

Luis César Herrero Prieto
y Juan Prieto Rodríguez

La gran suerte de poder (eds.) combinar mi faceta

laboral como economista con mi fascinación por el cine,

al lado de maravillosos compañeros de viaje, me han

hecho un placer durante toda mi profesión.

LA ECONOMÍA DE LA CULTURA:

Frases como "Cuando bebo agua, bebo agua y cuando bebo
wiskey, bebo whiskey" (The House of the Devil (1952),

UNA DISCIPLINA JOVEN

"Pasear a vuestro lado por la vida ha sido un gran

ESTUDIOS EN HOMENAJE

AL PROFESOR

placer" (Mueren con las botas puestas, Raoul Walsh, 1941),

VÍCTOR FERNÁNDEZ BLANCO

"Calabaza yo te llevo en el corazón" (Amance que no es jaco)

J. L. Guenda, 1989), o la inolvidable "Siempre nos quedará

~~Paris~~ Avilés (Casablanca, Michael Curtiz, 1945),

me han acompañado durante toda mi vida



Universidad de Oviedo

2021

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

HOMENAJES

Luis César Herrero Prieto
y Juan Prieto Rodríguez
(eds.)

*La economía de la cultura:
una disciplina joven*

ESTUDIOS EN HOMENAJE
AL PROFESOR
VÍCTOR FERNÁNDEZ BLANCO



Universidad de Oviedo



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.



Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento – Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el licenciador: Luis César Herrero Prieto y Juan Prieto Rodríguez (eds.) (2021). *LA ECONOMÍA DE LA CULTURA: UNA DISCIPLINA JOVEN. ESTUDIOS EN HOMENAJE AL PROFESOR VÍCTOR FERNÁNDEZ BLANCO* Universidad de Oviedo.

La autoría de cualquier artículo o texto utilizado del libro deberá ser reconocida complementariamente.



No comercial – No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas – No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

© 2021 Universidad de Oviedo

© Los autores

Algunos derechos reservados. Esta obra ha sido editada bajo una licencia Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional de Creative Commons.

Se requiere autorización expresa de los titulares de los derechos para cualquier uso no expresamente previsto en dicha licencia. La ausencia de dicha autorización puede ser constitutiva de delito y está sujeta a responsabilidad.

Consulte las condiciones de la licencia en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>



Esta Editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Edificio de Servicios - Campus de Humanidades

ISNI: 0000 0004 8513 7929

33011 Oviedo - Asturias

985 10 95 03 / 985 10 59 56

servipub@uniovi.es

www.publicaciones.uniovi.es

ISBN: 978-84-18482-19-9

DL AS 1183-2021



Víctor Fernández Blanco

Índice

INTRODUCCIÓN

Economía, cultura y amistad. La economía de la cultura en España <i>Luis César Herrero Prieto y Juan Prieto Rodríguez</i>	13
---	----

PRIMERA PARTE. ECONOMÍA DE LA CULTURA. APUNTES Y DESAFÍOS DESDE LA EXPERIENCIA

Economics of the arts, art history and art philosophy. A very subjective and personal view <i>Victor Ginsburgh</i>	21
--	----

Cultural policy in a historical context: Museums and the live performing arts in Western Europe and the United States <i>John O'Hagan</i>	43
---	----

Behaviourally informed heritage policies: challenges and perspectives <i>Ilde Rizzo</i>	59
---	----

Notas impresionistas sobre economía de la cultura <i>Javier Suárez Pandiello</i>	77
--	----

Do we need a new economic approach to the creative economy in the digital era? <i>Ruth Towse</i>	91
--	----

SEGUNDA PARTE. INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVIDAD

Medición del potencial cultural y creativo en China a partir de un indicador sintético <i>Iván Boal San Miguel y Jing Wang</i>	111
--	-----

Black actors matter: desigualdad racial en Hollywood <i>Fernanda Gutiérrez Navratil</i>	127
---	-----

Flamenco y derechos de autor. Una perspectiva desde la economía de la cultura <i>Jesús Heredia Carroza</i>	143
--	-----

Protección de los derechos de propiedad intelectual y renta, ¿qué impacto tienen sobre los niveles de piratería del software?.....	155
<i>Noemí Pulido Pavón y Diego V. Borrero Molina</i>	

TERCERA PARTE. CONSUMO Y PARTICIPACIÓN CULTURAL

Análisis empírico del comportamiento del consumidor de artes escénicas en Colombia.....	173
<i>Luis Fernando Aguado Quintero</i>	
Determinantes de la lectura en México.....	189
<i>José Ignacio Azuela Flores</i>	
Los límites de la participación cultural.....	201
<i>Sara Suárez Fernández</i>	
Deporte y cultura: conexiones por el lado de la demanda.....	217
<i>María José Suárez Fernández y Cristina Muñiz Artime</i>	

CUARTA PARTE. POLÍTICA CULTURAL Y MARCO INSTITUCIONAL

Temporary exhibitions: a study of the effectiveness of their advertising posters in young university students.....	233
<i>Ana Bedate Centeno, José Ángel Sanz Lara y Elena Martín Guerra</i>	
Análisis bibliométrico de la producción científica en el ámbito de la economía de la cultura en España entre 2009-2019	249
<i>Mafalda Gómez Vega</i>	
La cultura como factor de progreso social y desarrollo urbano: el caso paradigmático de la ciudad de Medellín, Colombia	265
<i>Jonathan Daniel Gómez Zapata</i>	
«I go, I pay». The impact of cultural experience on willingness to subsidize culture	281
<i>Bartosz Jusypenko y Aleksandra Wiśniewska</i>	
Medición de la eficiencia en las industrias culturales	297
<i>Ana Rodríguez Álvarez</i>	

AUTORES.....	313
---------------------	------------

TABULA GRATULATORIA	315
----------------------------------	------------

Black actors matter: desigualdad racial en Hollywood

Fernanda Gutiérrez Navratil

Introducción¹

La industria cinematográfica estadounidense posee una gran influencia en la difusión de la cultura popular, tanto a nivel nacional como mundial. Sin embargo, cuenta con una historia que conlleva una gran desigualdad racial. Desde sus comienzos, los hombres blancos son los que han realizado la creación de las narrativas y los mitos que componen la producción cultural de Hollywood (Erigha 2015). El objetivo del presente trabajo es ofrecer un panorama general de la situación actual de la industria respecto a la inclusión racial. El foco principal del análisis se encuentra en la industria de Hollywood, no solo por su relevancia económica, sino también por su gran relevancia social, por ser la industria de un país con una gran diversidad racial y por tener entonces una mayor responsabilidad en su adecuada representación.

En la industria cinematográfica, como en cualquier otra industria, gran parte de las decisiones que se toman atienden a factores económicos. Mediante una breve revisión de la literatura, ofreceremos un análisis de la desigualdad racial desde una perspectiva económica. Aunque no pretendemos llegar a comprender la existencia de dicha desigualdad en el sector, sí queremos ilustrar sus posibles causas y consecuencias económicas. Si bien comenzaremos ofreciendo algunas cifras que describen la situación de representación racial en la industria, la subrepresentación no es la única cuestión. Las cifras no nos permiten describir la naturaleza de esa representación; la representación de estereotipos comunes asociados con la raza, el sesgo racial en los contenidos, guiones o el rol que desempeñan los actores de color también deben ser considerados. Para conseguir una industria inclusiva no bas-

¹ Este ensayo se ha escrito como muestra de agradecimiento a Víctor Fernández Blanco por despertar mi interés sobre la economía de la cultura y compartir generosamente parte de su enorme conocimiento. También quiero agradecer al editor Luis César Herrero y al revisor anónimo por sus constructivos comentarios que han permitido mejorar el manuscrito.

ta solo con incrementar el número de actores de color en las películas; para dar respuesta a la diversidad se necesitan películas que terminen con el sesgo de que los actores de color interpreten esclavos, sirvientes o personajes sin empoderamiento.

Algunas cifras

El trabajo de Smith *et al.* (2019) nos ofrece un panorama bastante claro sobre la situación actual y las últimas tendencias de la industria del cine en términos de representación racial.² Este estudio pertenece a un proyecto que viene analizando cada año las 100 películas con mayor popularidad estrenadas en Estados Unidos desde 2007. Dada la muestra que utiliza el estudio, nos brinda una perspectiva del contenido producido y distribuido por las compañías más importantes de la industria y de las características de las películas que tienen un mayor alcance de audiencia. Hasta el momento han evaluado más de 50 000 personajes, considerando todos los que tienen algún diálogo o nombre en la película independientemente de que sean protagonistas o actores secundarios.

El estudio muestra que no se han producido cambios considerables en la representación de los actores de color en los últimos años sino hasta 2018 cuando su representatividad aumentó considerablemente hasta alcanzar casi el 17%, superando incluso el porcentaje de participación de la población de color en Estados Unidos (del 13,4% según el censo). La participación de actores de color logró entonces el valor máximo de los últimos 12 años. Desde 2007 la representación de este grupo se encontraba en torno al 12%, y entre 2017 y 2018 incrementó casi cinco puntos porcentuales. Centrándose exclusivamente en los protagonistas y coprotagonistas de las películas, como en los actores principales de las películas corales,³ de las 100 películas analizadas en 2014 solo se encontraron 8 actores de raza afroamericana, en 2015 solo 9 protagonistas. Esta cifra también mejoró considerablemente en 2018 donde el número de protagonistas de color ascendió a quince.

Aunque estas cifras se puedan considerar optimistas, hay datos que nos muestran que la industria cinematográfica aún tiene trabajo por delante para alcanzar la representación de la raza afroamericana en la gran pantalla. Smith *et al.* (2019) presentan un dato muy ilustrativo, el número de películas que ofrecen una composición de actores proporcional a la población de color de los Estados Unidos. En 2015, solo 10 de las 100 películas evaluadas contaban con una representación proporcional de los personajes de color. A

² Nos centraremos en la subrepresentación de la raza afroamericana dada su importancia en la composición de la población de Estados Unidos. Ello no quiere decir que no exista también una gran subrepresentación de otras razas y minorías étnicas.

³ Películas cuyo reparto está compuesto por múltiples intérpretes a los que normalmente se les asigna una cantidad aproximadamente igual de tiempo de pantalla o la misma importancia en una producción.

partir de 2016 estas cifras mejoran levemente, en torno a un 20% de las películas cumple esta condición actualmente, aunque sin duda existe un margen de mejora considerable.

El estudio también analiza la representación en uno de los puestos más relevantes detrás de la gran pantalla, el de director de cine. Encuentra que la subrepresentación es muy alta para todo el periodo bajo análisis. En media, solo el 5,9% de los directores son afroamericanos, no llegando a ocupar ni el 1% las mujeres de color. La noticia alentadora es que en 2018 estas cifras también mejoraron notablemente, alcanzando el récord histórico de contratación de directores de color, con una representación del 13,4%.⁴

Además, se observa que cuando las películas son dirigidas por directores de color la participación de actores de su misma raza es considerablemente mayor, del 44,5% en 2018, mientras que la participación de actores de color en películas dirigidas por directores blancos fue del 11,3%. El mismo fenómeno ocurre cuando consideramos también el género, el 15,7% de los papeles de películas con directores de color fueron representados por mujeres de la misma raza, mientras que en películas con directores blancos solo el 3,6% de los papeles fueron representados por mujeres de color. Existen dos posibles explicaciones a este fenómeno: una es que los directores negros puedan contar historias que reflejen sus experiencias sociales y culturales, y la segunda es que sean contratados para dirigir películas con elencos compuestos principalmente por actores de color. Si esta última fuera la verdadera razón, ello limitaría considerablemente las oportunidades laborales de los directores, subordinándolas a la composición racial del reparto de las películas (Smith *et al.* 2015).

Esta asociación entre la presencia de directores de color y la contratación de un mayor número de actores de la misma raza en una película, junto con el récord histórico de contratación de directores negros en 2018, explicarían las cifras tan alentadoras de contratación de actores de color (Smith *et al.* 2019). Por esta razón el estudio sugiere que una de las claves para alcanzar la diversidad en la pantalla es que los estudios cinematográficos comiencen por incluir criterios de diversidad en la contratación detrás de la pantalla.

Estos datos disponibles presentan algunas limitaciones como, por ejemplo, no muestran la relación entre la composición del reparto de las películas y el presupuesto asignado a las mismas, no describen qué ocurre con el resto de las producciones de la industria, o no reflejan lo que ocurre en otros puestos cruciales detrás de la pantalla como el del productor. Aun así, nos permiten conocer la evolución de la industria cinematográfica en la última década y son suficientes para evidenciar la necesidad de un cambio. También muestran un reciente avance hacia una mayor inclusión de la raza afroamericana. En este sentido, es fundamental que los estudios y las compañías productoras continúen con el progreso mostrado en las últimas cifras.

⁴ Se ha alcanzado esta cifra en parte gracias a la contratación de 4 directores de color por parte de Sony para dirigir películas de alto nivel.

Bienes que transmiten valores

La desigualdad y el sesgo racial en la industria cinematográfica es especialmente preocupante porque es una industria que no produce bienes corrientes, sino bienes culturales. Son bienes que generan y difunden mensajes simbólicos a la audiencia, que sirven para un propósito comunicativo (Throsby 2006). Las películas representan la cultura del país que las desarrolla, en ellas se preservan los temas y acontecimientos de la época (Kumb *et al.* 2017), proporcionando así una perspectiva histórica a las generaciones futuras. Las películas también dan a conocer a otras naciones los valores y actitudes de un país (Kumb *et al.* 2017), informan a espectadores extranjeros e influyen en la percepción que tienen de un país. Puttnam (1997) describe al cine como un artefacto cultural único que puede ser utilizado para forjar una identidad y también ilustra cómo la oferta cinematográfica puede influir sobre los valores locales y la cultura popular. Es indudable la importancia social que tiene el cine ya que son varios los autores que reconocen al cine como un importante transmisor de valores.

Aunque la mayoría de los países tienen su producción nacional de cine, es un hecho que la industria estadounidense domina la mayor parte de los mercados extranjeros. Este dominio se puede atribuir a varios factores, entre ellos el desarrollo tecnológico, la disponibilidad de capital, las habilidades de comercialización, el desarrollo de canales de distribución, el poder de mercado de los grandes estudios, etc., pero uno de los más importantes es el gran tamaño del mercado doméstico de Estados Unidos.⁵ Por todo ello es muy probable que el dominio en la exportación de cine de los Estados Unidos perdure en el tiempo.

La gran importancia económica y cultural de esta industria hace que nos preocupemos en especial por el contenido que producen. Tal y como se ha mencionado anteriormente, las películas tienen importantes implicaciones sociales y culturales, el cine tiene la capacidad de contribuir al discurso social. Hollywood no solo produce entretenimiento, produce bienes que ofrecen una visión explícita del mundo (Wasko 2005) y tiene una gran responsabilidad a la hora de retratar cómo es ese mundo, cómo se vive en él. Es importante que aborde las actuales disparidades en la representación racial, pero también que dé a conocer las historias, experiencias y vivencias de las personas de color, hasta ahora marginadas y subrepresentadas. Hollywood tiene los medios y la oportunidad de dar el paso definitivo hacia la inclusión racial.

Mercado de trabajo

Como hemos observado en las cifras de la última década, continúa existiendo, aunque en menor medida, una subrepresentación racial. Esto nos lle-

⁵ Para más información se puede consultar Vogel (2007), Kumb *et al.* (2017), Gutiérrez-Navratil *et al.* (2017) y Prieto Rodríguez *et al.* (2015).

va a preguntarnos por lo que ocurre en el mercado laboral en esta industria. Pocos son los trabajos que han estudiado este mercado centrando la atención en la raza de los trabajadores. En general, se dice que existe discriminación racial en el mercado laboral si un trabajador es tratado de manera diferente solo por su raza, no existiendo diferencias en otras características que afectan a su productividad tales como formación, experiencia, etc. (Heckman, 1998). Determinar si existe discriminación racial es difícil puesto que rara vez se observa directamente la productividad de los trabajadores y se debe recurrir a variables *proxy* o relacionadas con la productividad.⁶ En el ámbito de las películas, una forma de medir los resultados de las producciones cinematográficas es observar su éxito en taquilla, más adelante hablaremos de la recaudación de las películas y su relación con la composición racial del reparto. Respecto a los actores, el grado de fama que alcanzan y los salarios recibidos resultan variables relevantes de estudio ya que pueden interpretarse como medidas de su éxito profesional.

La fama de los actores se considera un buen indicador de sus logros en el mercado laboral. Prieto-Rodríguez *et al.* (2018) estudian la diversidad racial de los protagonistas de Hollywood y la relación entre el nivel de fama que alcanzan y su color de piel, en lugar de su raza. Después de controlar por varias características personales relevantes de los actores y por la popularidad acumulada de las películas que protagonizaron anteriormente, encuentran que la fama está relacionada con el color de piel y que dicha relación difiere sustancialmente por género. En el caso de las mujeres, cuanto mayor es la intensidad de su color de piel menor es el nivel de fama que alcanzan. En el caso de los hombres, si bien la relación también es decreciente, el mínimo se alcanza para los actores de color medio y la tendencia se revierte parcialmente para actores de piel oscura y muy oscura.

El trabajo también muestra algunas cifras que describen la diversidad racial entre los protagonistas en Hollywood, ya que analiza una base de datos que comprende 4728 actores que desempeñaron un papel principal en alguna de las películas estadounidenses estrenadas entre 2009 y 2015. Muestra que el porcentaje de protagonistas de color de piel oscura o muy oscura es muy bajo, no llega al 7%. Cuando se centra en los protagonistas con color de piel muy oscuro el porcentaje es mucho menor, en el caso de los actores es de un 2,9% y en el caso de las actrices no llega ni al uno por ciento. Según los datos, estos actores y actrices podrían enfrentarse a grandes barreras en el desarrollo de su carrera profesional. Sin embargo, una vez que alcanzan la fama, se observa que los actores de piel muy oscura participan en el mismo número de papeles principales en promedio que los actores de piel clara y muy clara, siendo los protagonistas de piel oscura y media los que tiene menores posibilidades de contratación. Por el contrario, en el caso de

⁶ Otra dificultad adicional se presenta cuando no observamos todas las características relevantes de los trabajadores que determinan su productividad. Para más detalles ver Heckman (1998).

las actrices, su probabilidad de contratación se reduce considerablemente si su color de piel es oscura o muy oscura. Los resultados destacan que no solo la raza es determinante, sino el color de piel y el género.

Es indudable que el grado de popularidad que alcanza un actor es una variable que mide el éxito que ha tenido en sus trabajos pasados, el éxito acumulado por llamarlo de alguna manera, pero este éxito pasado también determina sus oportunidades en el mercado laboral a futuro. Los estudios de cine contratan actores por su fama, porque saben que ella está directamente ligada con la capacidad de atraer al público. Hofmann (2019) identifica dos mecanismos a través de los cuales la contratación de estrellas puede facilitar la captación de espectadores. Por un lado, los actores con gran talento incrementan el atractivo artístico de las películas y funcionan como indicadores de su calidad. Por otro lado, los actores con gran popularidad facilitan la promoción y publicidad de las películas explotando su exposición mediática o reconocimiento público. Este último mecanismo se basa en la teoría de Adler (1985), que propone que el fenómeno de las superestrellas existe cuando el consumo requiere conocimiento, es decir, actores con los que el público esté familiarizado. Para informar sobre posibles sesgos, sería importante el desarrollo de estudios de este tipo que consideren la raza aparte de otras características de los actores.

Si bien la contratación de estrellas en el cine incrementa la audiencia, la literatura muestra que no siempre garantiza la rentabilidad de las películas. Aun así, existe evidencia empírica que muestra que su presencia en las producciones cinematográficas reduce el riesgo. Joshi (2015) estudia la volatilidad de los ingresos semanales por taquilla utilizando una base de datos que comprende 41 estrellas que participaron en 467 películas estadounidense estrenadas a lo largo de un periodo de 26 años. Encuentra resultados significativos respecto a la raza de las estrellas, muestra que las películas con estrellas afroamericanas presentan menor volatilidad en sus ingresos, sin embargo, no proporciona una explicación a dichos resultados, por lo que resultaría valioso que futuros trabajos estudiaran dicho fenómeno en profundidad.

Volviendo a la definición anterior de discriminación, tal y como indicábamos, existe si un trabajador es tratado de manera diferente en base a su raza. Otra variable del mercado de trabajo que nos puede informar al respecto son los salarios. Sin embargo, debido a la escasez de datos, el análisis de los determinantes salariales en la industria del cine sigue siendo poco estudiado. Existe un trabajo pionero (Izquierdo y Navarro 2017), que analiza la desigualdad salarial de los actores de Hollywood y su evolución, examinando sus factores determinantes. Estudiando una muestra de 267 actores que han participado en 1344 películas estrenadas entre 1980 y 2015 encuentran diferencias salariales sustanciales entre los actores dependiendo de su género y su raza. Después de controlar por varias características de las películas y de los actores, como la experiencia en el mercado laboral, la nacionalidad, el género, la edad, los premios y nominaciones a los Oscar recibidos, y utilizar efectos fijos de película, muestran que los protagonistas de raza negra ga-

nan en promedio 2,25 millones de dólares menos que los protagonistas blancos. Los resultados del estudio sugieren que actores y actrices similares en cuanto a talento y éxito pasado reciben un tratamiento diferencial en cuanto a compensación dentro de la misma película solo por su color de piel. Seguramente sería recomendable realizar un análisis en mayor profundidad para determinar si estas diferencias salariales entre razas se pueden atribuir a discriminación racial, como el análisis realizado por los mismos autores para determinar la existencia de discriminación por género.⁷

Un argumento que muchas veces se escucha cuando se pone de manifiesto la subrepresentación racial en el cine es la escasez de afroamericanos interesados en desarrollar una carrera en la gran pantalla. Esto nos lleva a preguntarnos sobre las posibilidades de acceso y desarrollo de una carrera profesional como actor. Existe un informe que examina, en Reino Unido, los factores del éxito profesional en el sector (BAFTA y BFI, 2016)⁸ realizando entrevistas en profundidad a profesionales pertenecientes a grupos subrepresentados que han mantenido con éxito sus carreras en el cine. El informe destaca las barreras a las que se enfrentan estos grupos al tratar de acceder y progresar en sus carreras en la industria. Determina que las estructuras de las empresas, las prácticas de contratación y los prejuicios, tanto conscientes como inconscientes, constituyen barreras adicionales. Los entrevistados explican que las decisiones de contratación se basan mayormente en las relaciones existentes, resaltan la importancia de desarrollar dichas relaciones mediante el establecimiento de contactos y redes personales con posibles empleadores y colaboradores, y reconocen la dificultad adicional a la que se enfrentan los grupos minoritarios. También reconocen la existencia de una gran barrera financiera que afecta a la continuidad de la carrera profesional de quienes no tienen respaldo, contactos personales o la capacidad de asumir el riesgo de un ingreso irregular.

Por otra parte, los entrevistados del estudio consideran que la industria es cada vez más aversa al riesgo, lo que provoca una excesiva dependencia de nombres y talentos establecidos. Reconoce la prevalencia de la contratación de talentos sobre la base de sus antecedentes, género y raza o etnia, a menudo como resultado de estereotipos irreflexivos. De esta manera, a muchos agentes les resultaba difícil atraer y dar oportunidades a nuevos talentos. Las conclusiones del estudio recalcan la importancia que tienen las organizaciones del sector en proporcionar apoyo para facilitar la construcción de estas relaciones.

Para conseguir la igualdad en esta industria, Smith *et al.* (2019) realizan algunas recomendaciones para que los estudios y las productoras tengan en cuenta en los procesos de audición y en las prácticas de contratación. Con la finalidad de que surjan nuevas caras en el cine y se descubran nuevos talentos, los estudios deben garantizar la diversidad en las listas de candidatos

⁷ Utilizando la descomposición de Blinder-Oaxaca determinan que las diferencias encontradas en la brecha salarial entre los géneros se pueden atribuir a discriminación.

⁸ Informe encargado por la Academia Británica de Artes Cinematográficas y Televisivas (BAFTA) y Creative Skillset, con el Instituto Británico de Cine (BFI).

para el reparto, favoreciendo la inclusión en el proceso de audición. Los directores de reparto también deben estar atentos a la forma en que los sesgos implícitos pueden influir en sus decisiones. Smith *et al.* (2019) explican que será necesaria la adopción de nuevos procedimientos y la flexibilización de antiguas políticas de contratación. También destaca la importancia de romper el restrictivo vínculo entre el protagonista y la raza o el género del director, resaltando la conveniencia de que los directores negros puedan ser entrevistados para dirigir películas incluso cuando la identidad del protagonista difiera de la suya. Todas estas recomendaciones ponen de manifiesto que parte del cambio debe originarse en los procesos de contratación de la industria.

Resultado de Taquilla

Existen varios argumentos que intentan explicar la persistente falta de diversidad en la industria. El argumento más directo suele hacer referencia a la existencia de un sesgo (explícito o implícito) por parte de los ejecutivos, productores y/o directores, que son quienes toman las decisiones de contratación. Sin embargo, los empleadores de la industria sugieren que el sesgo no se encuentra dentro de la organización, sino que está presente en el público. Suelen atribuirle a la audiencia un menor interés por ver películas con un reparto de color. Se conoce como la teoría de la ‘discriminación de los consumidores’, que explica la contratación discriminatoria como una respuesta económicamente eficiente a las preferencias de la demanda, argumentando que la adopción de un proceso de contratación más equitativo, en teoría, haría que las películas fueran menos rentables.

En la literatura existen numerosos trabajos que estudian la rentabilidad y el éxito comercial de las películas utilizando datos de audiencia o recaudación por taquilla (Elberse y Eliashberg 2003). Estos trabajos fundamentalmente analizan la relación entre las características de las películas y su demanda en los cines. Parte de esta literatura estudia las características del reparto, pero pocos trabajos consideran características como la raza o etnia. Un estudio reciente (Kuppuswamy y Younkin 2020) nos puede ayudar a entender el papel que desempeñan la preferencia del público por la diversidad racial en la industria. Los autores evalúan el rendimiento de 925 películas estrenadas entre 2011 y 2016 en Estados Unidos para analizar la respuesta de la audiencia a la composición racial del reparto. Los resultados revelan que las películas con múltiples actores de color en el reparto principal logran una mayor recaudación por taquilla a nivel nacional, mientras que la recaudación de las películas con un solo actor de color no se diferencia de las que no tienen ninguno. Los autores destacan que cruzar el umbral entre la representación simbólica y la diversidad racial en el reparto es rentable.⁹

⁹ Aunque los autores no puedan descartar por completo que la composición de la audiencia pueda variar y que los resultados que se observan no se deban completamente a un cambio en la actitud de los espectadores, sino a un cambio en la composición de la audiencia.

Los autores emplean un enfoque de variables instrumentales que les permite controlar la posible endogeneidad causada por variables omitidas, y así poder identificar de manera causal el efecto positivo que tiene sobre el rendimiento comercial de las películas el hecho de que cuenten con la presencia de múltiples actores de color en el reparto. Utilizan como variables instrumentales la presencia de productores y directores de color, ya que dichos puestos ocupan papeles críticos en el proceso de contratación y se espera que, siendo de la misma raza, no presenten sesgos, dando lugar a una mayor probabilidad de contratar un reparto con varios actores de color.

Además, para identificar el mecanismo que motiva los resultados observados Kuppuswamy y Younkin (2020) complementan el análisis diseñando un experimento para evaluar la influencia de la diversidad del reparto en la percepción de la calidad por parte de los espectadores, donde controlan las diferencias en el atractivo de las películas o los actores. En el experimento, participan 1605 personas a las cuales se les pide evaluar proyectos de potenciales películas con diferentes composiciones en el reparto, preguntándoles sobre sus preferencias. Los resultados aportan pruebas adicionales de que el público muestra una preferencia por la diversidad en los repartos que podrían ayudar a explicar los rendimientos superiores de dichas películas. En concreto, los resultados indican que el público muestra una preferencia por los repartos de diversidad identificable y una indiferencia hacia los repartos de minorías simbólicas.

Otra posible fuente de sesgo podría ser el público internacional, más teniendo en cuenta que representa una fuente de ingresos cada vez más importante. Kuppuswamy y Younkin (2020) también estudian el efecto que la diversidad en el reparto tiene sobre el rendimiento de la taquilla extranjera, pero no encuentran pruebas de que el público extranjero reaccione negativamente a las películas con múltiples actores de color. Sus resultados muestran que la diversidad en el reparto sigue siendo rentable cuando se consideran los ingresos por taquilla en todo el mundo. Sin embargo, un trabajo anterior (Hermosilla *et al.* 2018) que se centra en una audiencia internacional específica, pero de gran relevancia económica, el mercado chino, encuentra otros resultados. En lugar de estudiar el posible sesgo del público evaluando su impacto en la recaudación por taquilla, va un paso más allá y evalúa su impacto en el diseño de las películas, en concreto en las decisiones de contratación del reparto respecto a su color de piel. Los resultados del estudio muestran que las preferencias de la audiencia china por un color de piel muy pálido están relacionadas con un reparto formado por protagonistas de piel muy pálida en aquellas películas americanas orientadas al mercado chino. El trabajo analiza una base de datos de 3378 películas estrenadas en los Estados Unidos entre 2009 y 2015, que comprende una muestra de 4728 actores que trabajan como protagonistas en esas películas. Los autores aprovechan una reducción de las restricciones a la importación de películas extranjeras en China que incrementa de manera exógena la relevancia que el público chino tiene para los estudios de Hollywood. De esta forma pueden medir de manera causal el cambio que las preferencias de dicho público cau-

san en las decisiones de reparto de las películas orientadas a este mercado. Encuentran que el incremento de la cuota de importación causa un aumento de la contratación de protagonistas de piel más clara en las películas que tienen una alta probabilidad de entrar en el mercado chino.

Este último trabajo, si bien se centra en una audiencia en concreto, con unas preferencias particulares, muestra que, para este subgrupo de películas que se enfrentan a la presión de esa audiencia, los estudios de Hollywood reaccionan favoreciendo a los actores que tienen un color de piel muy clara. Afortunadamente, el número de películas importadas por el mercado chino es limitado, debido a su política de importación, por lo cual en trabajos como el de Kuppuswamy y Younkin (2020) no se observa que, en términos generales, la audiencia internacional desfavorezca la inclusión de las minorías raciales en la industria. Sin la identificación de un sesgo racial notable por parte del público, no se entiende por qué los estudios cinematográficos continúan desfavoreciendo a los actores de color.

Otro argumento que se suele utilizar para explicar la falta de inclusión de actores minoritarios en la industria es la falta de talentos, es decir, un número insuficiente de actores minoritarios. Como comentábamos anteriormente, existen muchas dificultades a las que se enfrentan los actores en su carrera profesional, en especial los grupos subrepresentados (BAFTA y BFI 2016). Sin duda, esto podría favorecer la persistencia en la subrepresentación de dichos grupos, pero no hay que olvidar que antes que la causa, este hecho puede ser un síntoma o la consecuencia de la existencia de un sesgo racial.

Valoración de la calidad: críticas y premios

Las críticas de los expertos en el mundo del cine proporcionan al público señales sobre la calidad de las producciones cinematográficas. Dichas señales son de gran relevancia ya que las películas son bienes experiencia, lo que significa que los espectadores no pueden observar su calidad directamente antes de pasar por la experiencia de verlas. De esta forma, las valoraciones de los expertos pueden influir sobre las decisiones de los espectadores y los resultados de las películas (Eliashberg y Shugan 1997; Basuroy *et al.* 2003). Por tanto, la existencia de sesgos en sus evaluaciones podría distorsionar los resultados del mercado.

Fowdur *et al.* (2012) es el primer trabajo que estudia el sesgo racial en la evaluación de la calidad de los críticos del cine. Sus autores investigan su existencia y su impacto en los ingresos por taquilla, en base a información sobre 566 películas estrenadas en Estados Unidos en un período que abarca desde 2003 hasta 2007 y sobre las críticas realizadas por 68 críticos empleados en los 11 periódicos principales. El estudio comprueba la existencia de sesgos raciales en las críticas de cine consistentes con discriminación implícita por parte de los críticos. Los resultados muestran que las evaluaciones realizadas por los críticos dependen de la composición racial del reparto de las películas. Concretamente, encuentran que las películas con protagonistas negros y el resto de los actores

blancos recibe una puntuación de los críticos un 6 por ciento menor en comparación con películas con otra composición racial del reparto. Los autores sugieren un sesgo por parte de los críticos no contra los actores o protagonistas negros, sino contra las películas con protagonistas negros y reparto blanco, que son justamente las películas que rompen la tendencia de que los actores de color interpreten personajes serviles o subordinados a los blancos.

Los autores encuentran estos efectos después de haber controlado por un amplio conjunto de variables como la experiencia de los críticos, su género y raza, las características de los lectores de los periódicos, además de diversas características de las películas, de la carrera de los directores y los actores. Estos últimos controles son importantes en el análisis, ya que algunas de las características de las películas relacionadas con la calidad también podrían estar sistemáticamente correlacionadas con la composición racial del reparto. Incluir las características demográficas de los lectores de los periódicos también es importante para descartar que el efecto se deba a que los críticos adapten sus valoraciones a las preferencias de los lectores de cada periódico. En el trabajo además se realizan análisis adicionales que muestran que las conclusiones son robustas, incluso cuando se emplean diferentes medidas de los papeles principales en las películas. Finalmente, Fowdur *et al.* (2012) miden el impacto del sesgo de los críticos sobre los ingresos por taquilla de las películas. Determinan una pérdida de hasta un 4% en los ingresos debido a las bajas puntuaciones, lo que en promedio se corresponde con unos 2,57 millones de dólares por película.

Los descubrimientos de este último trabajo pueden, en parte, comprenderse mejor después de ver las cifras y los resultados arrojados por un informe posterior (Choueiti *et al.* 2018) que pone de manifiesto la falta de diversidad racial en el mundo de la crítica cinematográfica. Utilizando información de Rotten Tomatoes,¹⁰ evalúan la diversidad de género y racial de los críticos asociados con las 300 películas de mayor éxito entre 2015 y 2017, lo que comprende un total de 59751 críticas escritas por 2413 críticos.

El estudio muestra que, del total de reseñas escritas sobre las películas, menos del 17% son escritas por críticos que pertenecen a alguna de las minorías raciales y étnicas y que el porcentaje de críticas realizadas por mujeres de alguno de esos grupos es aún menor, del 3,7%. En cuanto al número de críticos, las cifras también muestran una importante subrepresentación de las minorías raciales, las mismas representan solo un 23% del total, lo cual se encuentra muy por debajo de los porcentajes de dicha población arrojados por el censo de los Estados Unidos, donde el conjunto de minorías representa casi el 39%.¹¹ En la muestra de películas analizadas se observa que

¹⁰ Plataforma web estadounidense de agregación de críticas y reseñas escritas por de críticos de cine.

¹¹ Según la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2018), las minorías étnicas y raciales consideradas en el estudio representan el 39,6% de la población, entre ellos un 13,4% son afroamericanos, un 18,3% latinos y un 5,9% asiáticos.

los críticos masculinos blancos escribieron, en promedio, un número de reseñas sustancialmente mayor que el resto. A lo largo del periodo estudiado no se observan mejoras en la composición racial de los críticos. Cuando el estudio se centra en los críticos más importantes o de alto nivel, encuentran que la subrepresentación de las minorías étnicas y raciales es aún mayor, de los 449 críticos de la muestra solo el 14% pertenecen a estas minorías. Es evidente que son los críticos hombres y de raza blanca los que tienen un mayor acceso y mayores oportunidades.

Además, ese mismo estudio examina la identidad de los críticos y de los protagonistas de las películas para ver si esto afectaba la puntuación de las evaluaciones realizadas y observa que el género y la condición de subrepresentación estaban asociadas con los resultados de las críticas. En particular, encuentra que, cuando comparaban las evaluaciones realizadas a películas con protagonistas masculinos de raza blanca, tanto los críticos masculinos blancos como las mujeres críticas pertenecientes a minorías raciales otorgaban puntuaciones similares, pero cuando ambos grupos valoraban películas con protagonistas femeninas infrarrepresentadas, los críticos blancos tendían a realizar valoraciones más bajas y las mujeres valoraciones superiores.

La subrepresentación de las minorías raciales entre los críticos de cine, sumada a los sesgos observados en la valoración de la calidad de las películas que se atreven a favorecer la inclusión racial, son obstáculos que deberían tenerse en cuenta a la hora de promover un cambio. Sobre todo, considerando que las reseñas tienen un gran impacto en las elecciones de los espectadores.

Los premios y las nominaciones también ofrecen al público señales sobre la calidad artística de las películas y el sesgo en su entrega también sería de gran perjuicio para la audiencia. Con los Oscars, los premios de la Academia Americana, se observa un problema similar al que ocurre con las críticas. Las nominaciones y premios de cada año son otorgados por una comunidad de expertos y no expertos que también carecen de diversidad racial, por lo tanto, tampoco sorprenden los resultados.¹² Woo (2017) ofrece estadísticas sobre las nominaciones a los Oscars según la raza en todas las categorías de actuación. En los últimos veinticinco años de su análisis, de 1990 a 2015, los actores y actrices de color obtuvieron menos del 8 % de las nominaciones y del 11,5% de los premios; antes de ese periodo los premios otorgados a actores de color fueron muy escasos. Justamente en 2015 fue cuando comenzaron las quejas porque los 20 actores y actrices nominados¹³ fueron todos blancos y al año siguiente ocurrió lo mismo, volvieron a nominar a 20 intérpretes blancos. En ese momento, el porcentaje de miembros con derecho a voto de una raza distinta a la blanca era solo del 6%. En 2016 fue cuando la Academia tomo la *iniciativa A2020* por la cual fijó objetivos específicos de

¹² Los Oscars no son los únicos premios en los cuales ha existido polémica por su falta de diversidad racial.

¹³ En las categorías de mejor actor y actriz principal y mejor actor y actriz de reparto.

inclusión para el año 2020, como triplicar el número de miembros con derecho a voto pertenecientes a comunidades étnicas y raciales subrepresentadas y duplicar el número de miembros femeninos.¹⁴

Aunque en los últimos años estas cifras han mejorado, y hoy en día un 16 % de los más de 9000 miembros que conforman la Academia¹⁵ pertenecen a minorías étnicas o raciales, estas cifras aún se encuentran muy lejos de ser representativas de la composición de la población. De hecho, este año volvieron las críticas por la falta de representación de actores de minorías raciales. En junio de 2020 la Academia anunció una iniciativa de equidad e inclusión, *la Apertura de la Academia 2025*,¹⁶ para abordar la desigualdad institucionalizada dentro de la organización y la industria. Han establecido objetivos específicos para los premios y planean desarrollar e implementar nuevas normas de representación e inclusión para la elegibilidad de los Oscars a partir de 2021. Esperemos que estos pasos vayan en la buena dirección, hacia una industria cinematográfica inclusiva y que refleje la diversidad de la sociedad.

Conclusiones

Hemos intentado ofrecer una visión general sobre la desigualdad racial en la industria cinematográfica, centrándonos en Hollywood, por su capacidad para difundir masivamente la cultura popular dentro y fuera del país. Un bien cultural como el cine, que transmite valores a nivel global, es el motor ideal para impulsar el cambio y lograr una verdadera inclusión que dé respuesta a la diversidad racial. Un breve repaso de las cifras más visibles de la industria muestra que en los últimos años la situación ha ido mejorando respecto a la representación racial en la gran pantalla. Aunque estas cifras son alentadoras, la cuestión no es simplemente si existe o no una falta de representación general, sino el tipo de representación que tienen estos grupos, que a menudo son representados de manera estereotipada.

En el mercado laboral se observan varios síntomas de desigualdad racial. Los actores de color se enfrentan a barreras y dificultades adicionales al tratar de acceder y desarrollar una carrera profesional en la gran pantalla. Las diferencias en las oportunidades laborales se materializan en diferencias salariales y dificultades para lograr el éxito profesional y alcanzar la fama. Los estudios muestran una asociación entre el color de piel de un actor y el grado de fama que alcanza o el salario que percibe.

Entre los argumentos que tratan de explicar la falta de diversidad racial en la industria, los ejecutivos apuntan a la presencia de un sesgo en el público.

¹⁴ Las invitaciones a artistas y ejecutivos para unirse a la organización en 2020 están formadas por un 45% de mujeres, un 36% de comunidades étnicas y raciales. Ver <https://www.oscars.org/news/academy-invites-819-membership>

¹⁵ <https://www.oscars.org>. Consultado el 30 de junio de 2020.

¹⁶ <https://www.oscars.org/news/academy-announces-next-phase-equity-and-inclusion-initiatives>. Consultado el 30 de junio de 2020.

La evidencia empírica disponible, aunque limitada, descarta esta opción. Los resultados revelan que las películas que cuentan con diversidad racial en el reparto logran una mayor recaudación. De hecho, muestran una influencia positiva de la diversidad racial sobre la percepción de la calidad de los espectadores, lo que podría explicar los rendimientos superiores de estas películas. Con esta evidencia resulta difícil comprender porqué, sin la presión del público, los estudios de cine continúan desfavoreciendo a los actores pertenecientes a las minorías raciales. Quizás los recientes progresos en la representación racial de los actores se deben a que la industria comienza a comprender que la diversidad les puede permitir ampliar su audiencia.

Las críticas de los expertos y los premios desempeñan un papel importante en el mundo del cine, ya que proporcionan al público señales sobre la calidad de las producciones cinematográficas. Los reconocimientos al mérito interpretativo y las valoraciones de los expertos influyen sobre las decisiones de los espectadores. La evidencia empírica muestra la existencia de sesgos raciales en las críticas de cine, lo que distorsionan los resultados del mercado. El sesgo de los críticos determina pérdidas importantes en los ingresos por taquilla de las películas debido a las bajas puntuaciones que reciben. Dichos resultados no sorprenden después de ver la falta de diversidad racial en el mundo de la crítica cinematográfica; son los críticos hombres y de raza blanca los que tienen mayores oportunidades en este mundo. Con los premios de la Academia Americana ocurre algo similar; a las constantes críticas por la falta de representación de las minorías raciales en estos premios le acompañan una falta de diversidad racial en la comunidad de miembros que los otorgan.

Queda clara la necesidad de que se tomen acciones que garanticen la diversidad en la industria cinematográfica. Tanto la posible presencia de sesgos raciales explícitos o implícitos en quienes ocupan puestos claves, como ejecutivos, productores, directores, críticos, etc.; como la subrepresentación de las minorías en dichos puestos son obstáculos a los cuales debería enfrentarse la industria si quiere promover un cambio hacia la inclusión racial.

Después de presentar esta breve revisión de la literatura es evidente que la comunidad científica tiene también una gran labor por delante, ya que solo en base a un riguroso análisis y a una evidencia empírica sólida se puede llegar a comprender un problema tan complejo e intentar aportar soluciones. Somos conscientes de que la disponibilidad de datos es una de las mayores limitaciones, pero poco a poco esta limitación se va superando conforme crece el interés por el tema en el mundo académico.

Referencias bibliográficas

- ADLER, M. (1985). «Stardom and Talent». *American Economic Review*, 75(1), 208-212.
- BAFTA y BFI (2016). «Succeeding in the film, television and games industries: Career progression and the keys to sustained employment for individuals from under-represented groups». Encargado por BAFTA, Creative Skillset/BFI. <http://bit.ly/BAFTACareersReport2017>. Consultado el 30 de junio de 2020.

- BASUROY, S., CHATTERJEE, S., y RAVID, A. (2003). «How critical are critical reviews? The box office effects of film critics, star-power and budgets». *Journal of Marketing*, 67(4), 103-117.
- CHOUËITI, M., SMITH, S., y PIEPER, K. (2018). «Critic's Choice 2: Gender and Race/Ethnicity of Film Reviewers Across 300 Top Films from 2015-2017». *Annenberg Inclusion Initiative*. <http://assets.uscannenberg.org/docs/critics-choice-2.pdf>. Consultado el 30 de junio de 2020.
- ELBERSE, A., y ELIASHBERG, J. (2003). «Demand and supply dynamics for sequentially released products in international markets: The case of motion pictures». *Marketing Science*, 22(3), 329-354.
- ELIASHBERG, J., y SHUGAN, S. (1997). «Film critics: influencers or predictors?». *Journal of Marketing*, 61(2), 68-78.
- ERIGHA, M. (2015). «Race, Gender, Hollywood: Representation in Cultural Production and Digital Media's Potential for Change». *Sociology Compass*, 9(1), 78-89.
- FOWDUR, L., y KADIYALI, V., y Prince, J. (2012). «Racial bias in expert quality assessment: A study of newspaper movie reviews». *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84(1), 292-307.
- GUTIÉRREZ NAVRATIL F., FERNÁNDEZ BLANCO V., OREA L. y PRIETO RODRÍGUEZ J. (2017). «Do movie majors really collude? Indirect evidence from release schedules». *Hacienda Pública Española/Review of Public Economics*, 221(2), 9-31.
- HECKMAN, J. (1998). «Detecting Discrimination». *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101-116.
- HERMOSILLA, M., GUTIÉRREZ NAVRATIL, F., y PRIETO RODRÍGUEZ, J. (2018). «Can Emerging Markets Tilt Global Product Design? Impacts of Chinese Colorism on Hollywood Castings». *Marketing Science*, 37(3), 356-381.
- HOFMANN, K. (2019). «The contribution of actors in film production and distribution: exploring the antecedents of the drawing power of stars». *Celebrity Studies*, <https://doi.org/10.1080/19392397.2019.1677165>
- IZQUIERDO, S., y NAVARRO, M. (2017). «Hollywood's Wage Structure and Discrimination». *Economics Working Paper Series, School Lancaster University Management School, Economics Department*, 05.
- JOSHI, A. (2015). «Movie Stars and the Volatility of Movie Revenues». *Journal of Media Economics*, 28(4), 246-267.
- KUMB, F., KUNZ, R., y SIEGERT, G. (2017). «Research on the Motion Picture Industry: State of the Art and New Directions of the Beaten Track Away from Theatrical Release». *Journal of Economic Surveys*, 31(2), 577-601.
- KUPPUSWAMY, V., y YOUNKIN, P. (2020). «Testing the Theory of Consumer Discrimination as an Explanation for the Lack of Minority Hiring in Hollywood Films». *Management Science*, 66(3), 1227-1247.
- PRIETO RODRÍGUEZ, J., GUTIÉRREZ NAVRATIL, F., y HERMOSILLA, M. (26-29 de junio de 2018). «Coloristic parities and disparities in Hollywood films» [sesión de conferencia]. *The 20th International Conference on Cultural Economics, Association for Cultural Economics International*, ACEI, Melbourne, Australia.
- PRIETO RODRÍGUEZ, J., GUTIÉRREZ NAVRATIL, F., y ATECA AMESTOY, V. (2015). «Theatre allocation as a distributors' strategic variable over movie runs». *Journal of Cultural Economics*, 39(1), 65-83.
- PUTTNAM, D. (1997). *The Undeclared War: The Struggle for Control of the World's Film Industry*. London: HarperCollins.
- SMITH, S., CHOUËITI, M., PIEPER, K., GILLIG, T., LEE, C., y DELUCA, D. (2015). «Inequality in 700 Popular Films: Examining Portrayals of Character Gender, Race, and LGBT Status from 2007 to 2014». *Media, Diversity, and Social Change Initiative*. https://annenberg.usc.edu/sites/default/files/MDSCI_Inequality_in-700_Popular.pdf. Consultado el 30 de junio de 2020.

- SMITH, S., CHOUËITI, M., PIEPER, K., YAO, K., CASE, A., y CHOI, A. (2019). «Inequality in 1,200 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBTQ and Disability from 2007 to 2018». *USC Anneberg Inclusion Initiative*. <http://assets.uscannenberg.org/docs/aai-inequality-report-2019-09-03.pdf>. Consultado el 30 de junio de 2020.
- THROSBY, D. (2006). «Introduction and Overview». En V. Ginsburg, y D. Throsby, (Ed.), *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 1, (3-22). Ámsterdam: Elsevier.
- VOGEL, H. (2007). *Entertainment Industry Economics: A Guide for Financial Analysis*. 6.^{ta} edición, Cambridge: Cambridge University Press.
- WASKO, J. (2005). «Critiquing Hollywood: The Political Economy of Motion Pictures». En C. Moul, (Ed.), *A Concise Handbook of Movie Industry Economics*, (5-31). Cambridge: Cambridge University Press.
- WOO, E. (2017). «6 Facts That Prove That The Oscars is More Racist Than You Think», febrero 23. <https://venngage.com/blog/oscar-racism-interactive-infographic/>. Consultado el 30 de junio de 2020.