo de los trabajadores, y (iii) desempleo y otras indemnizaciones.

4 Amleta es un colectivo de actrices que se creó en 2020 para evidenciar y contrastar las desigualdades y discriminaciones de género en la industria del entretenimiento. La encuesta a la que se hace referencia está disponible en: <https://fb.watch/4pLZpv89Uy/>. Para elaborar la encuesta, según mis notas de trabajo de campo, el grupo extrajo los datos sobre participación de género en conjuntos teatrales de los sitios web de los teatros italianos durante abril y mayo de 2020.

por su formación. Los siguientes fragmentos de nuestras entrevistas de investigación con expertas de campo ilustran esta consideración:

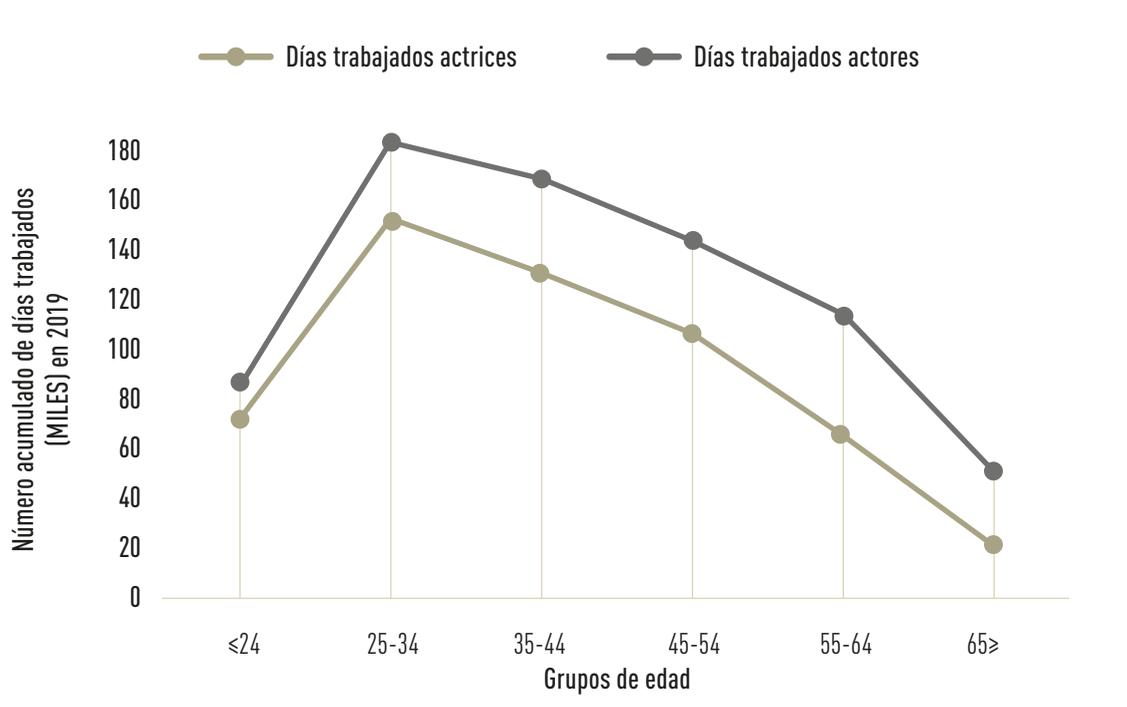
Lamentablemente, el problema de las mujeres está relacionado con el mercado laboral. Hay más papeles para hombres que para mujeres y así sucesivamente. Este es el mayor problema de las actrices; la competencia es más feroz (Astianatte, 46 años, directora de una escuela privada de teatro).

Es un mundo de hombres, por lo tanto, las representaciones son predominantemente de personajes masculinos, hay menos partes [dramatúrgicas] para mujeres. Las dificultades de las mujeres para tener éxito son enormes en comparación con las de los hombres. La belleza canónica sigue siendo muy importante para las mujeres,

mientras que para los hombres obviamente lo es menos... Por ejemplo, influye en la edad: una mujer de sesenta años es vieja, pero a los sesenta un hombre se ha vuelto muy interesante (Alina, 48 años, representante de actores).

A pesar de sus diferentes posiciones en el campo institucional, tanto Astianatte como Alina reconocen la presencia de una cuestión de género en el sector del entretenimiento y de sus orígenes culturales. La Figura 1 considera el número acumulado de días trabajados de actores y actrices en 2019 dividido por grupos de edad y permite reflexionar más sobre las desigualdades de género y las trayectorias profesionales. El patrón general de carrera parece ser similar para hombres y mujeres. Registra un pico de oportunidades entre los 25 y los 34 años y un lento decrecimiento a lo largo de los años, tendencia que

Figura 1 Número acumulado de días trabajados en 2019 (categoría profesional de actores). Computado por el autor. La figura muestra los días de trabajo acumulados de actrices y actores para el año 2019 divididos por grupos de edad.



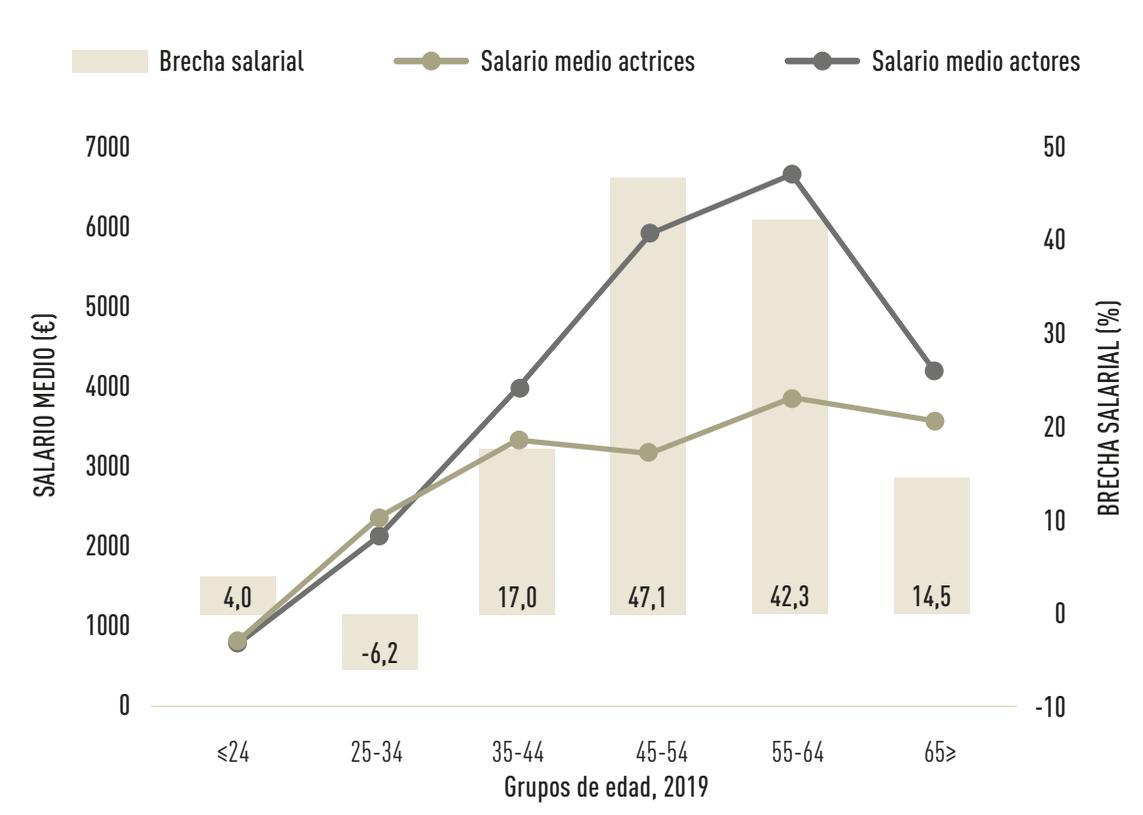
FUENTE: Instituto Nacional de Seguridad Social Italiano (INPS), 2019.

puede compararse con lo que sucede en ocupaciones donde el capital corporal es central (Bertolini y Vallero, 2011; Mears, 2011; Wacquant, 1995). Sin embargo, en cualquier momento de su carrera, las mujeres tendrían menos trabajo que sus colegas masculinos y la brecha de género que se origina casi a los 30 años de edad caracteriza a cada cohorte de actores. Observar el número de días trabajados de cada grupo también da una idea de las representaciones culturales dominantes de la sociedad. En este sentido, al parecer, las industrias audiovisuales prefieren representar a los hombres sobre las mujeres y a los jóvenes sobre los ancianos, lo que define el perfil de un mercado laboral en el que la edad y el género son variables centrales de las oportunidades de empleo.

Según datos del INPS, considerando la retribución promedio de actrices y actores en 2019, las mujeres ganaron un 30,4 % menos que los hombres. En relación con la Figura 2, que muestra la brecha salarial de género respecto a las cohortes de edad, parece que las diferencias salariales empiezan a acentuarse en el segmento de 35 a 44 años y alcanzan su punto máximo para los trabajadores en la década sucesiva, alcanzando el 47,1 %. En cuanto a las actrices jóvenes, de 25 a 34 años, las cifras muestran que, en 2019, acumularon un 6,2 % más que sus colegas masculinos en el mismo segmento. Esta característica ha sido distintiva de las profesiones escénicas, donde el género y la sexualidad están tradicionalmente entrelazados (Mears y Connell, 2016).

Figura 2 Brecha salarial de género (porcentaje).

Computado por el autor. El gráfico reporta la brecha salarial de género; es decir, las diferencias promedio entre las remuneraciones de actores y actrices en 2019 divididas por grupos de edad.



FUENTE: Instituto Nacional de Seguridad Social Italiano (INPS), 2019.

En este contexto, la ausencia de una cualificación formal para acceder al mercado de trabajo y el crecimiento del número de aspirantes ha fomentado la relevancia de las reglas informales y las redes profesionales (Bertolini y Vallero, 2011). Así, las desigualdades están tan relacionadas con los ingresos y las posibilidades de trabajo como con los capitales simbólicos y estéticos. Como sucede en varios entornos creativos, las redes sociales y profesionales han surgido como un medio para validar la reputación y confiabilidad de los actores y, en última instancia, para distribuir el trabajo (Alacovska, 2018; Gandini, 2015). Es necesario dedicar un esfuerzo constante a mejorar las relaciones personales y profesionales, así como a mantener y aumentar las habilidades profesionales, una serie de inversiones económicas y relacionales que son particularmente onerosas para los trabajadores jóvenes al comienzo de sus carreras (Bertolini et al., 2019). Además, en este contexto, las desigualdades de poder tienen connotaciones específicas en términos de edad y género. Según datos recogidos por la encuesta de Amleto, el 76 % de los directores artísticos y administrativos de teatro son hombres, del mismo modo que el 78,4 % de los directores teatrales. Según los registros de 2019 del INPS, los datos acumulados sobre los ingresos de las actrices evidencian una diferencia del 38 % inferior a la cantidad total de los salarios de los directores y dramaturgos masculinos. Al mismo tiempo, las actrices de entre 20 y 24 años constituían el 18,4 % del total de actrices empleadas en 2019, mientras que la mayor parte de directores eran hombres de entre 40 y 44 años. En este contexto, donde los hombres adultos ocupan la mayoría de los puestos de liderazgo y la mayor parte del mercado laboral está constituida por mujeres jóvenes, el poder parece estar marcado por la edad y el género.

ESTÉTICA, GÉNERO Y PODER EN EL ESCENARIO Y MÁS ALLÁ

La importancia que otorgan los sistemas a la edad y el género, así como a los aspectos estéticos relacionados, emerge de las entrevistas como algo que caracteriza

a las experiencias laborales de las actrices no solo en términos de posibilidades profesionales, sino también en el impacto en su bienestar emocional. Las prácticas institucionalizadas en el sector, la tradición teatral y las exigencias escénicas abren y cierran espacios de posibilidades de las actrices definiendo un estándar en relación tanto con la forma física y la adaptabilidad corporal como con sus peculiaridades emocionales (Naclerio, 2020). Algunas entrevistadas criticaron abiertamente las reglas no escritas de belleza que dominan el sistema de audiciones. Entre ellas, Mary, actriz y activista feminista, destacó la importancia de legitimar en los escenarios los cuerpos que no cumplen con los estándares marcados.

Esta exigencia constante de cumplir absolutamente con la norma de belleza que se le pide a una actriz, pero ¿por qué? [...] Es limitante y humillante, eso lo sabemos muy bien (Mary).

Otras actrices señalaron el trabajo constante que se necesita para mantener un cuerpo apto —y compatible— para el trabajo, mencionando prácticas de alimentación, meditación y actividades deportivas y el compromiso en una actividad de aprendizaje constante para perfeccionar sus habilidades o adquirir nuevas habilidades. Por ejemplo, Candy y Mirana estudiaron en entornos académicos de prestigio y trabajaron en grandes producciones teatrales.

Es muy importante tener el cuerpo preparado [...] hay directores que te piden que corras horas o que hagas coreografías extenuantes [...]. Yo tuve que estar dos horas de pie con tacones y es lo más doloroso que he hecho en mi vida. Hay que tener el cuerpo a punto (Candy).

Hay mucha despreocupación, existe la idea de que hacen contigo lo que les da la gana, ¿no? Así que hoy es un sí y mañana es: «Por Dios, has perdido demasiado peso, estás demasiado flaca» (Mirana).

Pese a relatar diferentes episodios, de las palabras de Candy y Mirana surge un sentimiento de descarte y desempoderamiento en torno a la relación entre los cuerpos de las jóvenes actrices y sus prácticas

de trabajo. Si bien es cierto que no solo los cuerpos de las mujeres están marcados por normas estéticas en las profesiones escénicas (Mears, 2011; Wolkowitz, 2006), también es cierto que los cuerpos de las mujeres están en el centro de atención asimétrica y de ideas de género. En el siguiente fragmento, Alicia ejemplifica la estructura masculina del sector teatral que llegó a comprender a través de la formación académica y la experiencia laboral en diferentes géneros teatrales. Como sucede en otros entornos de trabajo (Gherardi, 1995), el hombre ideal blanco, cisgénero y de clase media se toma como término de referencia tanto de las prácticas de trabajo relacionadas con fines estéticos y artísticos como de los gustos del consumidor.

La voz femenina, por ejemplo, [...] suele ser más aguda, mientras que en el teatro se pide hacer voces graves [...] es como si no se aceptara el cuerpo femenino, la voz femenina es estridente (Alicia).

Así, parece que se forma a las actrices para encarnar, a través de la práctica y el ejercicio, rasgos corporales que se atribuyen canónicamente a los actores masculinos, insinuando la estructura intrínsecamente masculina del sector. Así, el carácter público de la figura del actor y el predominio histórico de los trabajadores varones ha marcado la pauta no solo en cuanto a las habilidades técnicas exigidas a las actrices, sino también en cuanto a las expectativas de los empresarios en relación con las largas jornadas de trabajo en su estreno (Bertolini y Luciano, 2011). En particular, el trabajo teatral se caracteriza por trabajar hasta tarde, relacionarse socialmente con periodistas o *fans* y trabajar los días festivos. Tanto Selene como Alicia tenían treinta y tantos años y, durante nuestra interacción, añoraban la posibilidad de crear una familia y tener una vida más normal.

Una parte de mí quisiera tener un hijo, la otra parte de mí sabe que debo parar, así que estoy posponiendo la decisión [...]. Pero sé que si tuviera un trabajo que me aportara más seguridad, lo haría (Selene).

Para las mujeres, el hecho de tener un hijo es un problema [en tu carrera], al menos por un tiempo, no puedes hacerlo (Alicia).

La consideración de esas características, junto a la inestabilidad que caracteriza a las carreras teatrales y la reducción de la protección social, se refleja en los discursos de las entrevistadas sobre temas relacionados con la maternidad. En línea con los análisis que han tenido en cuenta la relación entre la inseguridad y los patrones del curso de vida (Saraceno, 1991; Solera, 2012) surge que la combinación de una escasa seguridad económica, bajos salarios, carreras sumamente inestables y contratos de corta duración han llevado a las mujeres jóvenes a posponer la maternidad a un tiempo indefinido en el futuro, cuando se presume que las condiciones económicas y de carrera habrán mejorado.

En un contexto en el que el capital corporal es fundamental y las actrices jóvenes son la mano de obra mayoritaria, la interacción con directores y productores parece estar en el centro de unas relaciones de poder marcadas por el género y la edad. Coherentemente con lo que sucede en las actividades laborales basadas en proyectos, las actrices son responsables tanto de encontrar nuevas oportunidades laborales como de negociar salarios personales. Durante las entrevistas, Candy y Selene hablaron abiertamente sobre sus dificultades emocionales en la fase de negociación.

«¿Por favor, podrías respetarme, aunque sea una mujer de 30 años, o es que solo se puede respetar a un hombre de 50?» No es nada fácil (Candy).

Al final [de la negociación] siempre soy yo la que cede [...] Pienso: «Después de todo, me están haciendo un favor al contratarme». Es lo que siempre me viene a la cabeza, pero no debería ser así (Selene).

Como en los fragmentos citados, varias entrevistadas relataron sentimientos de incomodidad relacionados con las posibilidades de ser escuchadas y consideradas por su edad y género. El fragmento

de Selene apunta a la implicación emocional que caracteriza a la manera en que las jóvenes aspirantes enfocan sus posibilidades de trabajar como actriz. En consonancia con investigaciones anteriores (Hakim, 1991), las jóvenes entrevistadas parecían estar muy comprometidas y satisfechas con su trabajo, incluso cuando no creían estar siendo recompensadas adecuadamente (Arvidsson, Malossi, y Naro, 2010; Murgia, 2015). En este panorama, los directores y productores no solo controlan la negociación económica, sino que, considerando la informalidad de las prácticas de contratación del sector, tienen el poder de seleccionar aspirantes e impulsar las carreras de las jóvenes actrices hacia el éxito o el fracaso. Mirana comenzó a trabajar poco después de dejar la escuela de teatro. Se describió a sí misma como muy joven y sin preparación para el entorno extenuante de la producción de cine y televisión. Durante su entrevista, habló sobre la primera y más exitosa parte de su carrera, caracterizada por experiencias emocionales e interpersonales negativas que tuvieron un impacto en su cuerpo y sus sentimientos hacia la interpretación, lo que la llevó a tomarse un descanso del escenario.

Varias veces pensé que tenía que ser atractiva, porque así es como se comportaba la gente [a mi alrededor] o tal vez porque tenía miedo de decir que no [...]. Entonces, empecé a darme cuenta de que, en este trabajo, sobre todo si eres mujer, necesitas protegerte muchísimo (Mirana).

Tal como sacó a la luz el movimiento #MeToo, la posición altamente estetizante y sexualizada del trabajo de las actrices a menudo mantiene una relación ambigua con el papel central de los directores en la comunidad profesional. Ermione trabajó en grandes producciones teatrales durante varios años, pero, tras una relación conflictiva con un director, decidió retirarse temporalmente de los escenarios importantes y trabajar en proyectos artísticos más pequeños. Aunque no le gustaba la ambigüedad del ambiente de trabajo, Ermione creía que estaba aislada del «juego de seducción» entre actrices y productores/directores debido a su orientación sexual.

Me he sentido completamente privada de este poder [de seducción] por ser lesbiana [...] varias veces tuve la impresión de ser menos considerada y observada (Ermione).

Tanto los fragmentos de Mirana como los de Ermione describen un ambiente donde las diferencias de poder producen discriminación y malestar emocional. La omnipresencia y la peligrosidad de estas injusticias y la angustia psicológica se relatan con frecuencia en las entrevistas recopiladas. Las jóvenes actrices hablan de novatadas, se describen a sí mismas como «expuestas» y hablan de la necesidad de protegerse en un entorno competitivo sexualizado y basado en la estética. Al igual que Mirana y Ermione, varias entrevistadas informaron haberse tomado un descanso de la producción de teatro o cine, sumamente gratificante para ellas, por la necesidad de entornos de trabajo menos estresantes y más espontáneos, a pesar de estar en los primeros años de sus carreras. Así, a través de una autorreflexión permanente, las trabajadoras se comprometen en un trabajo emocional continuo sobre sí mismas y su carrera con el objetivo de encontrar y mantener un espacio emocional de comodidad y realización.

CONCLUSIONES

En este artículo se exploran las posiciones laborales de las jóvenes actrices en Italia utilizando fuentes cualitativas y cuantitativas. Las implicaciones de género de las prácticas laborales de las actrices están estrictamente relacionadas, por un lado, con el énfasis del sector en la apariencia física y la relevancia de las representaciones estereotipadas y, por otro lado, con la naturaleza proyectual de la ocupación. En tal contexto, según los datos presentados, las mujeres parecen ocupar una posición particularmente vulnerable: afrontan más desempleo y subempleo que sus colegas hombres, ganando y trabajando menos que sus contrapartes masculinas. Coherentemente con lo resaltado en ocupaciones donde el capital corporal es clave (Bertolini y Vallero, 2011; Mears y Connell, 2016), los adultos jóvenes descubren que

tienen la mayor cantidad de oportunidades laborales disponibles. De manera similar, la naturaleza estereotipada y sexualizada del empleo lleva a las mujeres jóvenes a experimentar una brecha salarial inversa, donde las actrices de entre 25 y 34 años ganan un poco más que sus homólogos masculinos. Además, si bien la mayoría de los aspirantes son mujeres jóvenes, los puestos de poder que son centrales en el campo ocupacional, dirección y producción, los ocupan hombres adultos que controlan tanto las audiciones como las negociaciones salariales.

Así, el análisis de las desigualdades de género y poder en el sector se encuentra con la necesidad de considerar unas condiciones laborales precarias, así como la relevancia de las normas estéticas informales. Como sucede en las profesiones escénicas, se requiere una atención continua a las técnicas corporales y la apariencia para mantener y mejorar la empleabilidad, y las entrevistadas a menudo informaron sentimientos de falta de poder e inadecuación en relación con las prácticas laborales centradas en el cuerpo. Junto a la centralidad de la estética, similar a lo que ocurre en varios sectores del trabajo cultural, los bajos ingresos, la inestabilidad, la sociabilidad obligatoria y la estructura fundamentalmente masculina del sector se combinan en las decisiones de las actrices de

posponer la maternidad (Bertolini y Luciano, 2011). Así, el sector del teatro puede definirse como un contexto de fuerte asimetría de poder connotado en términos de edad y género, donde las relaciones entre empleadores y empleados son a menudo ambiguas. En este contexto, tanto los aspectos estéticos como los emocionales están involucrados en la búsqueda de oportunidades laborales y la negociación salarial. Surge la necesidad de una autorreflexión permanente, donde las emociones se modifican y negocian en relación tanto con las características del entorno de trabajo como con los deseos personales de las actrices.

El análisis presentado utiliza el sector teatral para profundizar en las contribuciones de la literatura y concienciar sobre las desigualdades de género en el trabajo cultural. El uso de datos cualitativos y cuantitativos nos permite considerar tanto las características estructurales de los entornos de las artes escénicas como el peculiar énfasis en el aspecto y la apariencia típicos de las profesiones escénicas para comprender las experiencias de desigualdad corporal y emocional de las jóvenes actrices. Los resultados de este trabajo apuntan a la necesidad de ampliar la investigación actual sobre el trabajo cultural para considerar tanto el género como otras desigualdades estructurales como la raza y la clase social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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., y Cela, E. (2015). Demography of Race and Ethnicity in Italy. En R. Sáenz, D. G. Embrick, y N. P. Rodríguez (eds.), *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., y 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., y 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., y 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., y 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., y Villarroja, 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/10.1177/13675494211048903>
- Bartky, S. L. (2015). *Femininity and domination: Studies in the phenomenology of oppression*. Routledge.
- Bataille, P., Casula, C., Bertolini, S., y 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., y Luciano, A. (eds.) (2011). *Incontri dietro le quinte: Imprese e professionisti nel settore dello spettacolo*. Il Mulino. <https://www.mulino.it/isbn/9788815150127>
- Bertolini, S., Moiso, V., y 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., y 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., y 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., y Belgrave, L. (2012). Qualitative interviewing and grounded theory analysis. En J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti, y K. D. McKinney (eds.), *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., e 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., y 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., y 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., y 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 Heavysset’: 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., y 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., y 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., y 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* (N.º 10; Quaderni dell'osservatorio). Fondazione Cariplo. <https://doi.org/10.4460/2013quaderno10>
- Gallina, M., Monti, L., y Ponte di Pino, O. (eds.) (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., y 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., y 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., y 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., y 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., y 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., y 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 Resistenze 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., y 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., y 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., y 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., y Magatti, M. (eds.), *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, y P. Torrioni (eds.), *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., y Littleton, K. (2012). *Contemporary identities of creativity and creative work*. Ashgate.
- Turrini, M., y 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., y 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., y 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 BIOGRÁFICA

Emanuela Naclerio es doctoranda en Sociología y Metodología de la Investigación Social en la Universidad de Milán y la Universidad de Turín. Los temas de investigación que le interesan son la sociología del género, el trabajo y la cultura. Su tesis doctoral se centra en las experiencias de trabajo de artistas escénicos en Italia utilizando métodos de investigación cualitativos.

