

# Informe de resultados del estudio sobre el mundo editorial y el género: editoriales y publicaciones.



## 2023

Informe para

[Este documento contiene el informe completo del proyecto y de las operaciones realizadas]



## CONTENIDO

Planteamiento y desarrollo de la investigación .....	2
Las operaciones previstas.....	2
Las operaciones realizadas .....	2
Propósito y enfoque metodológico .....	3
RESULTADOS.....	5
Las publicaciones .....	5
Las publicaciones según el género literario .....	5
Evolución del peso de las mujeres en las publicaciones .....	7
Las mujeres en las Editoriales.....	10
La muestra. Características .....	10
Los hechos del empleo en las editoriales. Distribución del empleo en distintos niveles.....	13
Los hechos del empleo en las editoriales. Distribución de las publicaciones .....	17
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Breve introducción al método utilizado.....	18
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Balance sobre las variables de caracterización de la muestra .....	19
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Puntos de equilibrio según la realidad actual de empleo y género.....	23
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Balance sobre las variables de logros alcanzados o frustrados .....	26
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Balance sobre las variables de expectativas sobre el futuro.....	28
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Fuentes de riesgo .....	30
Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Fuentes de seguridad y capacidad de las fuentes para producir impacto.....	36
Conclusiones .....	39

## Planteamiento y desarrollo de la investigación

### Las operaciones previstas

De acuerdo con la propuesta aprobada, las operaciones necesarias para obtener la información se representan en el siguiente diagrama:



Por tanto, las fuentes de información han sido dos: una fuente externa, la [base de datos](#) del ISBN, del Ministerio de Cultura, y la encuesta a una muestra de editoriales; y el resultado previsto es el presente informe analítico sobre la perspectiva de género en el mercado y en la gestión de las editoriales, la descripción de un sistema de seguimiento para observar variaciones futuras y una app web interactiva de acceso visual y fácil a los resultados.

### Las operaciones realizadas

En primer lugar, se estableció la muestra de editoriales, aprobada por la dirección del proyecto en Clásicas y Modernas, condición del desarrollo de las operaciones de acceso y producción de los datos.

En segundo lugar, se desarrolló una herramienta ad hoc para la extracción de los datos de publicaciones a partir de la base de datos del ISBN y con dicha herramienta se extrajeron todas las publicaciones de narrativa, poesía y ensayo, con los datos del año de publicación, editorial, género (de la publicación) y autor/a, con los que después imputar el género del autor/a.

Realizado el proceso de imputación del género se ha procedido al procesamiento de los datos para el cómputo de autoras y autores, el primer bloque de resultados del estudio.

Paralelamente, se ha trabajado sobre la fuente primaria de producción de datos, es decir, la encuesta sobre la muestra de editoriales. El cuestionario utilizado se adjunta como anexo.

Este cuestionario se ha podido aplicar a 39 responsables de otras tantas editoriales, de las que ha sido posible obtener contactos adecuados y recabar su colaboración. 36 de ellas han respondido online y 3 mediante llamada telefónica. Los datos resultantes han sido procesados, obteniendo los resultados que podremos ver en este informe, el segundo bloque de resultados del estudio.

Estas son, sucintamente, las operaciones realizadas, pero conviene encuadrarlas en el planteamiento estratégico de la investigación, tal como fue aprobado en su día.

### ***Propósito y enfoque metodológico***

Cuando Clásicas y Modernas se planteó este trabajo, el propósito era conocer la posición de las mujeres en el universo editorial, un subespacio del espacio general de la cultura. Esta posición debía ser establecida en los dos planos más relevantes para evaluar la perspectiva de género, aquellos en los que cabe observar la proyección social y cultural de las mujeres: por

un lado, como autoras que publican, y, paralelamente, como decisoras influyentes sobre la oferta editorial.

Por tanto, el enfoque epistemológico debía desplegarse en la línea de la observación, de las constataciones sobre la realidad que concierne al caso.

Metodológicamente, es decir, en el plano cuya estructura debe determinar siempre la definición de las operaciones técnicas concretas, se han tenido en cuenta tres premisas:

1. En primer lugar, la de privilegiar un diseño técnico susceptible de ser replicado operativamente a lo largo del tiempo, bajo el principio de que lo que dota a la observación de mayor valor es la posibilidad de medir cómo cambia, algo de todo punto necesario para explicar por qué y para determinar cómo podría hacerlo de otro modo.
2. En segundo lugar, la de focalizar el trabajo sobre los dos tipos de objetos de estudio más importantes:
  - a. Los hechos, respondiendo, por ejemplo, a preguntas como ¿qué proporción de las publicaciones en España tienen como autora a una mujer? ¿qué puestos ocupan las mujeres en las editoriales? ¿...?
  - b. Los impactos, es decir, la percepción que tienen las personas que dirigen la política de recursos humanos de las editoriales acerca de componentes importantes de la perspectiva de género.
3. En tercer lugar, en función de los dos puntos anteriores, el enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, dado que hechos y percepciones son de naturaleza casuística y, por tanto, computables, lo que, por otro lado, es consistente con la idea de observatorio.

## RESULTADOS

### Las publicaciones

Las publicaciones examinadas corresponden a la lista de editoriales a la que nos hemos referido en el primer capítulo y que adjuntamos en archivo anexo, un total de 42, que son las más importantes radicadas en España. Hemos incluido los dos últimos años, para tener una primera referencia evolutiva, si bien el efecto de la Covid-19 aconseja tomar con precaución los datos de 2021. En el futuro, será fácil actualizar resultados añadiendo años sucesivos.

Tal como estaba previsto, estos datos se pueden visualizar en una aplicación web interactiva ([https://qindicereport.shinyapps.io/app\\_cym/](https://qindicereport.shinyapps.io/app_cym/)). No obstante, reproducimos aquí los principales resultados, que son de dos tipos: los que proceden del cruce del Género Literario por el Género de la autoría.

Para determinar el género de la autoría, hemos automatizado el proceso utilizando una API de la web [www.genderize.io](http://www.genderize.io), especializada en la imputación de género a nombres propios en distintos idiomas. Combinando este proceso automático con una revisión manual, hemos logrado una imputación fiable de más del 99% de los registros.

### ***Las publicaciones según el género literario***

Como podemos ver en los tres primeros gráficos, correspondientes al total de los dos años incluidos y a cada uno de ellos por separado, la mayoría de las publicaciones son de autores Hombres. Si nos atenemos al total de publicaciones, en cualquiera de los 3 casos la relación es de algo más de 60%/algo menos de 40%. La desventaja de las mujeres, como autoras publicadas, es, por tanto, de más de 25 puntos porcentuales. En los dos años estudiados, las cifras son muy similares.

Seleccione el Año:

Total

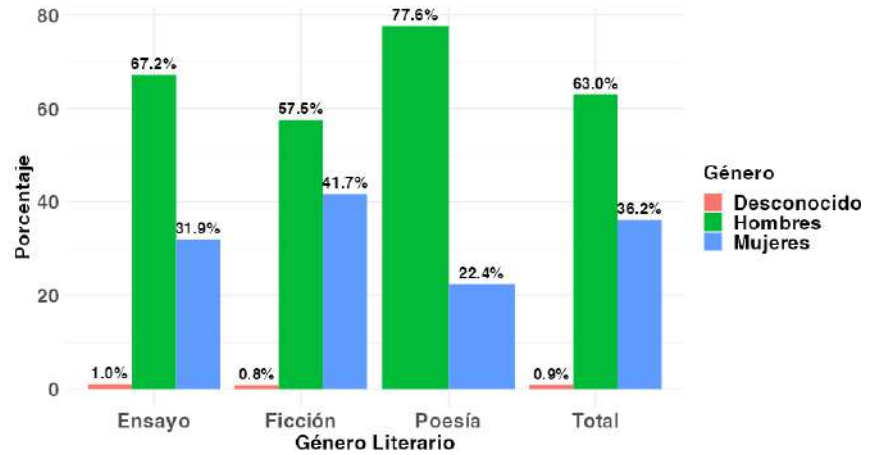


Ilustración 1. Distribución por género del total de publicaciones de 2021-2022

Si observamos los tres géneros incluidos en el análisis, vemos que la desventaja de las mujeres es mayor en la Poesía y menor en la Ficción. En el primer caso, la desproporción se acerca al 80%/20%, mientras que en el segundo queda ligeramente por debajo de 60%/40%. El Ensayo queda en una posición intermedia, peor que la del conjunto de las publicaciones, con más de 35 puntos de diferencia entre hombres y mujeres.

Seleccione el Año:

Año 21

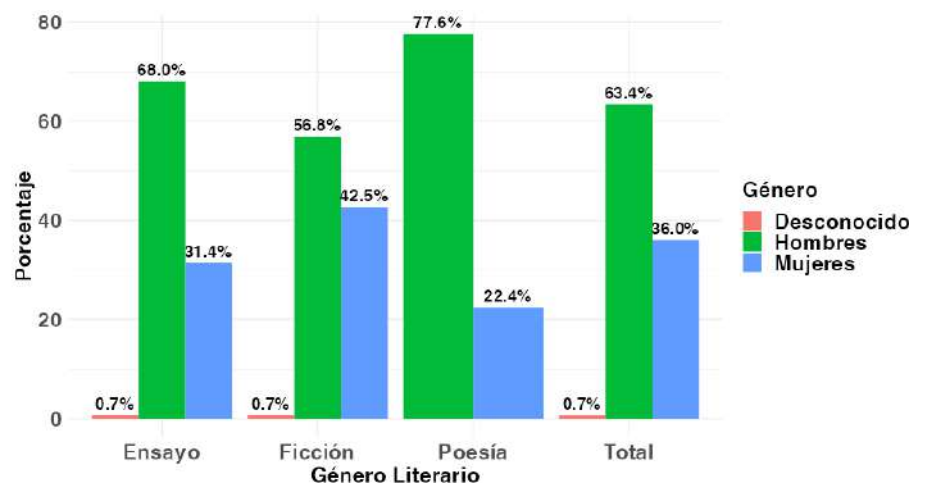


Ilustración 2. Distribución por género de las publicaciones de 2021

Seleccione el Año:

Año 22

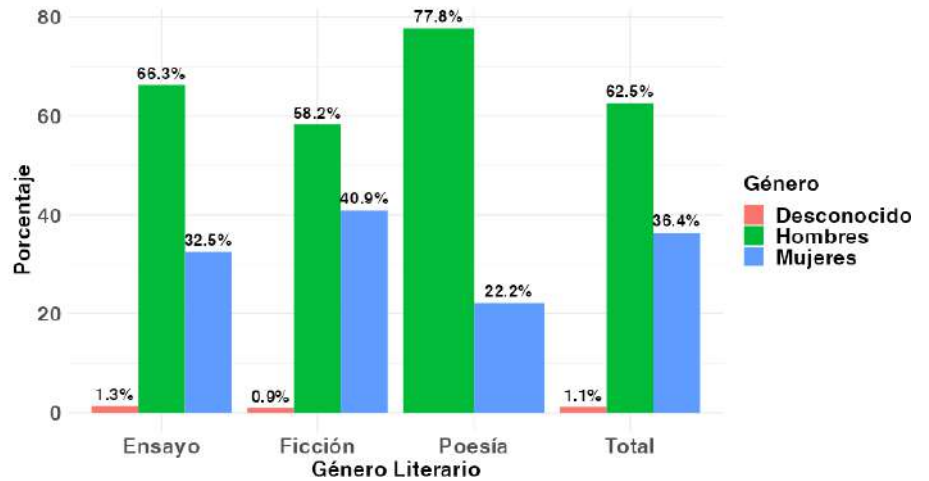


Ilustración 3. Distribución por género de las publicaciones de 2022

## Evolución del peso de las mujeres en las publicaciones

Evolutivamente, podemos ver que la situación, incluso si reservamos alguna cautela en relación con los efectos de la Covid-19 en 2021, es bastante estable, casi idéntica en el conjunto de las publicaciones.

Selección:

Evolución

Seleccione Género Literario:

Total

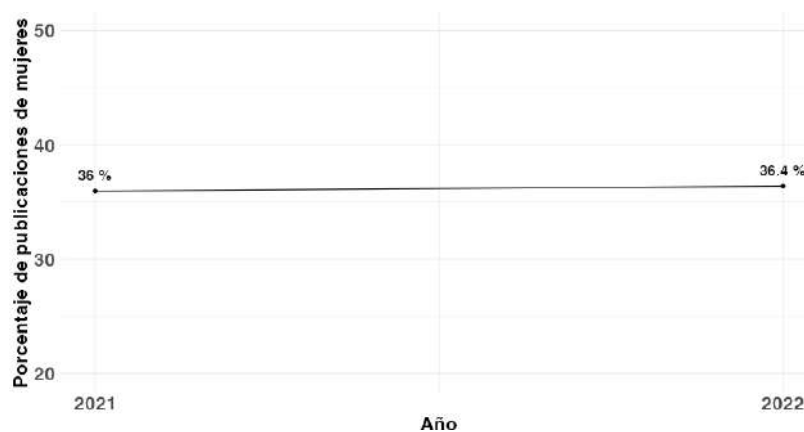


Ilustración 4. Evolución del peso de las mujeres en las publicaciones. Total

Si diferenciamos los géneros literarios, en Ensayo hay una diferencia positiva mínima, de muy poco más de 1 punto, en Poesía hay estabilidad casi perfecta y en Ficción la diferencia es regresiva, pero también muy pequeña, inferior a 2 puntos porcentuales.



Selección:  
Evolución

Seleccione Género Literario:  
Ensayo

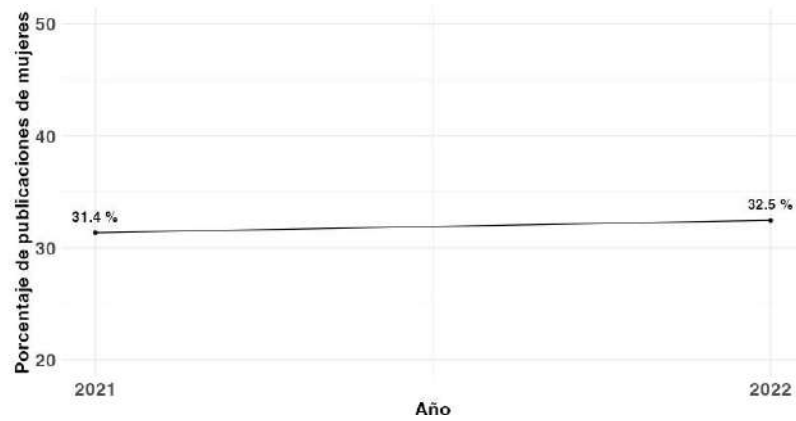


Ilustración 5. Evolución del peso de las mujeres en las publicaciones. Ensayo

Selección:  
Evolución

Seleccione Género Literario:  
Ficción

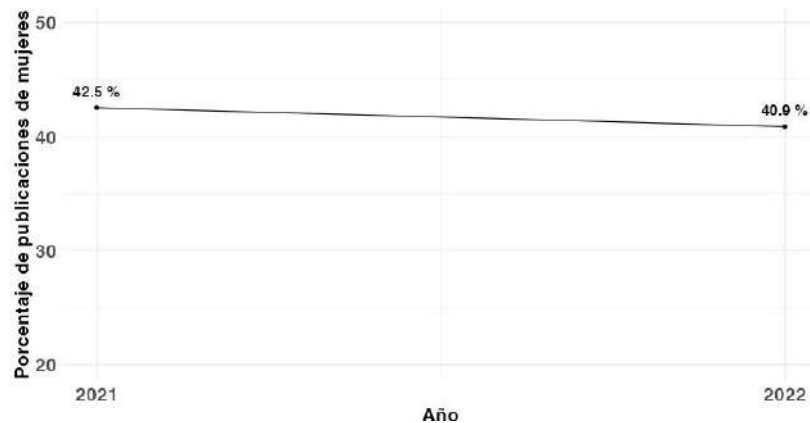


Ilustración 6. Evolución del peso de las mujeres en las publicaciones. Ficción

Selección:  
Evolución

Seleccione Género Literario:  
Poesía

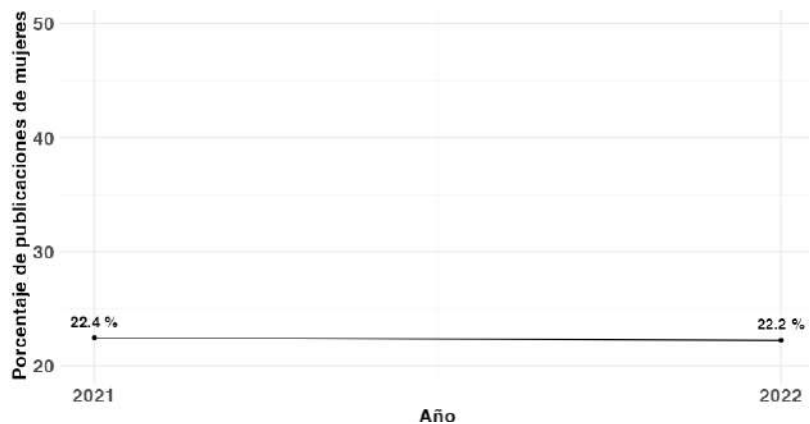


Ilustración 7. Evolución del peso de las mujeres en las publicaciones. Poesía

Por tanto, la situación se resume fácilmente: **algo más de 25 puntos porcentuales de diferencia** en las publicaciones de hombres y mujeres, con claro predominio de los hombres, bien que con una presencia de las mujeres que no se puede infravalorar, pues hay que tener en cuenta que se sigue publicando a autores del pasado, de épocas en las que las mujeres

apenas publicaban. Este hecho va a seguir teniendo efectos por mucho tiempo, dado el peso y el prestigio de la literatura de épocas pasadas, de autoría eminentemente masculina.

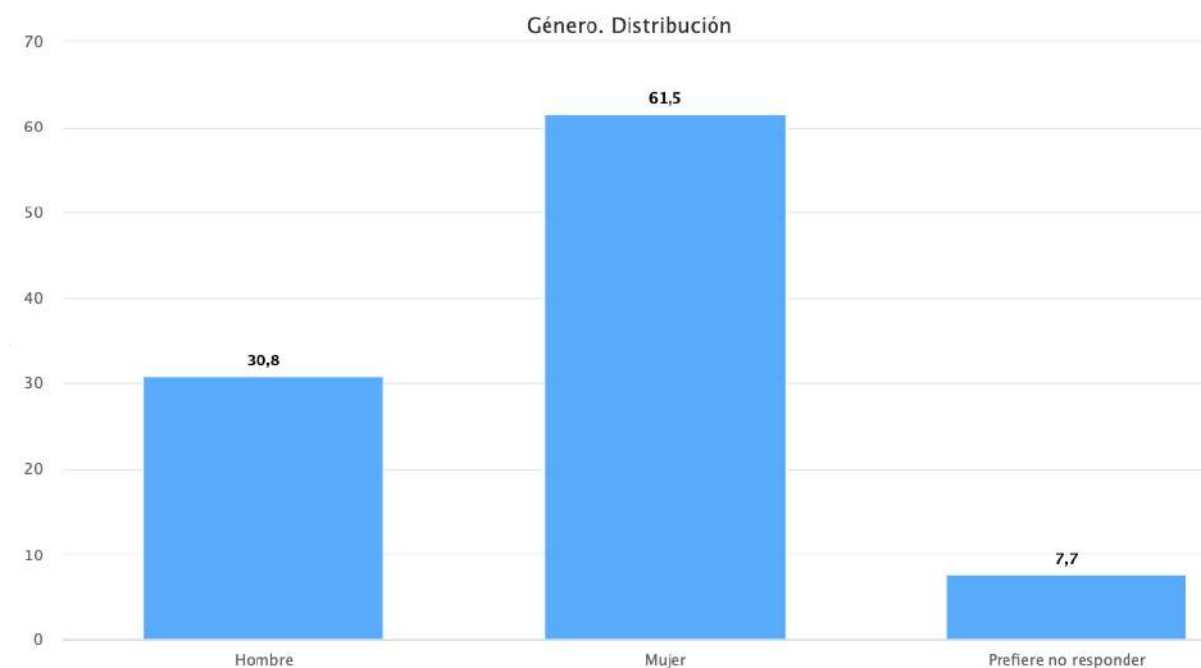
Indicio de la dificultad para un cambio rápido del estatus quo es el dato evolutivo global, **que marca una fuerte estabilidad**, según el cual el crecimiento del peso relativo de las mujeres, en la última variación interanual, no llega a 1/2 punto, con el Ensayo como único género en el que parece haberse registrado un modesto avance de muy poco más que 1 punto.

## Las mujeres en las Editoriales

Como anticipamos, 39 responsables de Editoriales han respondido nuestro cuestionario y es obligado comenzar por una rápida descripción de la muestra.

### ***La muestra. Características***

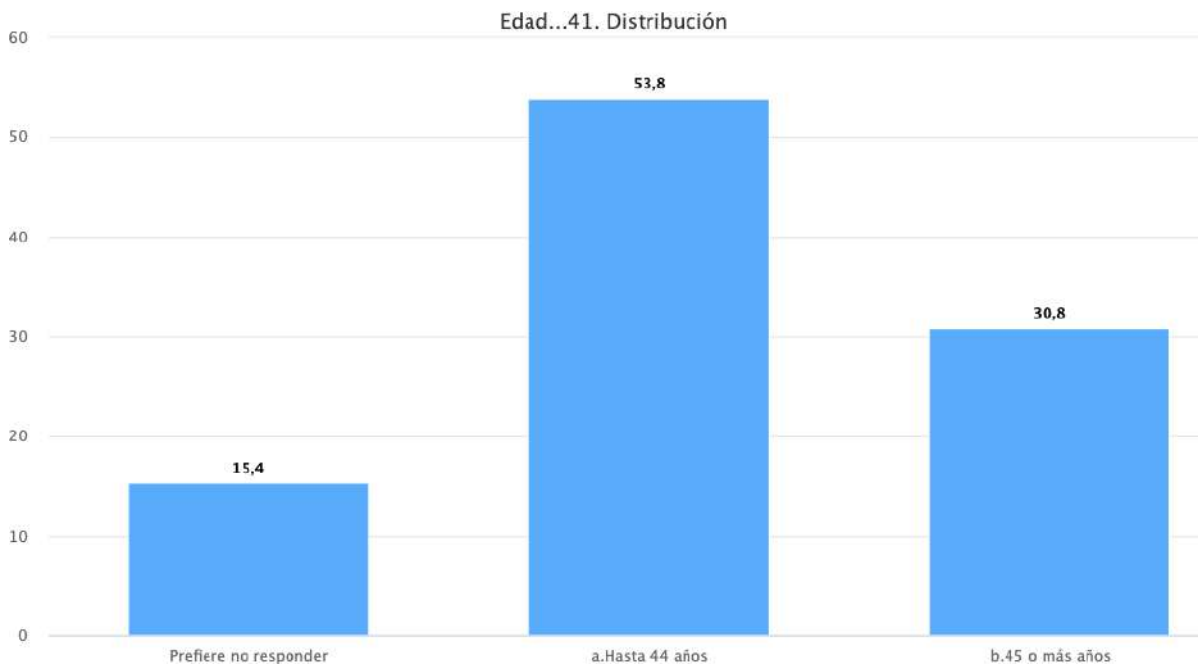
La mayor parte de las personas que respondieron a nuestra encuesta<sup>1</sup> son mujeres, en una proporción de 2 mujeres por cada hombre, con un residuo de casi 8 puntos que ha preferido no responder a esta pregunta.



*Ilustración 8. Distribución de la muestra por género*

<sup>1</sup> Las respuestas han sido anónimas. De otro modo, no hubiese sido posible obtener la muestra, con 9 unidades por encima del mínimo previsto en el proyecto, además de la dificultad de cumplir con la Ley de Protección de Datos vigente.

Las personas que no han querido responder el dato de su edad han sido más numerosas y alcanzan un 15%, pese a tratarse de una encuesta anónima, como hemos subrayado. El intervalo de menor edad, por debajo de 45 años, es el más nutrido, más de 20 puntos por encima del de 45 años en adelante. Por tanto, mujeres y más bien jóvenes son rasgos dominantes en nuestra muestra.



*Ilustración 9. Distribución de la muestra por edad*

El nivel educativo, puesto que buscábamos, por razones de necesidad derivadas del tipo de datos que habíamos de requerir, personas con responsabilidades directivas en las editoriales, es bastante alto, con casi la mitad de las personas con estudios universitarios de post – grado y sólo un 15% que no llegó a la universidad.

En cuanto a las posiciones dentro de la estructura de las empresas, hemos contado en casi un 39% de los casos con una persona situada en la dirección general o gerencia de la editorial y con un 15% en la dirección de recursos humanos, que eran las posiciones que buscábamos preferentemente. En el 46 % restante de los casos, nos derivaron a otros responsables suficientemente informados para responder las preguntas del cuestionario.

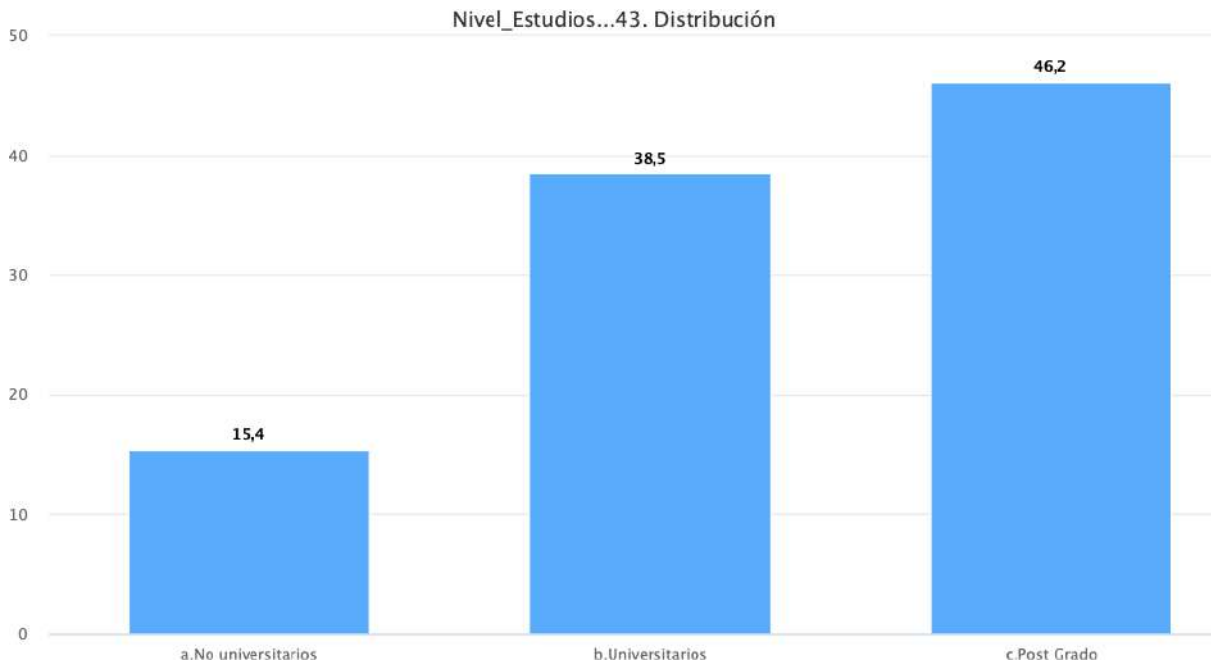


Ilustración 10. Distribución de la muestra por nivel de estudios

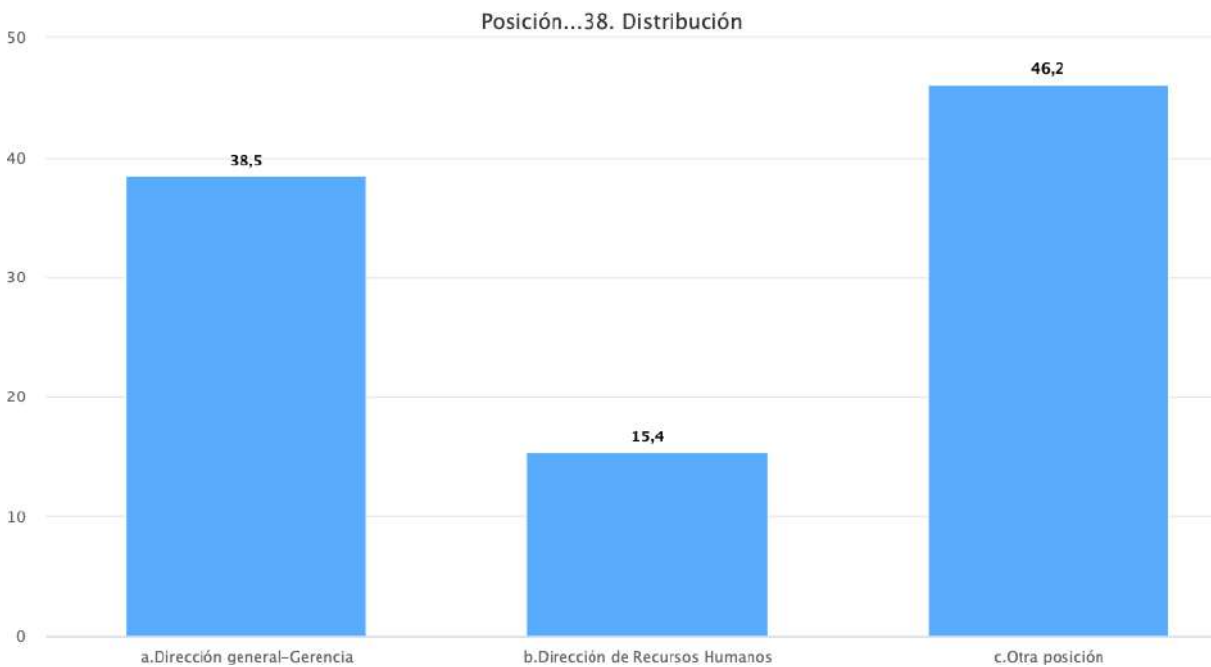


Ilustración 11. Distribución de la muestra por posición en la Editorial

Por último, por encima de la frontera de 10 años de antigüedad se sitúan 4 de cada 10 entrevistados, en tanto que 6 de cada 10 llevan trabajando en la editorial 10 años o menos, lo que denota una considerable estabilidad en los puestos directivos; no

necesariamente en cada puesto, pero sí en lo que podemos llamar el “ascensor” de las posiciones, pues de otro modo no estaríamos hablando de un punto de corte tan alto como 10 años, con un 41% por encima de esa cifra.

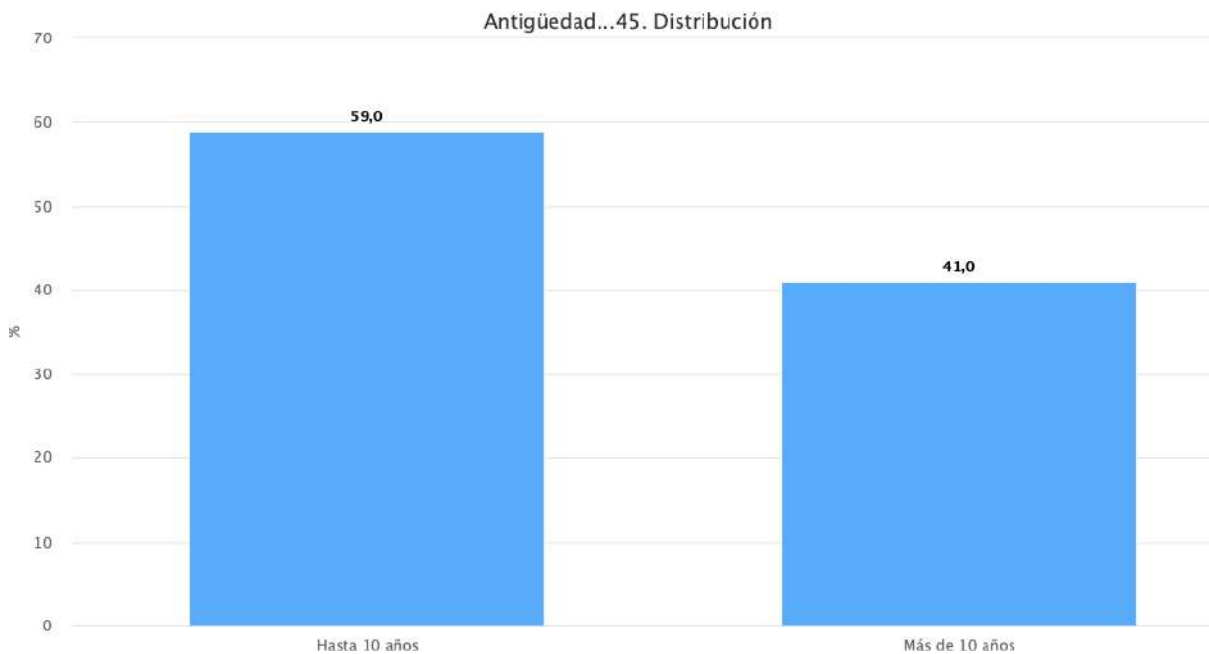


Ilustración 12. Distribución de la muestra por antigüedad en la Editorial

### **Los hechos del empleo en las editoriales. Distribución del empleo en distintos niveles**

En este capítulo vamos a describir la situación actual de las editoriales en cuanto a la distribución del empleo por género, atendiendo al empleo total y al empleo en distintos niveles: el de los Directivos, el de los Consejos, el de los que influyen en las Publicaciones.

Hemos preguntado sin pretensiones de precisión, sabedores de que la precisión no se puede alcanzar en las encuestas sin asumir costes que en este caso no eran posibles. Así que nos hemos aproximado a la situación mediante referencias aproximadas, tal como veremos ahora en los gráficos siguientes:

El gráfico número 13 siguiente muestra una mayoría manifiesta de mujeres, si consideramos el empleo total, con un 64% de los casos por encima del 50% de mujeres y sólo un 21% por encima del 50% de hombres. Es un dato que un análisis pormenorizado del empleo en España muestra como nada extraordinario sectorialmente, puesto que, si bien aún trabajan más hombres que mujeres en el conjunto de la economía, el gap se cierra considerablemente en las edades más bajas y se invierte en un buen número de actividades, principalmente dentro de los servicios), pero conviene examinar estos datos para distintos niveles de la estructura de las empresas.

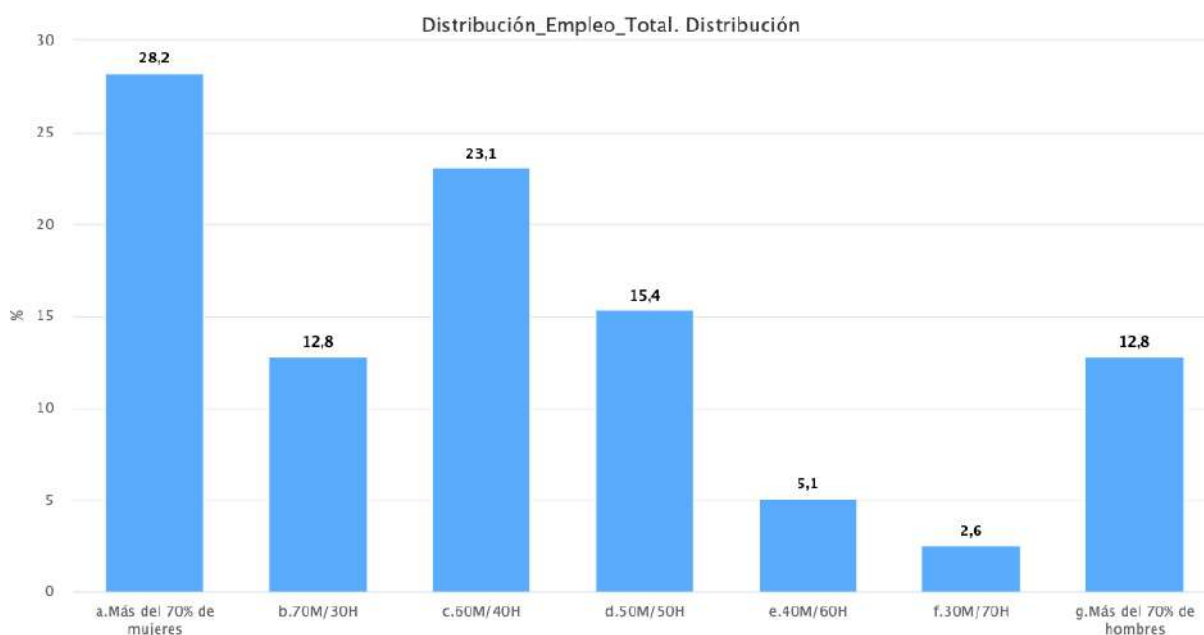


Ilustración 13. Distribución del empleo en las editoriales

Si ascendemos del empleo total al equipo directivo de las empresas, la situación es muy diferente, aunque no diametralmente opuesta. Veamos:

1. En primer lugar, casi la mitad de las respuestas hablan de paridad (la mitad, si descontamos la pequeña fracción que no responde).
2. Sobre esta base, llamémosla primaria o principal, vemos una diferencia secundaria a favor de los hombres, pues tienen en tasas del 70% o más hombres un 28% de los casos, frente a un 13% de empresas con las mujeres en esas mismas tasas o, si agregamos la situación del 60% de mujeres, un 21 % de casos en tasas del 60% o más mujeres. Es decir, en los equipos directivos, con una marcada tendencia al equilibrio, tienen mejor posición, en términos agregados, los hombres.

3. Ahora bien, si comparamos con el hecho de que las mujeres eran ampliamente mayoritarias en el conjunto del empleo, es obvio que los equipos directivos no reproducen esa misma pauta, sino que tienden a sustituirla por el equilibrio y, secundariamente, a invertirla.

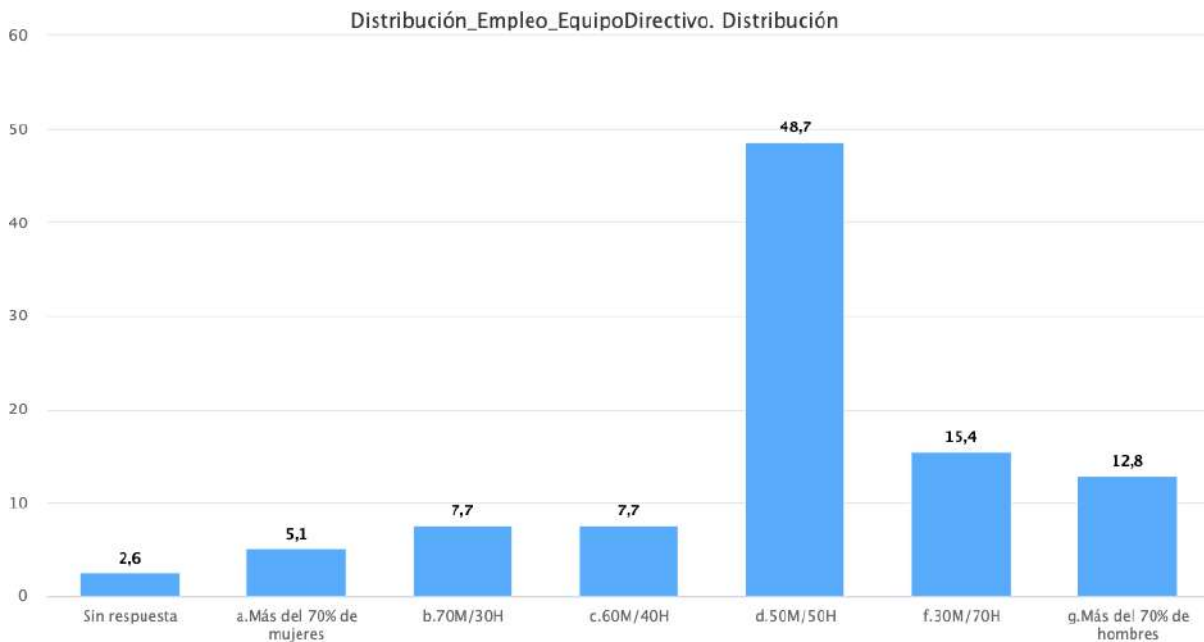


Ilustración 14. Distribución del empleo en el equipo directivo de las editoriales

Si pasamos de los equipos directivos a los Consejos de Administración, la tendencia anterior se acentúa notablemente: cierto que en una cuarta parte de los casos hay equilibrio de género (paridad), pero el grupo más numeroso es aquel en el que los hombres ostentan más del 70% de los puestos del Consejo (31% de los casos) y las mujeres sólo dominan esos órganos del gobierno corporativo en un exiguo 13% de los casos. Frente a eso, la ventaja de los hombres en los Consejos se extiende a un 56% de los casos, más de 4 veces por encima de las mujeres.



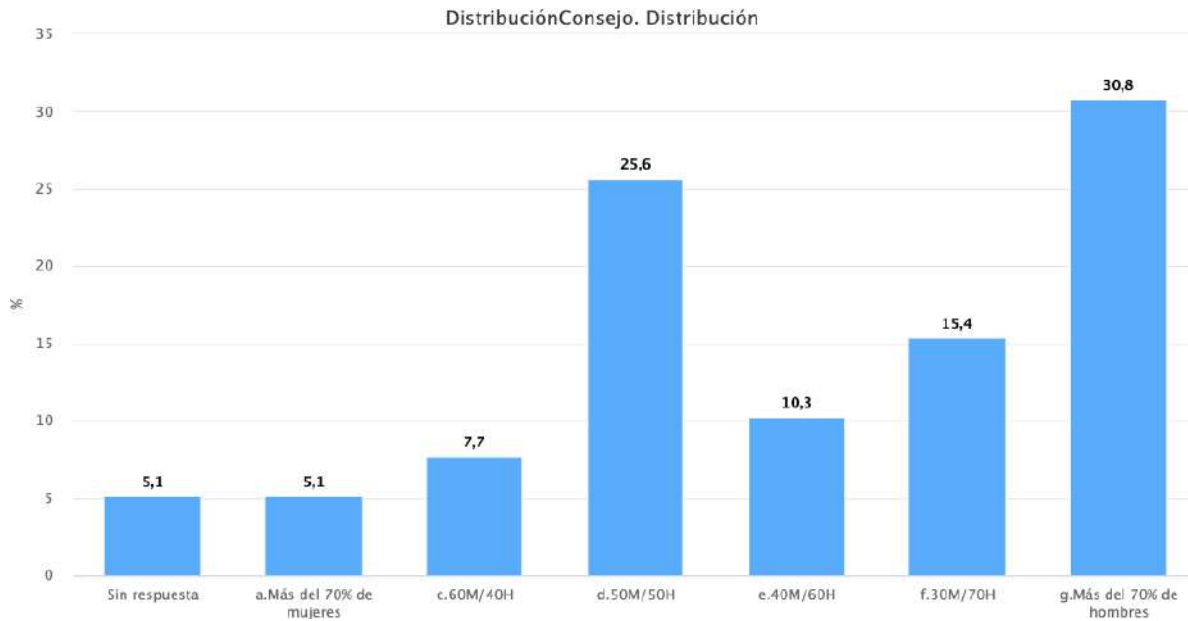


Ilustración 15. Distribución de puestos en el consejo de las editoriales

Por último, si atendemos a la influencia en qué se publica, aquí si domina claramente el equilibrio, con un casi 60% de los casos, si bien, secundariamente, vuelve a desequilibrarse con mayor proporción de empresas en las que los hombres tienen más presencia allí donde se puede influir en lo que se publica. El siguiente gráfico es expresivo al respecto.

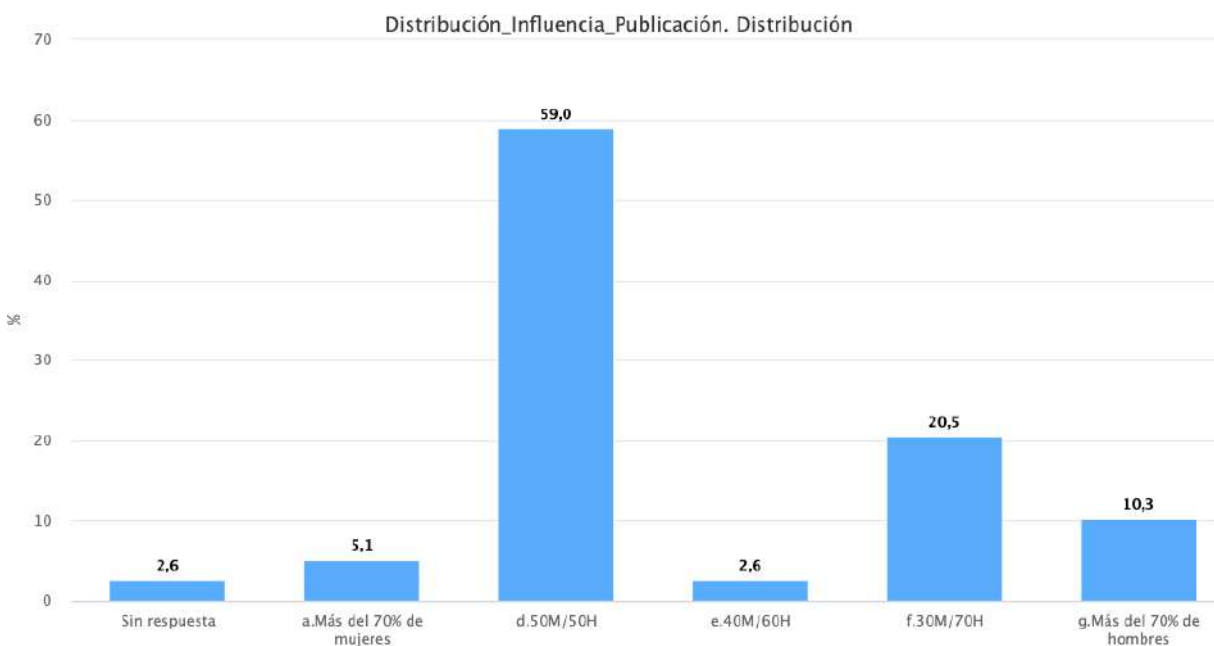


Ilustración 16. Distribución de puestos influyentes en las publicaciones de las editoriales

## Los hechos del empleo en las editoriales. Distribución de las publicaciones

Los datos de publicaciones por género son mucho más fiables a partir de los registros de las bases de datos del ISBN, que ya hemos presentado, con distinción del género literario y distinguiendo dos años, 2021 y 2022. No obstante, vamos a incluir aquí una medida global procedente de la encuesta como verificación de consistencia de las fuentes.

Hemos visto, a partir del ISBN, que globalmente los hombres publican el doble que las mujeres, con un gap de más de 25 puntos, y que eso es casi igual en los dos últimos años. Ahora, como resultado de la encuesta, esa misma posición global según género muestra que un 46% de las editoriales publican más a los hombres, por un 28% que publica más a las mujeres, según la propia declaración de los responsables de estas empresas, con un 23% de paridad.



Ilustración 17. Distribución de las publicaciones

En tendencia, la consistencia de lo observado en el registro del ISBN y lo declarado en la encuesta es clara y no podemos cuantificarla con detalle, pues la imprecisión de la medida de la encuesta no permite hacer una comparación numérica solvente.

## **Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Breve introducción al método utilizado**

La percepción es el proceso cognitivo por excelencia y la base de cualquier otro. Todo lo cognoscible (Kant) es fenomenológico, puesto que lo *nouménico* no es cognoscible. En la percepción está el impacto de la experiencia, de cualquier experiencia, y la interpretación (inevitable, el cerebro siempre hace una interpretación si el impacto es apreciable) consiguiente permite comprender, a partir de su análisis, las expectativas, las cuales son fundamentales para el cambio y el inmovilismo.

Por tanto, en este caso, la percepción no podía quedar al margen y la hemos medido atendiendo a los dos elementos que la configuran, impacto e interpretación. La percepción se produce cuando suceden las cosas o cuando se recibe su eco, pero siempre se actualiza con una pregunta (implícita o explícita) que se le hace a alguien acerca de algo, en este caso acerca del modo en que en la editorial se trata el género a la hora de contratar, formar equipos y asignar responsabilidades. Medimos siempre que es posible en una escala de 0 a 10, porque eso nos permite calcular un cuantificador de riesgo, entendiendo por riesgo cualquier posición que se distancia de una dada, acercándose al 0 y por seguridad cualquier posición que se distancia de aquella misma, acercándose al 10<sup>2</sup>.

El cuantificador de riesgo tiene algunas utilidades centrales, de las cuales vamos a enfatizar aquí dos:

1. Permite tener una medida de balance perceptivo para procesos, segmentos de la población que estemos estudiando, situaciones... Para cualquier evaluación que involucre el tamaño de un colectivo y el riesgo que podemos asociarle en función de la percepción.
2. Permite ponderar cualquier resultado de una encuesta por el valor de riesgo/seguridad de cada registro. En particular, podremos evaluar las fuentes de riesgo o de seguridad (causas de mala o buena percepción), sin sujeción a la mera frecuencia, pues el impacto unitario de las fuentes puede ser muy diferente, dado que las hay con muy

---

<sup>2</sup> Este cuantificador de riesgo© se calcula sobre la base de la Teoría Matemática de la Información de Claude E. Shannon y es un desarrollo original del autor de este informe.

diferente capacidad para impactar, como es fácil de comprender intuitivamente si se piensa, por ejemplo, en riesgos para la vida o el bienestar, campos en los que encontraremos amenazas potenciales de muy diferente peso específico sin dificultad.

La idea de introducir el concepto de *riesgo* en el análisis procede del hecho de que cuando una organización se distancia de las expectativas de cualquiera de sus públicos (los llamados *stakeholders*) incurre en una degradación que implica un riesgo, riesgo que siempre es acumulativo y que lleva a la pérdida de *adherencia* y a la consiguiente desconexión entre las partes.

En este caso, hay que precisar que no estamos hablando de la percepción de la sociedad sobre la política de género del mundo editorial; ni siquiera de la percepción de la masa laboral del sector. Estamos hablando de la percepción de su personal directivo y veremos qué expectativas ser revelan distanciadas de la realidad, o, dicho de otro modo, qué debilidades (y qué fortalezas, si las hubiere) tiene la política de género de las editoriales cuando la confrontamos con sus propios directivos.

Además, hemos medido también algunos indicadores más directos, sobre lo que se viene logrando en relación con la igualdad y sobre lo que se espera en el futuro próximo, comparando también con el conjunto del mundo de la cultura.

### ***Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Balance sobre las variables de caracterización de la muestra***

El análisis que presentamos a continuación se basa en la comparación entre el tamaño de cada grupo y el riesgo que acumula. Cuando la proporción de riesgo de un grupo es mayor que la proporción que representa su tamaño sobre el total, estamos ante un grupo al que habría que prestar atención, pues su malestar perceptivo es inusualmente alto, al menos por comparación con otros subgrupos de la población.

Preliminarmente, ofrecemos algunos datos más inmediatos. En el gráfico de la izquierda tenemos la distribución de la valoración global (línea azul) y la distribución acumulada (línea naranja, cuya escala es la del segundo eje). Y en el gráfico de la derecha podemos ver cómo se distribuye la muestra en estratos.

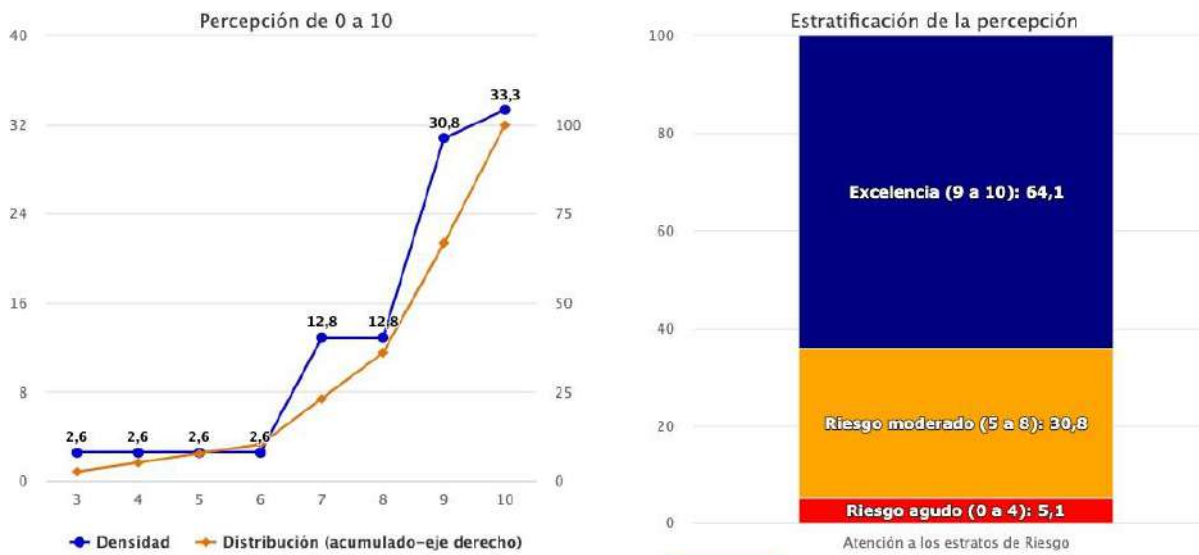


Ilustración 18. Distribución de la percepción

La estratificación está construida del siguiente modo: consideramos, porque la evidencia empírica de multitud de mediciones lo aconseja, que las valoraciones inferiores a 5 configuran un estrato de riesgo extremo o agudo. Después, nuestro algoritmo de cuantificación del riesgo señala una frontera, entre 8 y 9, por debajo de la cual debemos considerar que las posiciones encierran algún grado de riesgo (tanto más cuanto más se acercan a 0) y que por encima predomina la seguridad, en este caso, por limitarse a los dos valores superiores de la escala, la excelencia.

Pues bien, tenemos un 64% de los casos en la zona de seguridad, el resto en la de riesgo, con una proporción pequeña, pero significativa en el área de riesgo agudo. Esta sencilla fotografía da cuenta de una situación nada catastrófica, pero tampoco de complacencia, pues algo más de un tercio de la muestra da síntomas de que sus expectativas no están cerca de la realidad que perciben.

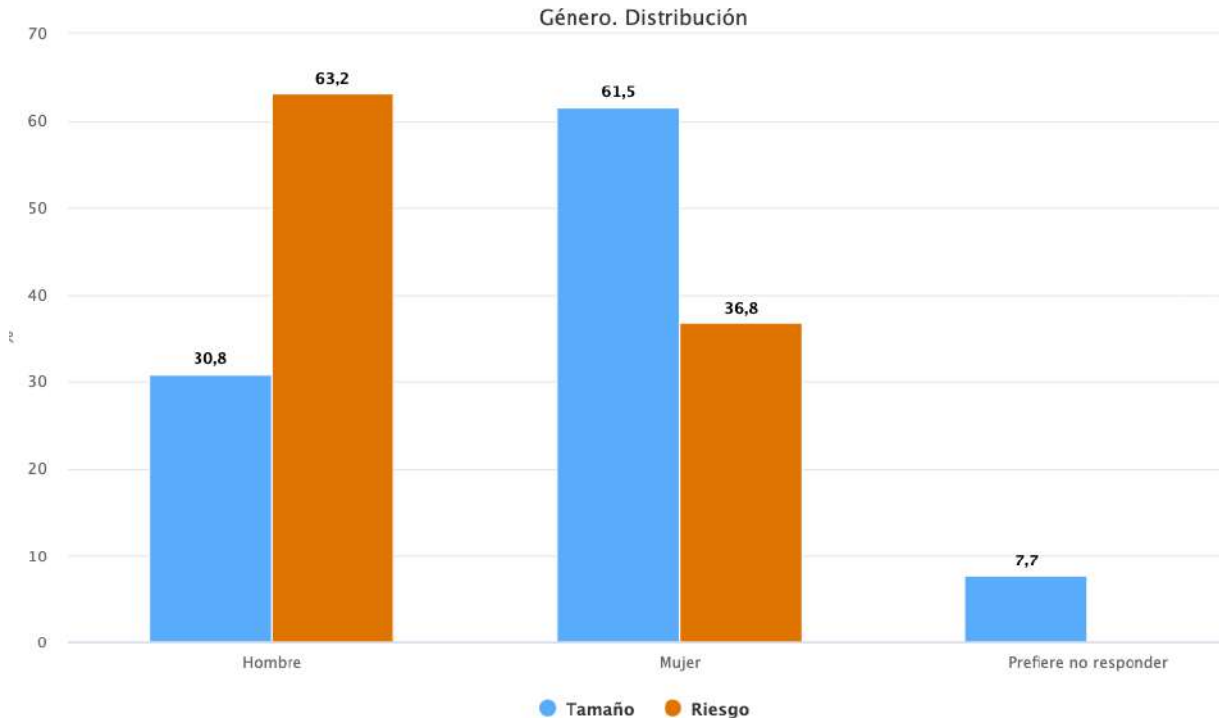


Ilustración 19. Balance tamaño/riesgo según género de la persona entrevistada

Atendiendo al género y a la edad, el malestar está del lado de los hombres. Son minoría, pero acumulan la mayor parte del riesgo. Sea como quiera, la situación no les satisface, si los comparamos con las mujeres. Será interesante ver por qué. En cuanto a la edad, el desequilibrio negativo afecta sobre todo a los menores de 45 años.

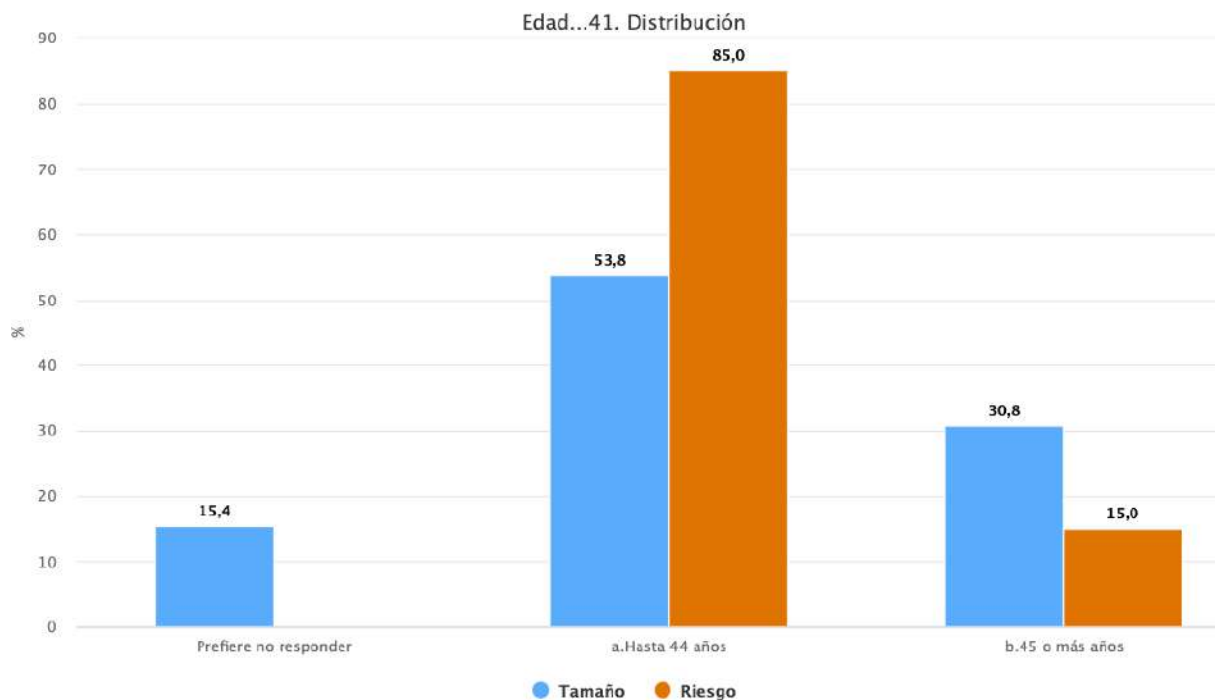


Ilustración 20. Balance tamaño/riesgo, según edad de la persona entrevistada

Hombres y jóvenes son los más descontentos, por tanto. Las diferencias según el nivel de estudios son mucho más pequeñas, pero se sitúan, negativamente, en los extremos, entre los que no llegaron a la universidad y entre los que terminaron un post-grado, déficit de formación y, quizá, sobre-cualificación.

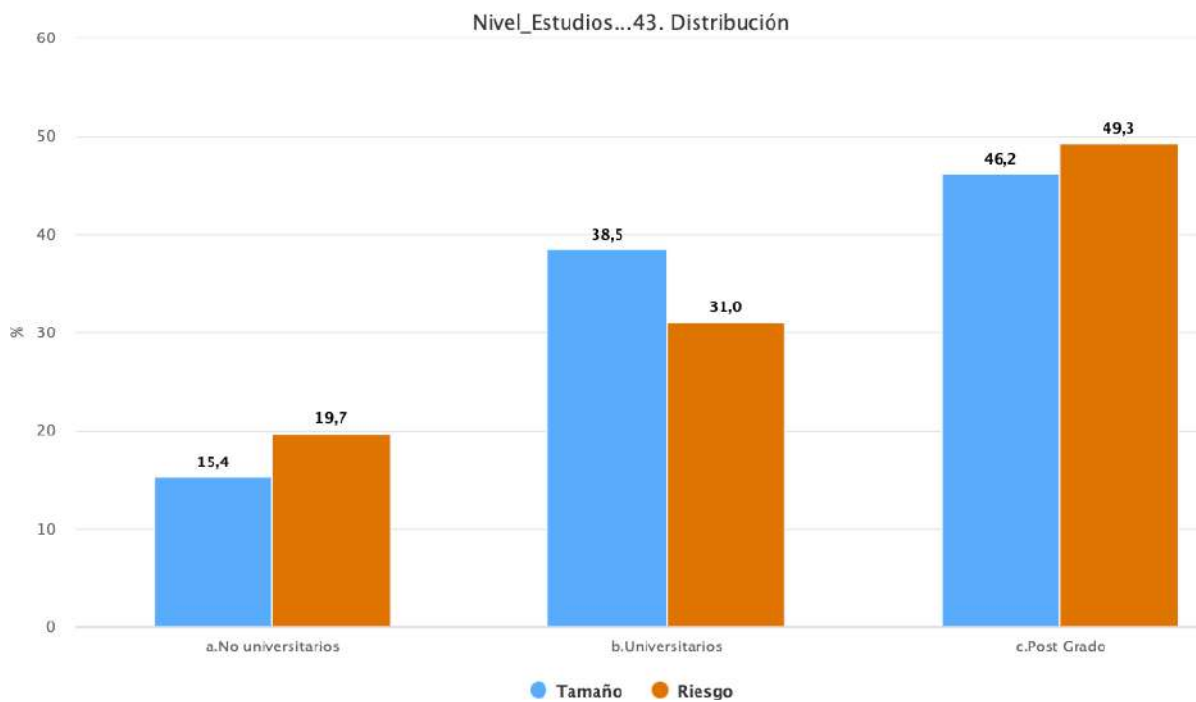


Ilustración 21. Balance tamaño/riesgo, según nivel de estudios de la persona entrevistada

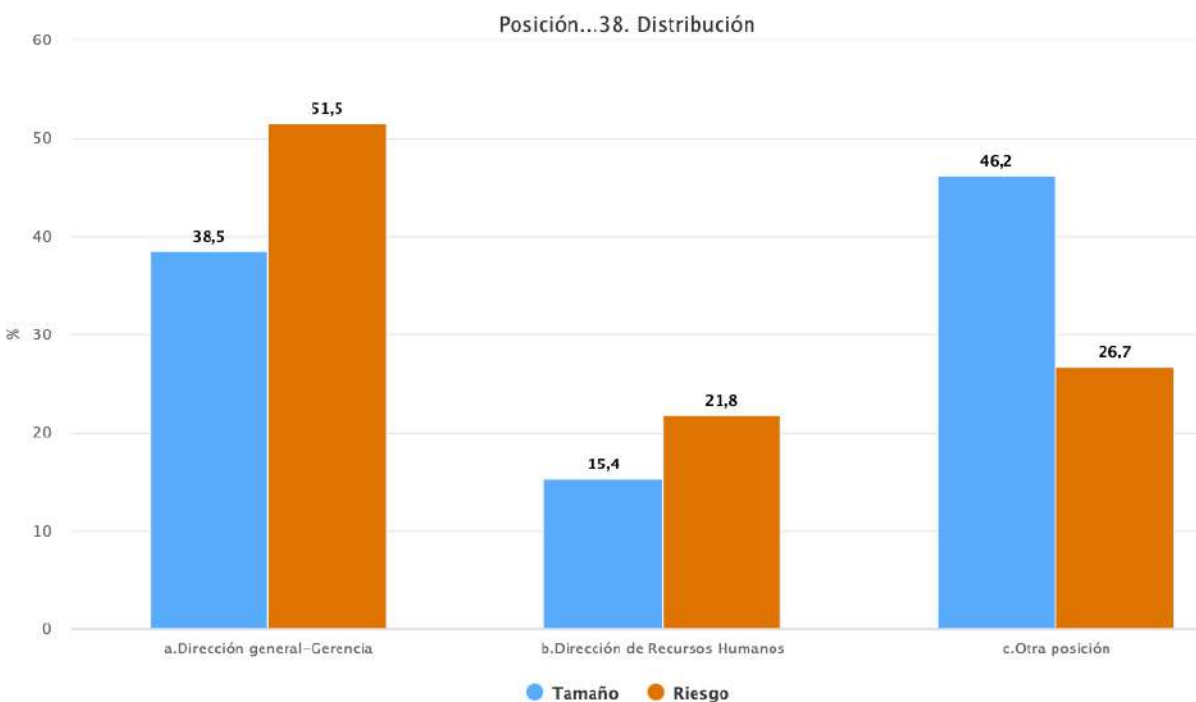


Ilustración 22. Balance tamaño/riesgo, según posición en la empresa de la persona entrevistada

Las posiciones mejor definidas como directivas (dirección general-gerencia y recursos humanos) acumulan más riesgo y el resto de las posiciones tiene un balance claramente positivo. El cuadro va completándose con: hombres, jóvenes, directivos y, para terminar, con los más antiguos.

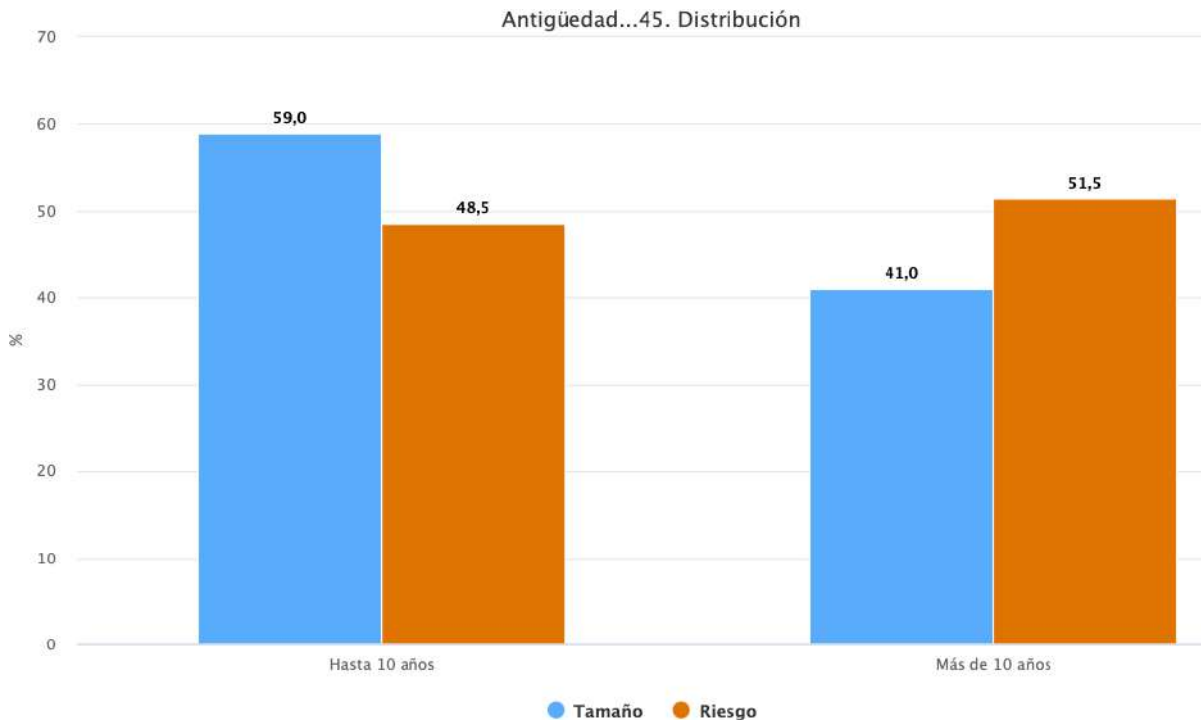


Ilustración 23. Balance tamaño/riesgo, según antigüedad en la empresa de la persona entrevistada

### **Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Puntos de equilibrio según la realidad actual de empleo y género.**

Los gráficos siguientes están contruidos cortando en un punto de la variable de control correspondiente. Recordemos que estas variables median los hechos del empleo actual (total, directivos, consejo, influencia en publicaciones), con una aproximación a partir de referencias de distribución del personal por género (> 70% de mujeres; 70%*m*/30%*h*; 60%*m*/40%*h*; 50%*m*/50%*h*; 40%*m*/60%*h*; 30%*m*/70%*h*; > 70% de hombres). Podemos decir, por tanto, que a la izquierda del punto de equilibrio está aquello que nuestro colectivo de estudio ambiciona, en el sentido de que con menos que eso empieza a estar en desequilibrio con mayor proporción de riesgo del esperado.



Comenzando con el empleo total, la proporción de 70% o más mujeres sería más bien aceptada, en tanto que por debajo de esa proporción de mujeres el riesgo tendería a acelerar su crecimiento.

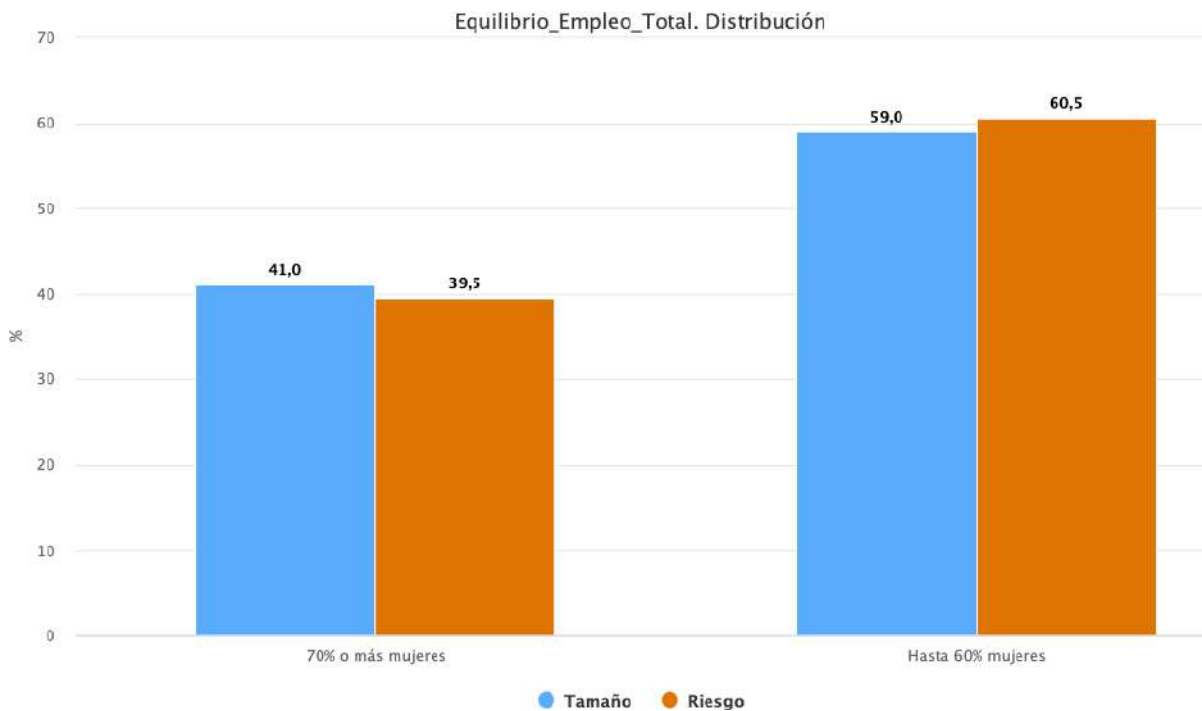


Ilustración 24. Equilibrio tamaño-riesgo, según distribución del empleo total

Se ve claramente la diferencia en cuanto pasamos al equipo directivo, en el cual parece aceptable una proporción inferior de mujeres, por comparación con la que observábamos en el conjunto del empleo: en el equipo directivo, la conformidad se produciría justo por encima de la paridad (en el peso de las mujeres). Expectativas, por tanto, superiores a la realidad actual, que describimos en páginas anteriores y que queda patente en el gráfico (un 77% de las empresas no supera la paridad), pero relativamente adaptadas al hecho de que no se transfiera proporcionalmente la presencia femenina global a la cúspide ejecutiva.

Lo mismo sucede con la distribución del consejo, donde sería aceptable la paridad o una mejor posición de las mujeres, en un marco de mayor desigualdad (recordemos que, en el consejo, como muestra el siguiente gráfico, la mayoría de los casos tenían menos de un 50% de mujeres).

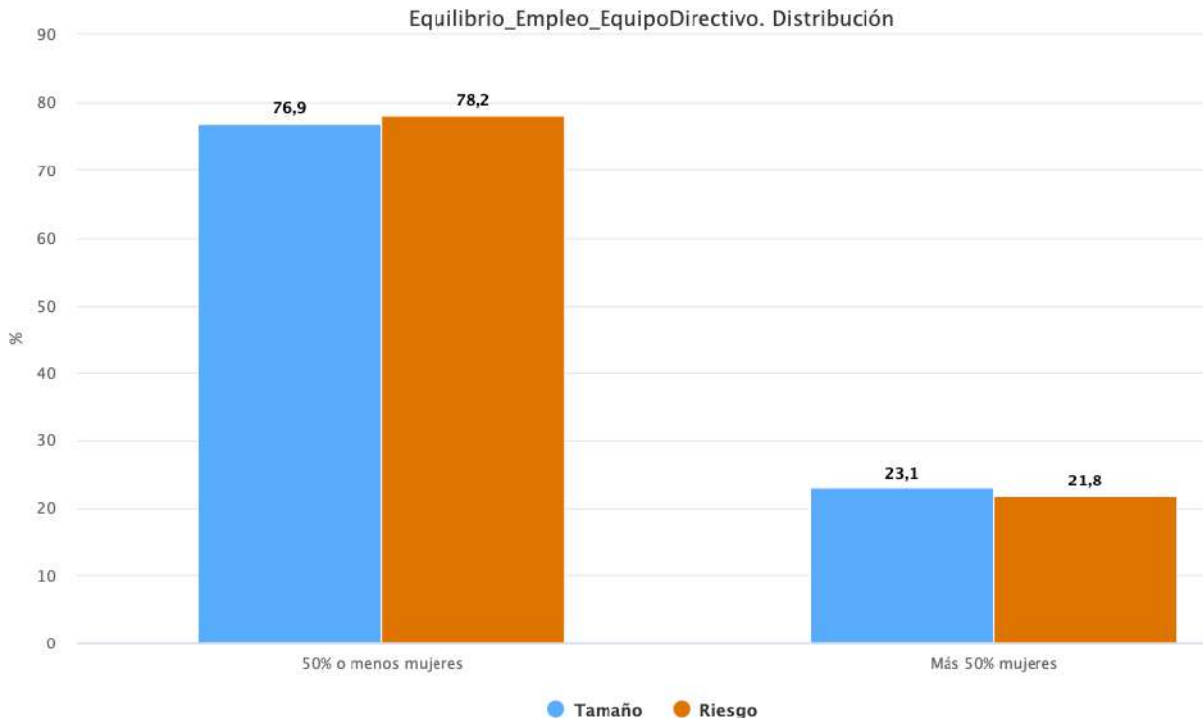


Ilustración 25. Equilibrio tamaño-riesgo, según distribución del equipo directivo

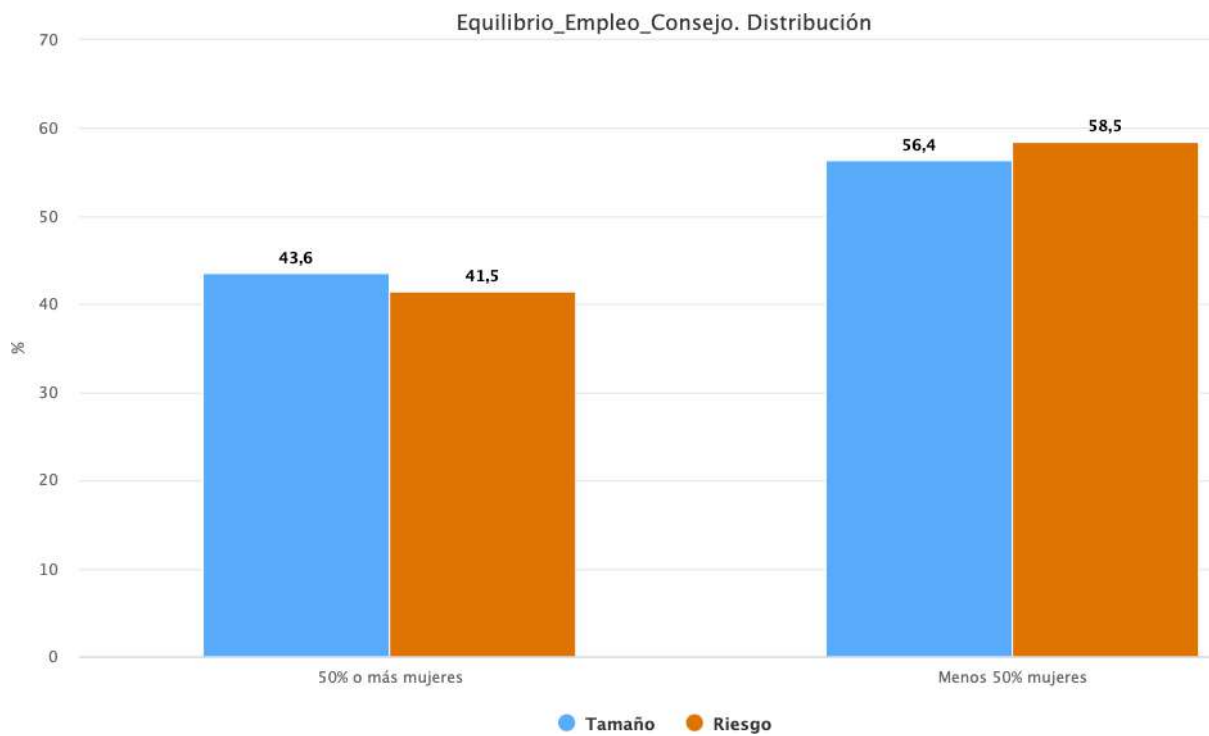


Ilustración 26. Equilibrio tamaño-riesgo, según distribución de puestos en el Consejo

## Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Balance sobre las variables de logros alcanzados o frustrados

Cuando controlamos los logros alcanzados, logros desde el punto de vista de la superación de la histórica discriminación de las mujeres, vemos que, invariablemente, el equilibrio se rompe, aunque no de manera radical en ningún caso, por el lado de lo no logrado. Es decir, aunque parezca obvio, no habría que dar por supuesto lo que sucede, la constatación de un apreciable alineamiento con los objetivos que suelen ser considerados “progresistas”, sea quien sea quien los defienda.

Así, vemos que, si bien la igualdad parece haber progresado bastante o totalmente en el mundo editorial, según la mayoría de la muestra, los que no lo ven así acumulan más riesgo del esperado (algo más de 8 puntos)

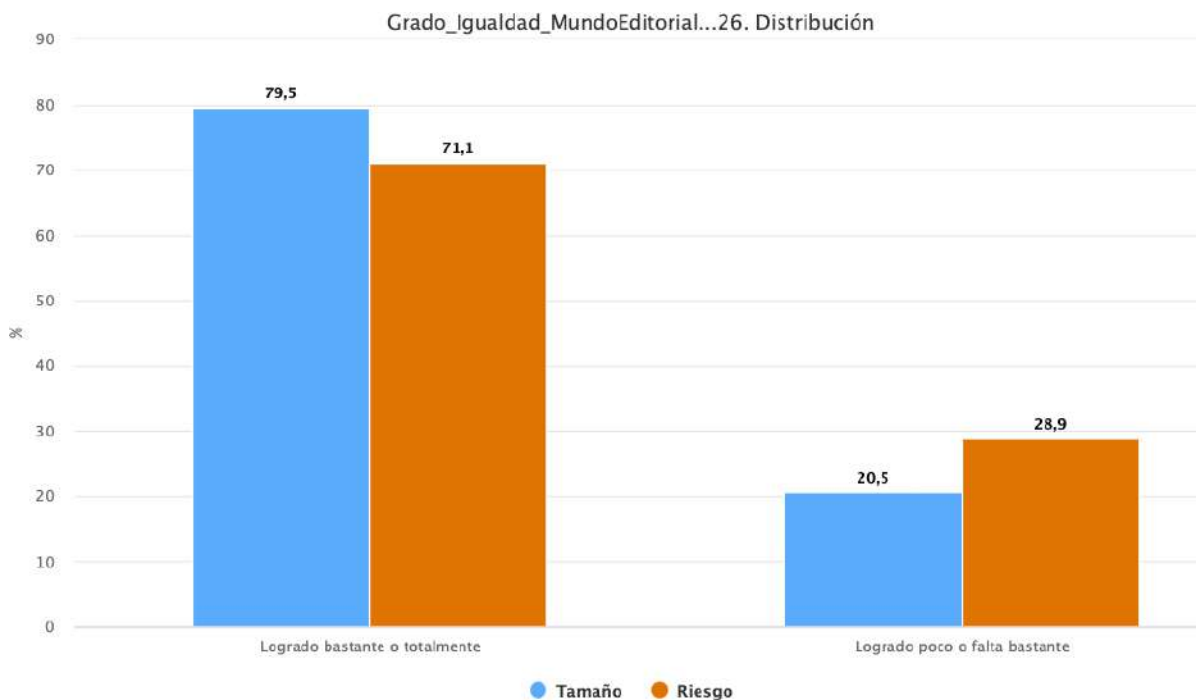


Ilustración 27. Balance de riesgo, según lo logrado en igualdad en el mundo editorial

Algo más desequilibrado es el balance en función de si se cree o no que la igualdad está más cerca en el mundo editorial que en el mundo de la cultura en general, pues para los que no

creen que esté más cerca, que son bastante minoritarios (sólo un 13%), el exceso de riesgo en el balance es de 9 puntos.

En ninguno de los dos casos estamos ante diferencias absolutas muy grandes, pero sólo porque la distribución de las posiciones perceptivas es muy desequilibrada, con un peso de las posiciones negativas relativamente bajo.

Ahora bien, los 8 puntos de exceso del primer gráfico, considerados sobre un tamaño de la categoría del 20%, suponen un exceso equivalente a un 40% de ese tamaño, lo cual está lejos de ser despreciable. Y si vamos al segundo gráfico, el que compara el mundo editorial con el de la cultura, son 9 puntos sobre 13, prácticamente un 70% de exceso, aún más significativo, en términos relativos, que el anterior.

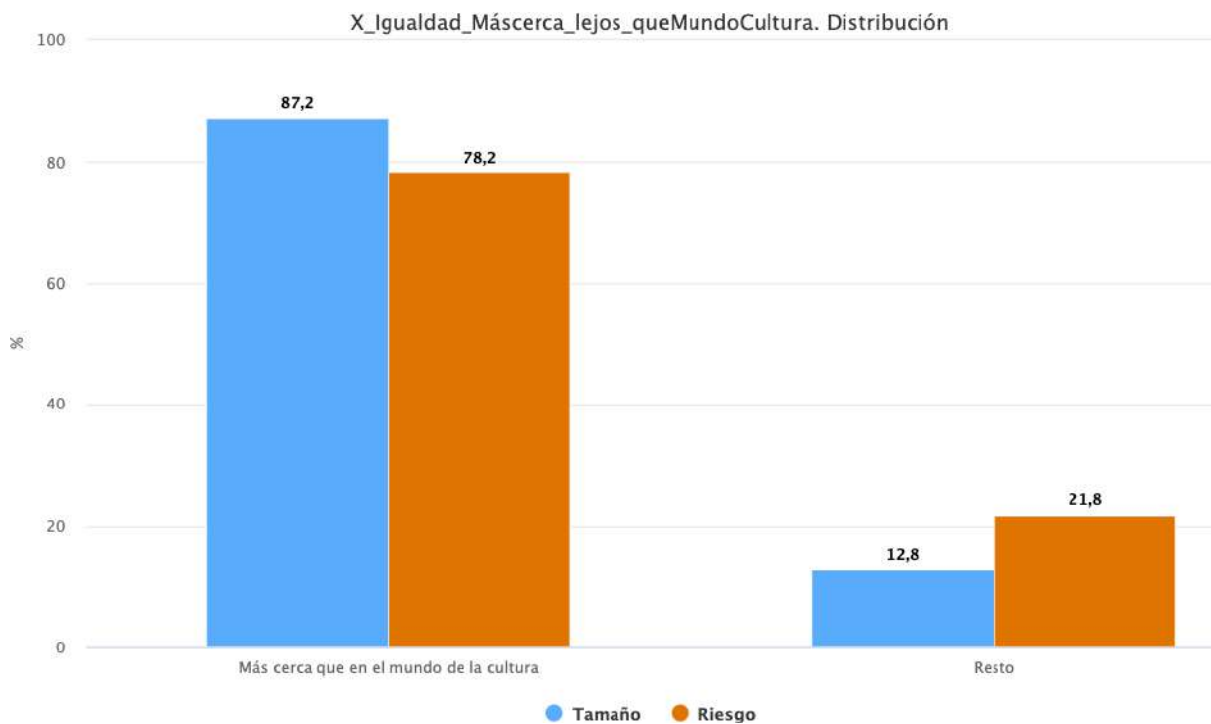


Ilustración 28. Balance de riesgo en función de si la igualdad está o no más cerca que en el mundo de la cultura en general

## Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Balance sobre las variables de expectativas sobre el futuro

En este capítulo, que se limitará a dos resultados, ambos relacionados con expectativas sobre el futuro, el enfoque analítico es el mismo.

En primer lugar, vemos que la evolución previsible de la igualdad en el mundo editorial, por comparación con la que se espera en el más amplio mundo de la cultura, es predominantemente positiva, según las expectativas de nuestra muestra (un 87% estima que evolucionará igual o mejor que el marco de la cultura). Los que creen que no será así y esperan una evolución peor del mundo editorial tienen un exceso de riesgo de 9 puntos, exactamente igual que sucedía con el último resultado del capítulo anterior, con lo cual el exceso es, igualmente, próximo al 70% del tamaño del grupo pesimista.

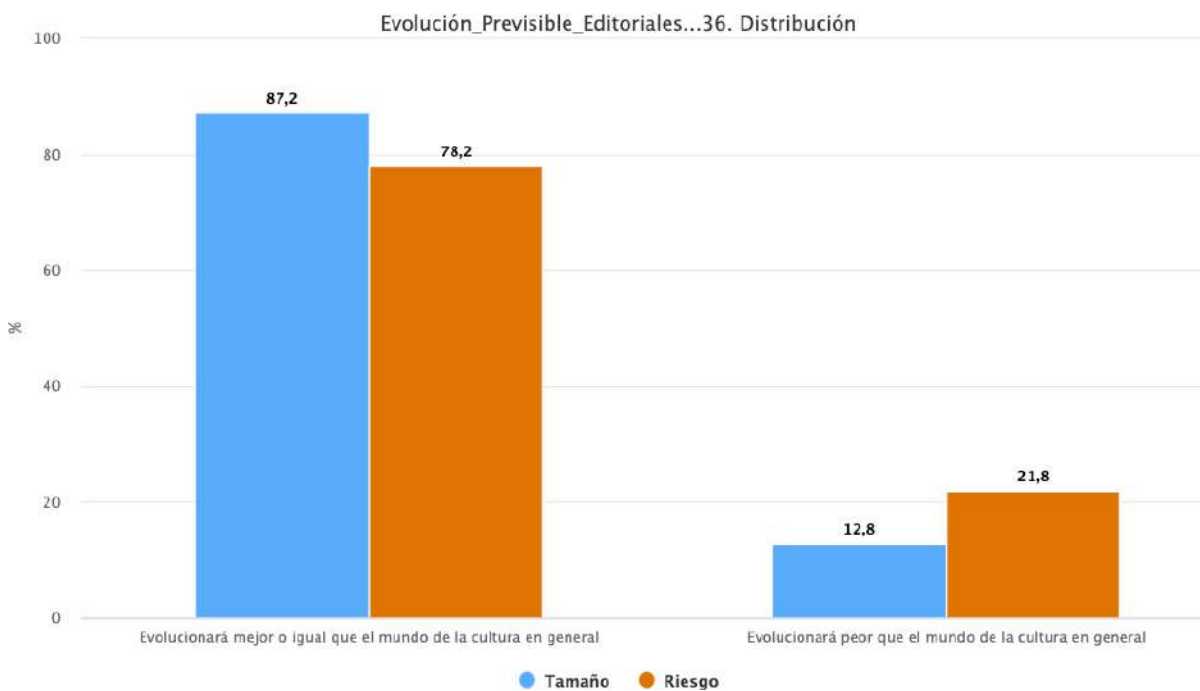


Ilustración 29. Balance de riesgo en función de si la igualdad evolucionará mejor o peor que en el mundo de la cultura en general

Del resto de variables medidas sobre expectativas concretas, sólo una ha arrojado resultados consistentes y es la que planteaba un horizonte de posible discriminación masculina, una posición que en nuestra sociedad tiene algunas voces que se hacen oír.

Lo primero que podemos ver es que en nuestra muestra esa posición, en efecto, tiene presencia, pero exigua, pues alcanza solamente a algo menos de un 8% del total. Eso sí, para los que estiman que así será el futuro a medio plazo en el mundo editorial, el exceso de riesgo tiene un peso claramente superior al tamaño del grupo: 14 puntos, casi el doble que éste.

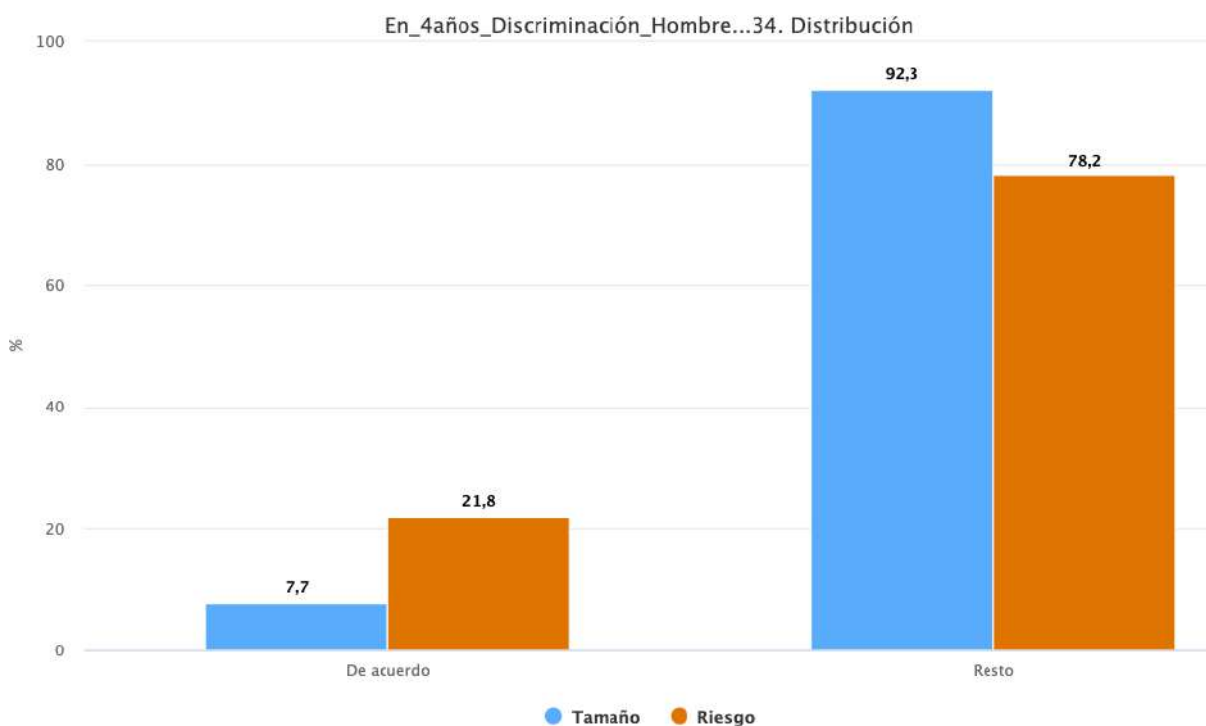


Ilustración 30. Balance de riesgo en función de la posible discriminación de los hombres en el futuro a medio plazo

## Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Fuentes de riesgo

Postulábamos, acerca de la percepción, que articula un impacto (que, como venimos viendo, puede ser positivo o negativo) y una interpretación (no volitiva, automática y que no podemos confundir con ninguna clase de análisis). Pues bien, de esa interpretación que hacen los sujetos extraemos lo que llamamos *fuentes de riesgo*. Las podemos entender como las causas del malestar perceptivo que nuestro cuantificador computa.

En este primer gráfico, las tenemos jerarquizadas según su participación en el riesgo total. El hecho de que estén etiquetadas en un formato de significado negativo/positivo es una exigencia del método y procede de que generalmente toda fuente (de riesgo o de seguridad) tiene su contrapartida (de seguridad o de riesgo). Obviamente, siempre que estemos hablando de riesgo, nos referiremos, a la primera versión de la fuente, la negativa.

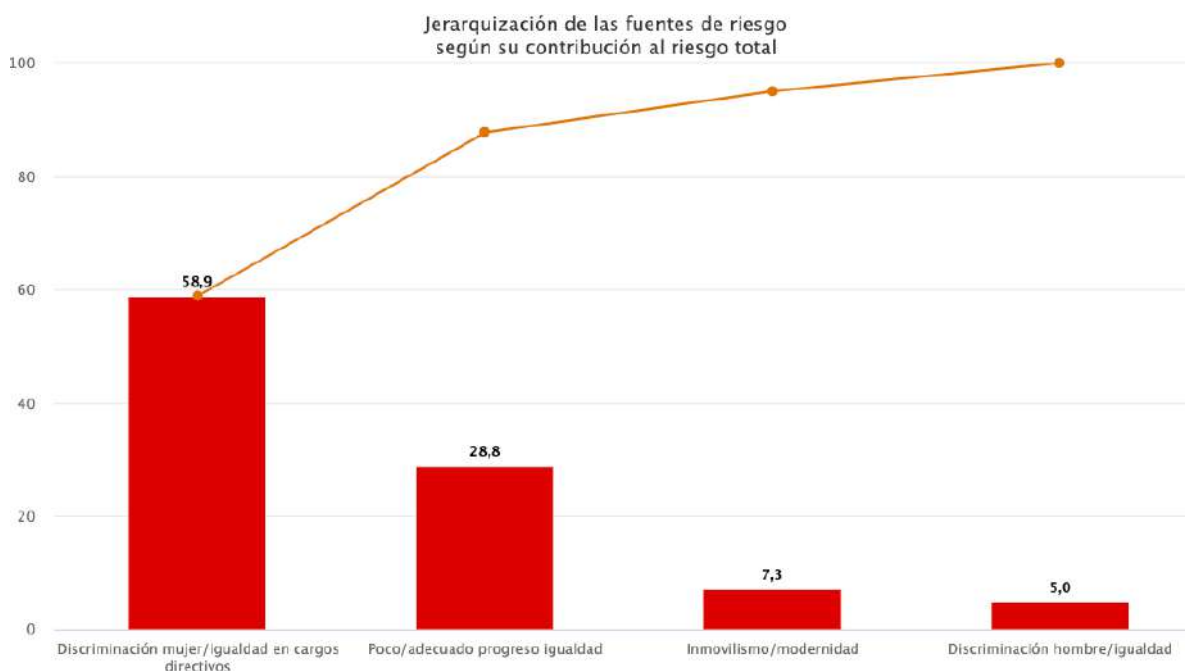


Ilustración 31. Fuentes de riesgo. Perfil de riesgo del mundo editorial

En nuestro caso, vemos que casi el 60% del riesgo total procede de la discriminación de las mujeres en el acceso a los cargos directivos. El resultado no puede ser más concluyente. En segundo lugar, encontramos, con un peso inferior a la mitad del anterior, pero apreciable, el Escaso progreso hacia la igualdad en general. Estas dos fuentes de riesgo acumulan, por tanto, el 88% del riesgo total, abrumadora mayoría. La discriminación del hombre, última fuente, sólo explica El 5% del riesgo total.

Pero, veníamos detectando algunos grupos con un balance de riesgo especialmente negativo y ya anticipamos que sería de interés examinar por qué. Comenzaremos con los Hombres, el grupo de género que tenía un balance negativo en su percepción (proporción de riesgo mayor que su tamaño). Si comparamos su perfil de riesgo (barras rojas) con el perfil de riesgo total (ahora en gris), vemos que los hombres sobresalen por un peso considerablemente superior de la Discriminación de la mujer en el acceso a cargos directivos. Así que son los hombres los que más enfatizan esta carencia en la política de género, mientras que las mujeres, menos descontentas, como sabemos, enfatizan más la desigualdad general. Por tratarse de la posición de los géneros sobre el género, valdría la pena un análisis en profundidad, seguramente desde una perspectiva cualitativa, de estas diferencias.

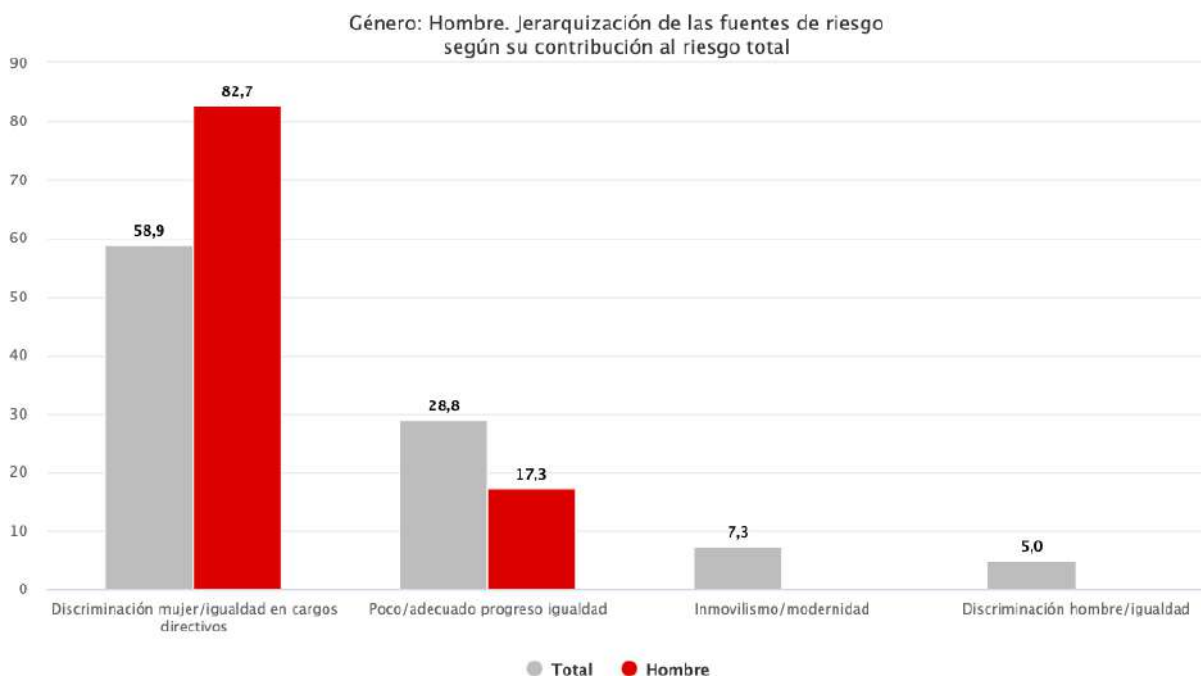


Ilustración 32. Fuentes de riesgo diferenciales de los Hombres



Las personas de 45 o más años no conformaban el grupo de edad con mayor acumulación de riesgo, pero los jóvenes tienen un perfil de riesgo que viene a reproducir el global, por lo que tienen poco interés analítico. En cambio, los mayores se distinguen por su percepción negativa de una discriminación de los hombres. Si bien esto tenía un peso pequeño en el riesgo total, ahora alcanza el 33%. Por tanto, la diferencia de edad se revela decisiva en el perfil de riesgo y este es un resultado interesante: uno porque augura un cambio natural de las cosas, que es como cambian las cosas muchas veces, por el paso del tiempo; otro porque posiblemente esto señale necesidades de comunicación específicas para esta percepción concreta.

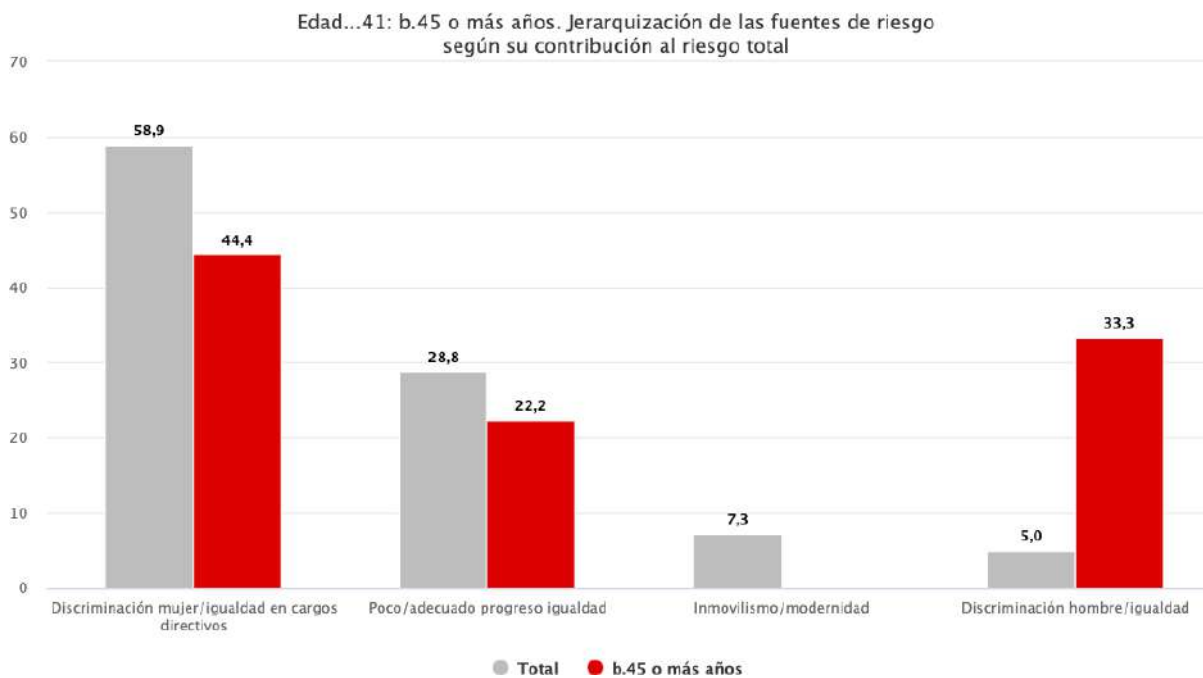
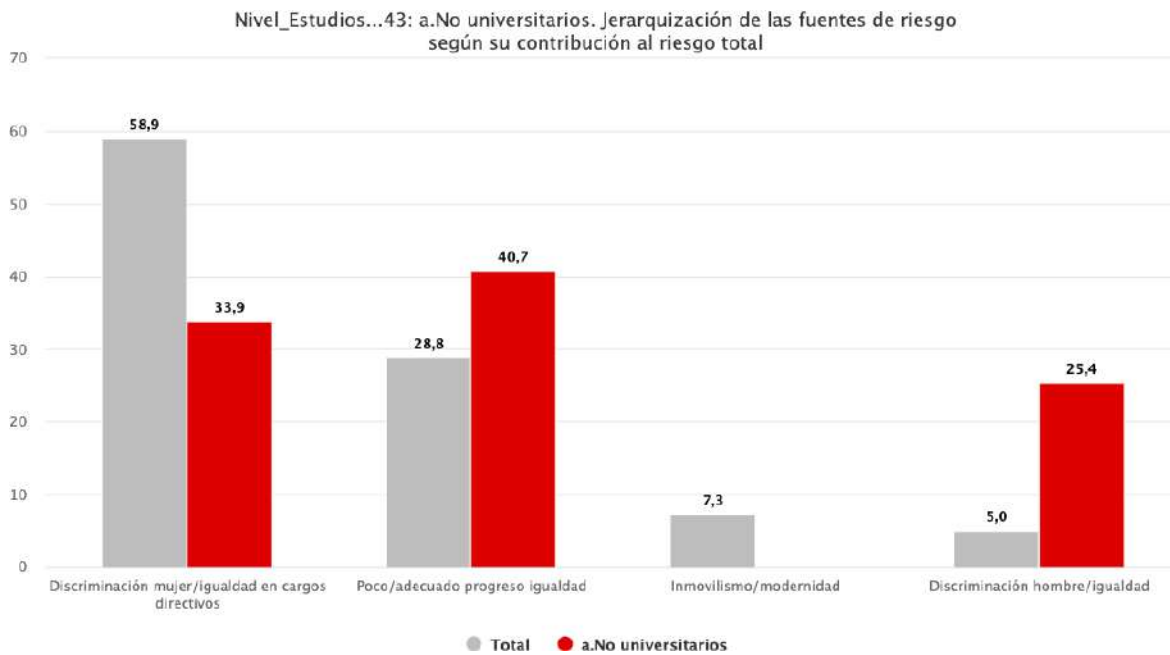
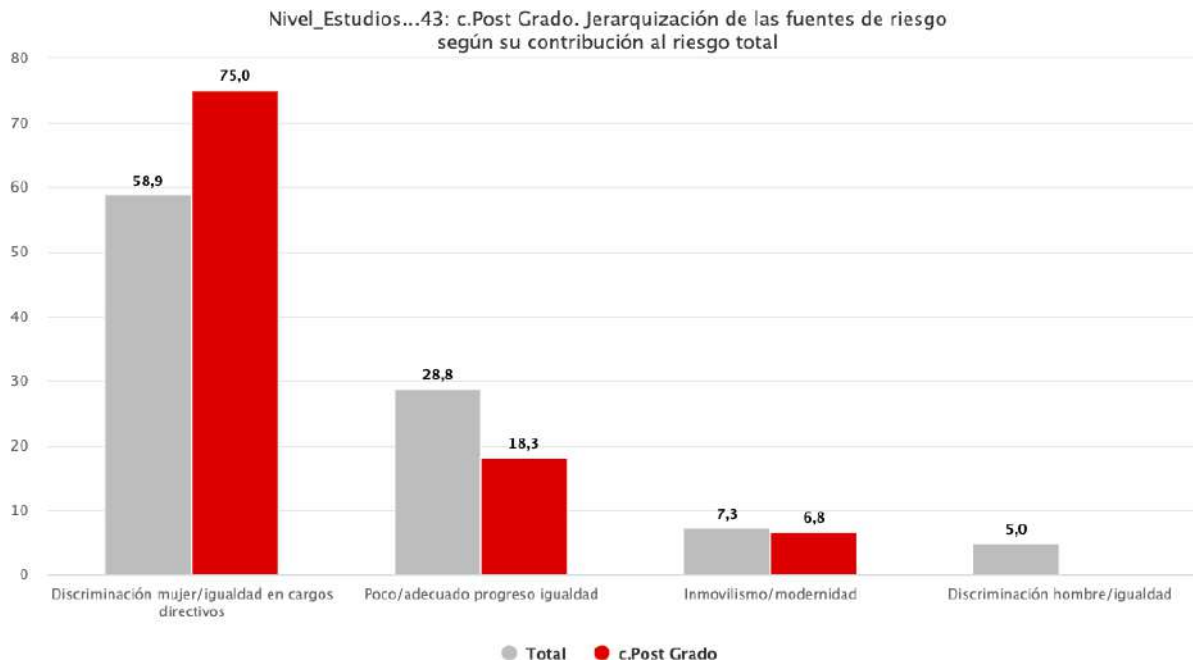


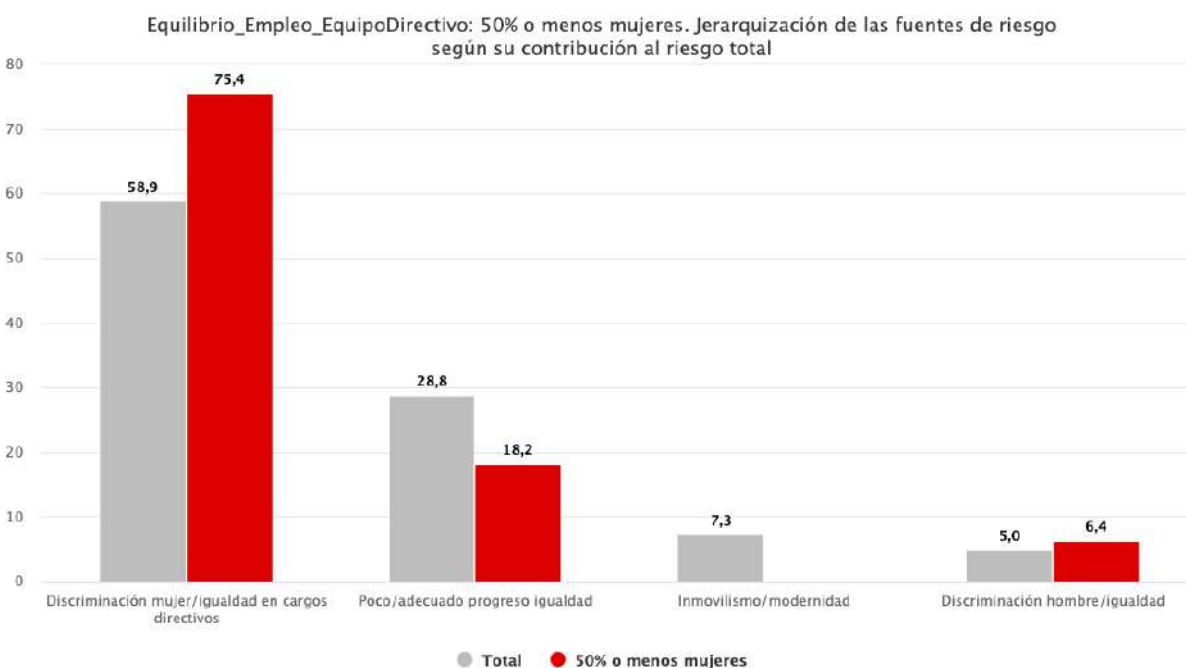
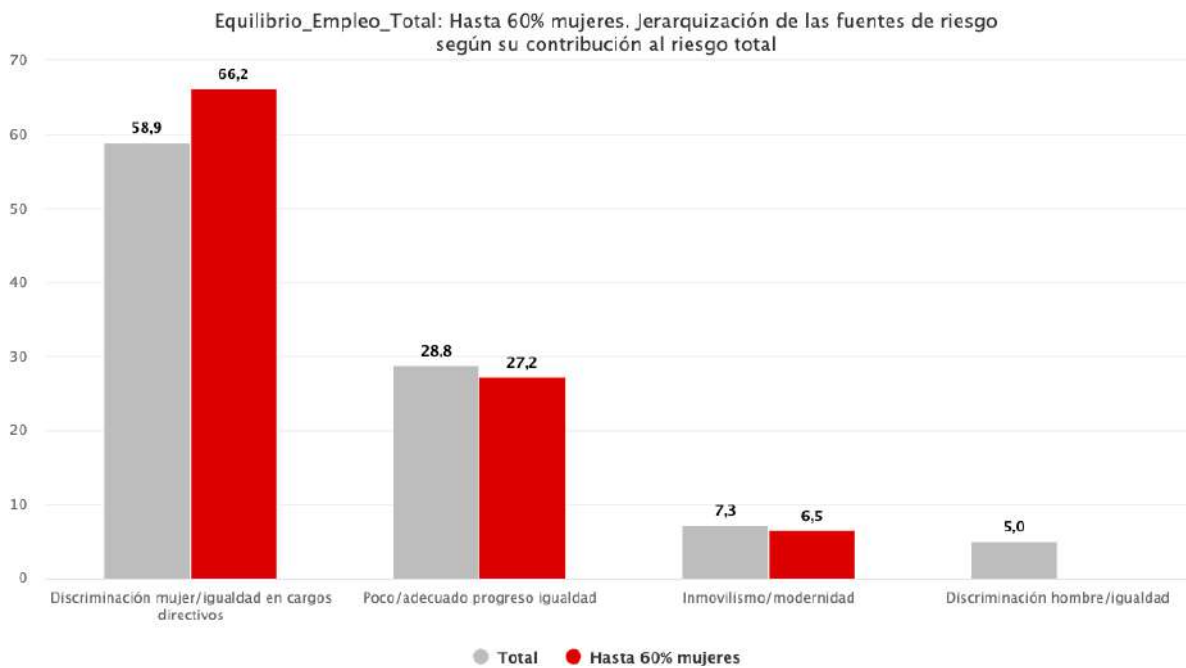
Ilustración 33. Fuentes de riesgo diferenciales de las personas de 45 o más años

Otros grupos con posiciones de riesgo con un mal balance, aunque no muy acusado, eran los que tienen estudios de post-grado y los que no llegaron a la universidad. Los primeros se distinguen por la primera fuente de riesgo, la Discriminación en el acceso a puestos directivos. En tanto que los segundos lo hacen por la referencia más genérica a la falta de igualdad y, una vez más, aparece la atribución de Discriminación a los hombres. Esto nos informa de algo más al respecto: se trata de una preocupación de las personas de 45 o más años, como sabemos, pero también de personas con menor nivel educativo. Parece lógico pensar que no es sólo lo

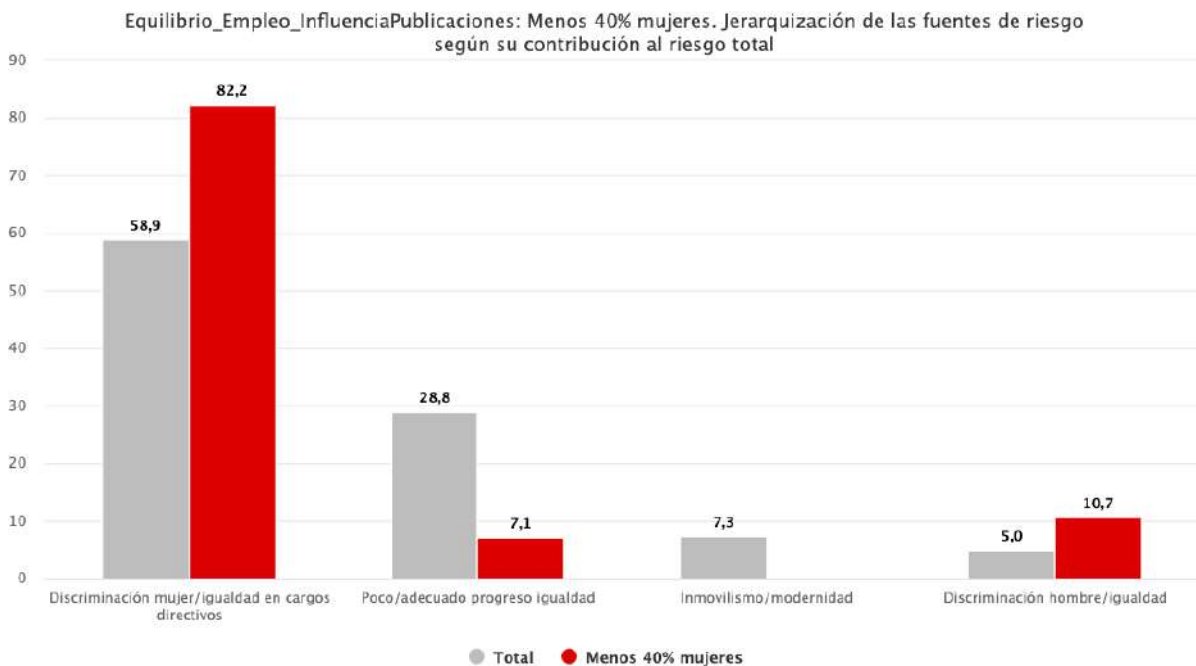
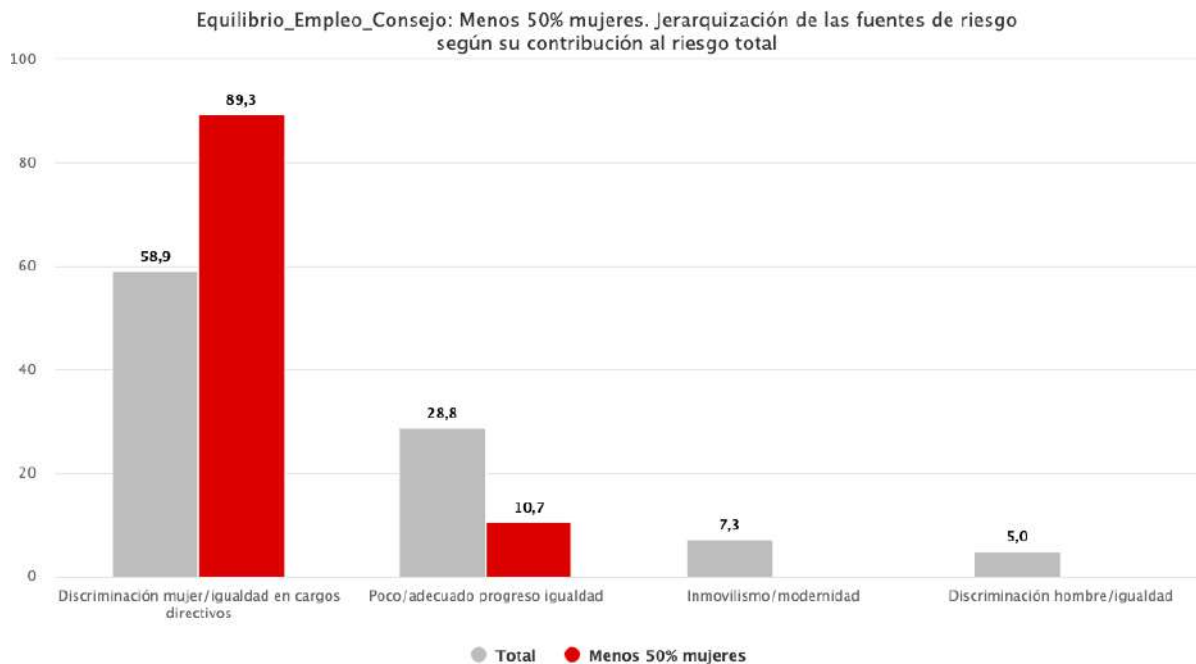
uno ni lo otro, sino, principalmente, la combinación de ambas características: edad y educación.



Las variables construidas sobre la idea de equilibrio en los hechos actuales del empleo, desde el punto de vista del riesgo perceptivo, están tratadas en los siguientes gráficos y en todos los casos la diferencia absoluta principal concierne a la Discriminación de la mujer en el acceso a los puestos directivos. Esta parece ser siempre la cuestión y tendremos ocasión de reforzarlo como conclusión.

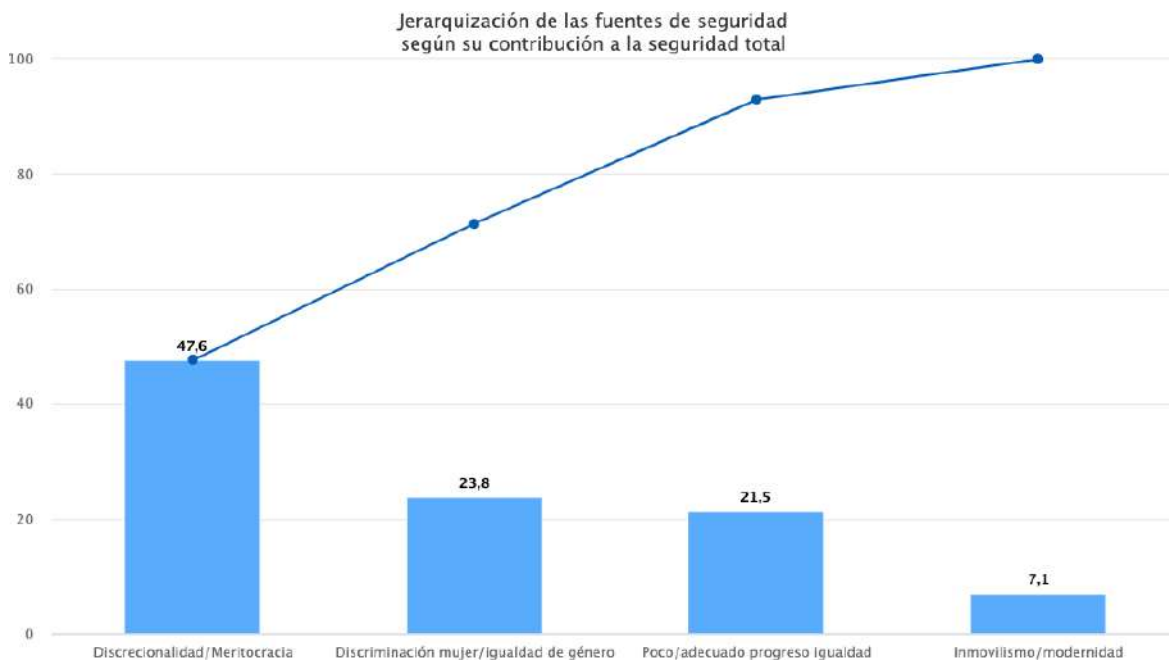


Sucede con más intensidad en relación con el equilibrio en el equipo directivo y en el consejo, así como en la influencia en las publicaciones, espacio en el que también vemos un peso diferencia, relativamente importante de la ya comentada atribución de discriminación a los hombres.



## **Las percepciones sobre el empleo y el género en las editoriales. Fuentes de seguridad y Capacidad de las fuentes para producir impacto**

Por último, vamos a ver las fuentes de seguridad (causas de la buena percepción), aunque solamente en el perfil global del mundo editorial, pues el análisis detallado, lógicamente, corresponde mucho más al riesgo. Y cerraremos con el interesante resultado de cuál o cuáles son las fuentes más importantes, es decir, aquellas con mayor capacidad de impacto.



*Ilustración 34. Fuentes de seguridad. Perfil global*

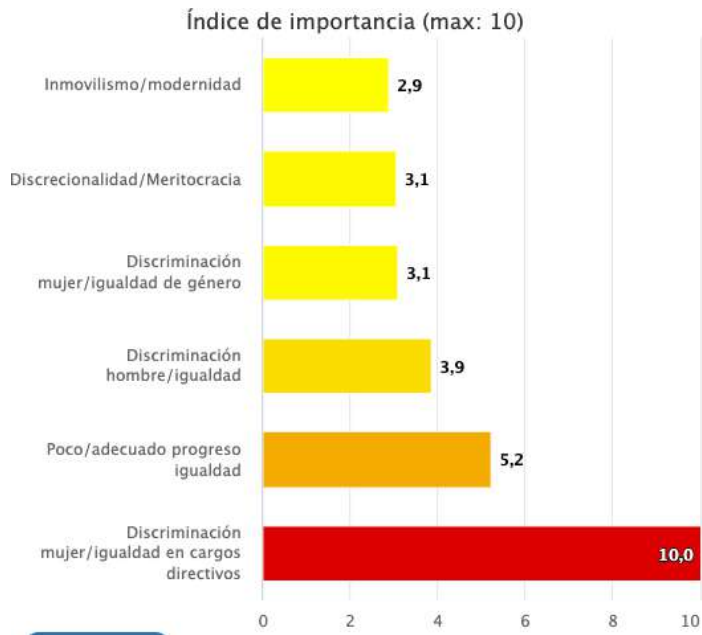
El 48% aproximadamente de la seguridad derivada de la percepción no se refiere exactamente a nada que hayamos visto en el riesgo (como opuesto a una fuente de riesgo), sino a la Meritocracia, cuyo oponente, que no aparecía como tal entre las fuentes de riesgo, sería la Discrecionalidad en la adopción de criterios de selección. Es interesante porque tal discrecionalidad comprende, naturalmente, el enfoque de las cuotas. Es decir, ese enfoque no se menciona específicamente como fuente de riesgo, aunque pueda estar implícito en la atribución de discriminación masculina, pero su opuesto, el Mérito como criterio de selección, sí contribuye, de hecho, el factor que más lo hace, a la seguridad.

La Igualdad de género y el Adecuado progreso en dicha igualdad, suman prácticamente el mismo peso que la primera fuente, ya comentada y tienen entre sí valores semejantes. Por tanto, la igualdad estricta aparece también, ahora en positivo, por su presencia, no por su ausencia, como sucedía en las fuentes de riesgo, como un factor fundamental.

El hecho de que estos pares de fuentes, cada uno de ellos, se refiera a la misma dimensión, nos permite observar cómo se asocian a valores extremos o a valores centrales de la escala de 0 a 10. Cuando un par se relaciona con valores extremos (si se expresa en negativo, suele estar cerca del 0 y si se expresa en positivo, cerca del 10), eso significa que tiene mucha capacidad para producir impacto global y, por lo tanto, que es muy importante.

Este índice se construye, por tanto, observando las posiciones que se asocian a los dos elementos de cada par, que configuran una sola dimensión, con una parte negativa (fuente de riesgo) y otra positiva (fuente de seguridad) y los valores resultantes se estandarizan de tal manera que, para facilitar la lectura, el mayor valga siempre 10; así, la interpretación del resto en relación con el primero es fácil e inmediata.

Esto debe ser tenido en cuenta para gestionar estos factores, por parte de las instancias a las que tal cosa pueda corresponder. Por un lado lo que es muy importante, si no has sido señalado ya como una debilidad, por tener mucho peso entre las fuentes de riesgo, o como una fortaleza, por hacer lo propio entre las fuentes de seguridad, debería ser vigilado, porque de degradarse va a impactar muy negativamente sobre la percepción global, que es el parámetro más relevante; pero también podría ser explotado como una oportunidad, debido a que si aquellas mismas instancias fuesen capaces de elevar su performance lograrían elevar notablemente el impacto global positivo, que, en último término, es lo que habitualmente se quiere conseguir.



## Conclusiones

1. Las mujeres son mayoritarias en la masa laboral del mundo editorial, pero no en los puestos de dirección ni de gobierno corporativo. Decidir y publicar son cosas distintas, pero también están en minoría, sin que en la evolución más reciente se vea una tendencia clara en la dirección de enjugar la diferencia, en las publicaciones.
2. Quienes parecen ver la discriminación en el acceso a la dirección con más claridad no son las mujeres, que mencionan más la desigualdad genéricamente que esta carencia específica, sino los hombres, es decir, aquellos que tienen mala percepción de las políticas de género.
3. El caballo de batalla que más constantemente aparece en todo el análisis es este de la discriminación a la hora de acceder a los puestos directivos. Es la primera fuente de riesgo y todos los subgrupos que sobresalen por acumular más riesgo del que corresponde a su tamaño (caso de los hombres, por ejemplo), lo acentúan de manera más o menos intensa, pero siempre clara.
4. A mayor abundamiento, el par discriminación mujer/igualdad en cargos directivos, es decir, para que no haya equívocos, discriminación versus igualdad en los que se refiere, en ambos casos, al acceso a puestos directivos, es la dimensión con mayor capacidad para producir impacto, con un índice que es el doble del que tiene la siguiente en el ranking de importancia.
5. No estamos, por tanto, aunque la igualdad quizá no se haya producido en general, en el momento de hablar sólo de igualdad, sino en el momento de hablar, si es que a las mujeres les interesa tanto como parecen suponer los hombres o como parece incluso interesarles a ellos mismos, del acceso a los puestos de decisión. Esta es la clave de todo este conjunto de resultados, frente a la cual cuestiones cuantitativamente menores, como el temor a la discriminación masculina, quedan en segundo plano.
6. No obstante, puesto que la discriminación masculina también tiene su lugar y, aunque minoritario, cuando aparece lo hace con nitidez, hay que decir que parece depender



de dos factores: la edad (personas de 45 o más años, que no son los más descontentos, es necesario precisar) y el nivel educativo (el nivel inferior al universitario).

Juan Carlos Rodríguez Rojo

Socio Director

[crodriguez@qindice.com](mailto:crodriguez@qindice.com) / +34 619.26.21.39

[www.qindice.com](http://www.qindice.com)

# Informe de resultados del estudio sobre el mundo editorial y el género: editoriales y publicaciones.



## 2023

### CLÁSICAS Y MODERNAS

Anexo I

Editoriales incluidas en el estudio



## **EDITORIALES GENERALES INCLUIDAS EN EL ESTUDIO**

1. Alfaguara (Grupo Penguin)
2. Alianza Editorial
3. Anagrama
4. Blackie Books
5. Capitán Swing
6. Debate (Grupo Penguin)
7. Ediciones Akal
8. Ediciones B
9. Ediciones Cátedra
10. Ediciones Destino (Grupo Planeta)
11. Ediciones Martínez Roca (Grupo Planeta)
12. Ediciones Obelisco
13. Ediciones Paidós
14. Ediciones Península
15. Ediciones Salamandra
16. Editorial Ariel (Grupo Planeta)
17. Editorial Bruño (Grupo Anaya)
18. Editorial Crítica (Grupo Planeta)
19. Editorial Eda
20. Editorial Planeta
21. Editorial Síntesis
22. Editorial Siruela
23. Espasa (Grupo Planeta)
24. Galaxia Gutenberg
25. Impedimenta
26. Libros del Asteroide
27. Penguin Random House Grupo Editorial
28. RBA Libros
29. Roca Editorial
30. Seix Barral (Grupo Planeta)
31. Siglo XXI de España Editores
32. Tusquets Editores (Grupo Planeta)
33. Valdemar Ediciones

## **EDITORIALES ESPECIALIZADAS EN POESÍA:**

1. Bartleby Editores
2. Calambur Editorial
3. Ediciones Torremozas
4. Editorial Galaxia
5. Editorial Pre-Textos
6. Hiperión
7. Huerga y Fierro editores
8. Renacimiento
9. Visor Libros

# Informe de resultados del estudio sobre el mundo editorial y el género: editoriales y publicaciones.



## 2023

Anexo II

Cuestionario

### CLÁSICAS Y MODERNAS



# Editoriales y Género

Clásicas y Modernas es una "*asociación para la igualdad de mujeres y hombres en la cultura*". El mundo editorial, especialmente el delimitado por el Ensayo, la Narrativa y la Poesía, está en el núcleo de la cultura contemporánea y desde siglos atrás. El tiempo actual es el que nos concierne y, por ello, estamos haciendo un estudio sobre el eje de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura, tomando como universo las editoriales, por un lado, y sus publicaciones, paralelamente. Esperamos con expectación y agradecimiento que nos presten su colaboración con este formulario.

~~\* Indica que la pregunta es obligatoria~~

I. ¿Está de acuerdo en responder este cuestionario? Le ocupará menos de 10 minutos \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No

Hechos

2. ¿Cómo se distribuye actualmente, de forma aproximada, el personal de su editorial? (% de mujeres/ de hombres)

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Más del 70% de mujeres	70M/30H	60M/40H	50M/50H	40M/60H	30M/70H	Más de 70% de hombre
Teniendo en cuenta la totalidad del personal de la editorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teniendo en cuenta sólo el equipo directivo de la editorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teniendo en cuenta el Consejo de Administración, incluyendo a todos los consejeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teniendo en cuenta las personas que deciden o influyen decisivamente sobre qué se publica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Sin necesidad de acudir a un dato preciso, ¿podría decirnos, sobre sus publicaciones, en qué proporción corresponden a autoras-mujeres y a autores-hombres? (% de mujeres/% de hombres)

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Más del 70% de mujeres	70M/30H	60M/40H	50M/50H	40M/60H	30M/70H	Más de 70% de hombre
Teniendo en cuenta la totalidad de las publicaciones de los dos últimos años	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teniendo en cuenta sólo las publicaciones de ensayo en ese período	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teniendo en cuenta sólo las publicaciones de narrativa en ese período	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teniendo en cuenta sólo las publicaciones de poesía en ese período	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. ¿La última persona que ha contratado la editorial para algún cargo de responsabilidad es una mujer o un hombre? (si se contrató a más de una persona a la vez y había más mujeres, señalar Mujer; si había más hombres, señalar Hombre)

*Marca solo un óvalo.*

- Mujer
- Hombre
- Otra respuesta sobre el género
- Se contrataron a la vez tantos hombres como mujeres

Percepciones

5. ¿Cómo valora usted el modo en que en esta editorial se trata el género, a la hora de contratar, forma equipos y asignar responsabilidades?

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Se ti            Se trata de forma óptima

6. ¿Puede explicar por qué esa valoración? \*

---



---



---



---



---

7. ¿Y cómo valora el modo en que se trata el género a la hora de publicar? \*

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Se ti            Se trata de forma óptima

8. ¿Puede explicar por qué esa valoración? \*

---



---



---



---



---



9. ¿En qué grado se ha alcanzado actualmente la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo editorial que usted conoce?

*Marca solo un óvalo.*

- No se ha logrado nada
- Se ha logrado muy poco
- Se ha progresado hacia la igualdad pero falta bastante
- Se ha progresado bastante hacia la igualdad
- Se ha logrado totalmente

10. En cualquier caso, ¿cree que el mundo editorial está más cerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres o más lejos, por comparación con el mundo de la cultura en general?

*Marca solo un óvalo.*

- Está claramente más cerca
- Está algo más cerca
- Está igual
- Está algo más lejos
- Está claramente más lejos

El futuro a medio plazo

11. ¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes expresiones sobre igualdad en el mundo editorial en España entre mujeres y hombres en un plazo de 4 años?

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Habrá igualdad plena							<input type="radio"/>
Las mujeres estarán discriminadas en menor medida que ahora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres estarán discriminadas igual que ahora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres estarán discriminadas en mayor medida que ahora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los hombres estarán discriminados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿Cree que el mundo editorial evolucionará mejor o peor en términos de un objetivo general de igualdad entre las mujeres y los hombres, por comparación con el mundo de la cultura en general?

*Marca solo un óvalo.*

- Evolucionará claramente peor
- Evolucionará algo peor
- Evolucionará igual
- Evolucionará algo mejor
- Evolucionará claramente mejor

### Algunos datos para el análisis

13. ¿Qué puesto desempeña usted en la editorial? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Dirección general-Gerencia
- Dirección de Recursos Humanos
- Integrante del equipo de dirección en otro puesto
- Tareas de supervisión con un equipo a su cargo
- Tareas técnicas sin personal a su cargo
- Otra posición

14. ¿Puede decir si es usted una mujer o un hombre? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Mujer
- Hombre
- Otra respuesta
- Prefiere no responder

15. ¿En qué intervalo de edad se sitúa usted, atendiendo a sus años cumplidos? \*

*Marca solo un óvalo.*

- 16 a 24 años
- 25 a 34 años
- 35 a 44 años
- 45 a 54 años
- 55 a 64 años
- 65 o más años
- Prefiere no responder

16. ¿Cuál es su nivel de estudios? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Universitarios de post-grado
- Licenciatura o Grado universitario
- Estudios universitarios incompletos
- Estudios de Bachiller o de Formación Profesional
- Secundaria obligatoria o inferior

17. ¿Cuál es su antigüedad en la editorial? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- Más de 2 y hasta 5 años
- Más de 5 y hasta 10 años
- Más de 10 años

18. ¿Quiere expresar algo acerca del tratamiento del género en el mundo editorial que no hayamos preguntado y considere importante? Muchas gracias por su colaboración

---

---

---

---

---

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

