



Mujeres y videojuegos: ¿un mundo de trabajo en transformación?

Women and videogames: A world of work in transformation?

Roy González Sancho

Universidad Estatal a Distancia
rgonzalezs@uned.ac.cr

Fernando Obando Reyes

Universidad Estatal a Distancia
fobando@uned.ac.cr

Resumen

Este estudio analiza el contraste entre los resultados aportados por diversas producciones académicas internacionales realizadas por varias autoras, con la experiencia laboral comunicada por cuatro mujeres costarricenses profesionales en el desarrollo y análisis de videojuegos. Así, se estudian en detalle las condiciones laborales para las mujeres profesionales en esta industria. La investigación parte de un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo y utiliza el método fenomenológico. Los datos analizados provienen de producciones audiovisuales y artículos seleccionados de países de América Latina, Europa y Estados Unidos. También incluye cuatro entrevistas en profundidad a jóvenes profesionales del sector. Los resultados indican que, a pesar de algunos avances en las mediciones inclusivas para las mujeres y otras colectividades sociales, aún se mantienen condiciones y prácticas que están afectando y limitando el desarrollo profesional de las mujeres. Estas prácticas se pueden encontrar tanto en el llamado “primer mundo” como en el entorno emergente de Costa Rica. Se destacan algunas posibles pautas para revertir esta tendencia.

Palabras claves: videojuegos, mujeres, juventud, trabajo, discriminación, segregación laboral

Abstract

This study analyzes the contrast between the conclusions provided by several international female academic productions and the life working experience communicated by four Costa Rican professional women in the development and analysis of videogames. The research encompasses the professional working conditions in the videogame industry for women. The investigation departs from a qualitative approach, with a descriptive scope. Furthermore, it uses the phenomenological method. The data analyzed comes from audiovisual productions and selected articles from countries in Latin America, Europe and the United States. It also includes 4 in-depth interviews with young professional women in the sector.

The results indicate that in spite of some advance in inclusive measurements for women and other social collectivities, there are still maintained conditions and practices which are affecting and limiting the professional development of women. Such practices can be found both in the so-called “first world” and in the Costa Rica’s emerging environment. Some possible guidelines are highlighted in order to revert this tendency.

Keywords: videogames, women, youth, studies of work, discrimination, labor segregation

1. Introducción

El desarrollo de los juegos de video, entendidos como dispositivos culturales y productos comerciales, se deriva de toda una serie de procesos de diseño, programación, manufactura y comercialización, hasta su uso por parte del grupo de personas que componen el “público meta”. De esta forma, se convierten en un campo de mucha relevancia a la hora de estudiar diversos temas relativos a sus condiciones, medios y recursos de producción.

Para el caso del presente trabajo, acorde con las características de la industria de los videojuegos y siguiendo a [Rautiainen \(2015\)](#), con el análisis de estos productos se pueden examinar las relaciones sociales

de género, partiendo no sólo de los apartados visuales o narrativos de juego, sino de las imágenes o discursos realizados por las mismas comunidades de juego y profesionales dedicados al sector.

En este sentido, cabe rescatar una encuesta realizada por [Weststar y Kumar \(2020\)](#) a personas universitarias y trabajadoras procedentes de varios estudios desarrolladores de Estados Unidos, Reino Unido, Francia y Finlandia, entre otros países. El sondeo arrojó que, en general, la percepción negativa sobre la industria de videojuegos se deriva de elementos como las malas condiciones laborales y el sexismo entre jugadores. Entre tanto, respecto a los ambientes de trabajo, las mujeres, personas no binarias y transgénero manifestaron

que en estos espacios han sufrido de prácticas o comportamientos sexistas, sobre-explotación laboral y racismo. Al mismo tiempo, esta misma población identificó estos mismos elementos, así como las dinámicas sexistas de jugadores hacia las jugadoras, como los factores que primordialmente han generado una percepción desfavorable sobre la industria.

Estas situaciones en contra de las mujeres, de acuerdo con los argumentos de [Méndez Martínez \(2017\)](#), [Vila \(2020\)](#) y [Orús \(2021\)](#) no son conductas y creencias de reciente suceso, sino que desde los inicios de la informática se han practicado con particular ahínco en el caso de las empresas llamadas “tecnológicas”, en las cuales se ha invisibilizado recurrentemente a las referentes femeninas en este campo, a pesar de que fueron varias profesionales las precursoras de los lenguajes de programación que dieron lugar a la disciplina. De esta forma, el efecto más notable de esta acción ha sido la creación del mito de que una mujer en estos espacios es una “excepcionalidad” histórica, o algo que sucede con poca o ninguna frecuencia.

Como reflejo de ello, de acuerdo con las mismas fuentes, la distribución por género de las personas empleadas en empresas de la industria es bastante dispar. Por ejemplo, en el caso de España se ha señalado que las mujeres profesionales en estudios o empresas de videojuegos alcanzan aproximadamente entre un 17% y 20% del personal que labora en procesos de producción, arte y animación principalmente. Esto contrasta con la composición de los públicos que consumen videojuegos, donde prácticamente la

mitad son jugadoras, tanto en el caso de los mercados “centrales” como en el de América Latina ([Bernal, 2020](#)).

De esta manera, los espacios de trabajo en la industria del videojuego se consideran masculinizados. Autoras como [Narocki e Ibáñez \(2017\)](#) los identifican como *mundos de hombres*, es decir, lugares y ocupaciones tomados mayoritariamente por varones, caracterizados culturalmente como espacios adscritos al género masculino, frecuentemente por tratarse de tareas asociadas al esfuerzo físico, condiciones de poca limpieza, “dureza de carácter”, disponibilidad de tiempo, liderazgo, toma de decisiones, etc.

Al parecer, las condiciones de trabajo tanto en las economías y países llamados “centrales” no distan mucho de las que se han consolidado en la región latinoamericana. Siguiendo lo señalado por [González-Sancho \(2014\)](#) y [Mateo et al. \(2019\)](#), la industria del videojuego en Latinoamérica se encuentra conformada por estudios pequeños o de mediano tamaño, que por lo general son subcontratados por compañías “grandes” de Estados Unidos o Europa para el desarrollo de ciertas fases o partes de un proyecto o producción de alto presupuesto -Triple A-. Al tiempo que, en la medida de sus posibilidades de autofinanciamiento, se dedican a producir juegos de video de carácter independiente.

A pesar de que autoras como [Fernández Casado \(2017\)](#) reconocen la discriminación hacia las mujeres, esta ha ido

retrocediendo en magnitudes y manifestaciones en los últimos años, especialmente en el campo o sector informático, donde se pueden incluir los espacios de desarrollo de videojuegos. Otras profesionales como Amores (2020b, 2020c, 2020a) y Trivi (2018) consideran que en el caso de las desarrolladoras y de esta industria del entretenimiento interactivo, faltan muchas acciones para ir mejorando las condiciones y posibilidades para las mujeres.

Por lo mencionado anteriormente, en este trabajo se ha convenido analizar las experiencias y las dinámicas de participación de las mujeres en los espacios laborales de desarrollo y análisis de los juegos de video, partiendo de los resultados comunicados por varias investigadoras internacionales sobre el tema, así como del testimonio de cuatro trabajadoras de la industria local de videojuegos.

2. Metodología

Para llevar a cabo este trabajo se ha partido de un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, ya que se realiza un análisis de las similitudes y diferencias entre los resultados de varias investigaciones hechas por una variedad de mujeres profesionales de varias latitudes latinoamericanas y europeas, en contraste con la experiencia laboral de cuatro mujeres jóvenes trabajadoras de la industria del videojuego en Costa Rica.

De esta forma, en cada categoría se presenta en primera instancia una panorámica sobre las condiciones comunes y los

distanciamientos en las experiencias laborales de las mujeres jóvenes, con respecto a las experiencias y datos recogidos por las profesionales de otros países.

El método seleccionado para esta investigación ha sido el fenomenológico, ya que como menciona Martínez Miguélez (2017), este es recomendado cuando la situación o realidad por estudiar requiere una aproximación desde las experiencias de las personas que las viven de primera mano. Por esta razón, se parte desde los resultados de los estudios realizados por varias investigadoras, así como de las entrevistas realizadas a las cuatro jóvenes que trabajan en varios puestos dentro de compañías dedicadas al desarrollo de videojuegos, o bien que analizan este tipo de productos culturales.

En lo que respecta a técnicas de investigación utilizadas, se hicieron la revisión de bibliografía y la entrevista en profundidad. En cuanto a la primera, siguiendo a Gómez-Luna *et al.* (2014), corresponde a la descripción al detalle y con cierta profundidad de un tema, campo de conocimiento o de aplicación de este, es decir, tiene un fin más expositivo que interpretativo. Para el caso de este estudio, se ha seleccionado una serie de publicaciones escritas y audiovisuales que han estudiado la vida laboral de las mujeres en la industria del videojuego.

Por su lado, la entrevista en profundidad, siguiendo los aportes de Flick (2015) y de Taylor y Bogdan (1987), consiste en un encuentro entre una persona que se entrevista con otra quien es consultada sobre un tema en particular, con base en una serie de

temas o preguntas generadoras, las cuales tienen por objetivo conocer la experiencia subjetiva de una persona. Asimismo, el conocimiento que resulta de una vivencia en particular incluso puede ser relevante para el entendimiento de otras personas en situaciones similares.

Se han seguido los señalamientos de [Martínez Miguélez \(2017\)](#) sobre el método fenomenológico para el examen de la información aquí presentada. Por ello se ha realizado el análisis de los datos en dos etapas. Una descriptiva en la que mediante una lectura detenida de los artículos seleccionados se extrajeron los puntos comunes y más relevantes respecto de la situación de las mujeres trabajadoras en compañías de la industria del videojuego, al tiempo que se detectaron las unidades temáticas centrales. En la etapa estructural, se profundizó con la realización de cuatro entrevistas en profundidad que partieron de una guía temática con algunas preguntas generadoras basadas en las unidades temáticas detectadas en la fase anterior.

Realizadas estas etapas, se procedió a un proceso de contraste y categorización de los datos, correspondientes al panorama internacional presentado por los artículos académicos y producciones audiovisuales encontrados, con respecto a los aportes realizados por las cuatro jóvenes trabajadoras¹ de empresas de videojuegos entrevistadas para esta investigación.

1 Vale decir que las jóvenes entrevistadas tienen las siguientes características: son costarricenses; con edades entre los 23 y los 30 años; profesionales de ingeniería en sistemas, diseño gráfico, ciencias de la comunicación colectiva, e ingeniería industrial; con experiencia laboral entre uno y cinco años programando, diseñando o analizando juegos de video; etc.

3. Elementos teóricos

Tomando en cuenta que el presente trabajo explora las condiciones en las que con frecuencia se pueden encontrar las mujeres que trabajan en un espacio masculinizado como el de los juegos de video, las informaciones de los estudios seleccionados y los datos resultantes de las entrevistas realizadas a las jóvenes, se hace prudente analizar su situación desde el concepto de discriminación aplicado al mundo laboral.

3.1. Discriminación en espacios de trabajo masculinizados

En estos espacios delimitados en función del género, suelen materializarse varias dinámicas en favor de quienes corresponden con el prototipo esperado y en contra de quienes no encajen, por lo que son objeto de *discriminación*, la cual, de acuerdo con [Vicente e Ibáñez \(2017\)](#), se produce cuando mediante palabras o acciones se realizan malos tratos hacia una persona por considerar que pertenece a alguna categoría o grupo.

Al mismo tiempo, se distinguen dos tipos de discriminación: una forma consistente en una norma institucional que posibilita el mal trato, y una de tipo informal que se basa en estereotipos, prejuicios, costumbres, etc. No obstante, las autoras suman una tercera definida como no intencional o indirecta, que hace referencia a la manera cómo medidas o disposiciones que se entienden como neutrales u objetivas terminan afectando a algún colectivo social.

3.1.1. Segregación y concentración

Siguiendo los planteamientos de [Vicente e Ibáñez \(2017\)](#), la discriminación en los espacios de trabajo masculinizados puede tener dos aspectos estructurales, a saber: la segregación y la concentración.

Siendo el primero el grado o la tendencia en la que se impide, en este caso a las mujeres, entrar o ascender en un campo laboral determinado en puestos o espacialidades reservadas. Al tiempo que también tiene lugar en el grado en el que un determinado perfil de personas tiene mayores recompensas que otras de un nivel similar. Además, este tipo de discriminación laboral puede notarse en dos tipos, siguiendo a [Caro \(2020\)](#) y a [Vicente e Ibáñez \(2017\)](#): la segregación vertical, que se manifiesta en la poca presencia de mujeres en las ocupaciones que dan mayores recompensas, prestigio, mejores condiciones laborales o posibilidades de tomar decisiones. Entre tanto, las mismas investigadoras acotan que la segregación horizontal alude a las limitaciones culturales que impiden a las mujeres el acceso a determinados tipos de trabajo por considerarse, con base en esencialismos y estereotipos de género, que poseen mejores habilidades para desempeñarse en trabajos “típicamente” feminizados.

Por su lado, según las mismas autoras, la concentración es la tendencia por la que un sexo es empleado esencial y exclusivamente en un tipo de trabajo

específico, teniendo poca o ninguna libertad de escoger su ocupación.

3.2. Acciones, estereotipos y roles

En este sentido, [Ibáñez \(2017\)](#) recupera inicialmente los aportes de [Kanter \(1977\)](#) sobre las formas en las que se dan acciones con las que se discrimina a grupos minoritarios en el trabajo. Se identifican tres: la primera que consiste en visibilizar de forma desproporcionada sus “fallas” o errores; una segunda que se expresa exagerando las diferencias de estos con respecto al grupo mayoritario; y por último, asimilando o encasillando en los estereotipos que el grupo mayoritario posee respecto de la minoría en cuestión.

Según ha citado [Ibáñez \(2017\)](#), existen varios roles estereotipados de género que les son asignados a las mujeres en los espacios de trabajo, desde los más comunes como madre, hermana, hija, amante o “mascota”, hasta el de “marimacho” -comúnmente el más aceptado por los hombres-.

Finalmente, [Kvande y Rasmussen \(1994\)](#) han identificado la presencia de cuatro roles que asumen los hombres en espacios masculinos (informática) con respecto a las mujeres: caballeros, competidores, camaradas y cometas. Así, los caballeros serían conservadores, veteranos en el oficio, de trato frío con las mujeres a quienes no consideran competencia. Situación que sí sucede con los competidores para quienes las mujeres les “pueden robar el puesto” y creen que las medidas de inclusión les afectan discriminándoles a ellos. Los

camaradas serían empáticos con la situación de la mujer en el trabajo y confían en sus aportes; sin embargo, pueden convertirse en competidores. Por último, los cometas serían aquellos que no ven competencia en las mujeres, confían en sus capacidades y creen que debería haber más en puestos de toma de decisiones.

4. Sistematización

Como se ha expuesto anteriormente, hablar de los espacios de trabajo en la industria del videojuego consiste en el estudio de un campo meramente masculinizado en el que las mujeres representan una minoría con varias condiciones contextuales en contra, y en el que su expansión ha hecho visibles los estereotipos de género vinculados a este sector de trabajo, que hacen menos probable la presencia y desempeño o convivencia de las mujeres en estos espacios.

De esta forma, se exponen a continuación los resultados encontrados en este estudio respecto de la situación de las mujeres trabajando en compañías y en estudios desarrolladores de juegos de video.

4.1. Antes del trabajo: condiciones previas al ingreso

De acuerdo con varias de las investigaciones revisadas, no siempre ciertas disciplinas y campos ocupacionales han sido enteramente *mundos de hombres*; según recoge Alvarado (2018), en los años 80 del siglo pasado se dio un repunte en Estados Unidos en carreras como derecho, medicina e informática. Sin embargo, esta

situación cambió por una combinación de factores; en el caso de la carrera de informática, debido entre otras cosas a la manera en la que se manejaron las publicidades de los ordenadores personales y las recién llegadas consolas de videojuegos, donde se enfocaban estos productos como objetos para hombres y niños, lo que causó a largo plazo que las mujeres y las niñas no se sintieran parte de la reciente cultura *geek* y *gamer* resultante de este proceso, adicional a los estereotipos de género que repelen a las mujeres de los espacios lúdicos y laborales desde los que se realiza este tipo de producciones audiovisuales e interactivas. (Ansari *et al.*, 2019; Grandío Botella y Meseguer Navarro, 2018; Gitelman, 2014; Paaßen *et al.*, 2017; Rautiainen, 2015; Ricoy y Ameneiros, 2016).

En el caso de las jóvenes entrevistadas, la presencia de los videojuegos durante la infancia es un elemento que se encuentra de manera constante en el transcurso de sus relatos, marcando al menos una diferencia con las tendencias expuestas en el párrafo anterior. Cabe destacar que las entrevistas vivieron sus infancias durante los 90's y los 2000's, con un primer contacto en sus propios entornos familiares, tres de ellas con sus hermanos varones, mientras que la última afirma haberse mantenido jugando sola al inicio y recientemente con un familiar. Vale aclarar que todas, en este sentido, han reconocido de primera mano que todo aquello relativo a los juegos de video se entiende como una "actividad" masculina en la que ellas incursionaban.

Entre tanto, aunque desde algunas autoras se reconoce que se han venido realizando ciertos cambios en los espacios de trabajo

de las compañías, además de otros esfuerzos de diseños de personajes y campañas de concientización, se ha enfatizado en advertir que estos cambios pueden no darse con la celeridad que se necesita, ya que las empresas, aún hoy, han pensado sus videojuegos con el objeto de satisfacer a los varones consumidores y a sus trabajadores (Amores, 2015, 2020b, 2020c; Corona, 2019; Méndez Martínez, 2017). En un sentido similar, la cuarta entrevistada ha detallado la urgencia de estudiar las diferentes representaciones sexualizadas que se han realizado de las mujeres a lo largo de la historia del videojuego y su persistencia a pesar de los esfuerzos de algunas grandes y pequeñas empresas.

4.2. Ambientes de trabajo para mujeres en el medio

Como se mencionó en el apartado anterior, hubo una importante incorporación de mujeres en carreras como informática. No obstante, se presentó una reacción por parte de sectores conservadores, con los cuales se recuperó el discurso de los viejos roles de género y la clásica división sexual del trabajo entre hombres y mujeres (Trivi, 2018). De manera que las actividades relacionadas con los cuidados, la infancia o las humanidades se promocionaron como ámbitos aptos para las mujeres, entre tanto aquellas relacionadas con el uso de la lógica, la tecnología y la ciencia se definieron casi exclusivamente para hombres (Amores, 2015; Trivi, 2018).

Esta tendencia ha sido confirmada por parte de las entrevistadas, en especial cuando hacen referencia a la cantidad de compañeras que tienen en los espacios y departamentos en los que trabajan. De la misma

manera se ha señalado que en las mismas empresas en las que trabajan (pequeños estudios) se han realizado esfuerzos por equiparar las planillas. Sin embargo, la primera entrevistada ha ampliado este punto acotando lo siguiente:

En el área 3-D si hay más mujeres, definitivamente sí es un nicho más, en el área artística siempre tiende a haber más mujeres que hombres, en la parte que es programación ganan los hombres por mayoría bastante.

Por otra parte, las mujeres al ser una minoría dentro estos espacios de trabajo, las autoras confirman que las trabajadoras son sometidas a controles de desempeño más severos y con posibilidades reducidas de ascenso diferenciadas en comparación con los hombres, exigiéndoseles en la mayoría de las ocasiones una larga trayectoria de “demostraciones de su calidad” en sus labores y conocimientos. (Ibáñez, 2017; Paaßen *et al.*, 2017; Grandío Botella y Meseguer Navarro, 2018; Alvarado, 2018; Trivi, 2018). Al respecto de esta situación la tercera entrevistada ha detallado lo siguiente:

...Cuesta, cuesta mucho... pasar de ser una más a que te tomen en cuenta en las reuniones, que tomen en cuenta las opiniones, ha sido complicado honestamente yo ya llevo 3 años, cumplo este año ahí, creo, y ha costado el hecho de que...No sé cómo: ¡hey, vuélvame a ver yo puedo hacer eso! Como cuesta mucho que se genere esa confianza de que ¡hey!, que ¡tal vez lo puede hacer!, ¡intentemos!... Cosa que no sucede con compañeros hombres que sí es más como ¡ay sí, sí, él seguro sabe, mándelo! Entonces siempre ha sido como: ¡bueno!, pero vaya verifique con tal,

y confirme con tal... ¿usted está segura de que puede hacer esto? ¿Cuánto tiempo le va a tomar? No, no, pero mandémosle a alguien que la supervise. Existen pequeños microcomentarios que se sienten denigrantes y depende mucho del humor que ande uno ese día, va a afectar más o menos, pero ha costado mucho cómo salir a relucir por ponerte un ejemplo.

En un sentido similar, la primera y segunda mujeres entrevistadas confirman que este tipo de comportamiento hacia las mujeres se da en espacios académicos o competitivos, en los que constantemente se debe demostrar y sobrecompensar el conocimiento en la materia, ante cualquier escrutinio que haga o solicite un hombre.

La sobreexigencia de atestados se refleja en los procesos de selección de personal. Varias autoras refieren que las aspirantes: son evaluadas por su apariencia física, seleccionadas si cobran menos que un hombre por el mismo trabajo, se les exigen cualidades masculinas para ocupar eventualmente el puesto, y más conocimientos en comparación con los varones. Estas prácticas han dado como resultado, al menos en el caso de España, que las mujeres se presenten con grados académicos de preparación y especialización mucho más altos de lo que demanda el puesto (Amores, 2020b, 2020c; Fernández Casado, 2017; Trivi, 2018).

Una situación algo similar ha sido expuesta por la tercera entrevistada, quien detalló su ingreso a la compañía señalando lo siguiente:

Me enteré hace poco que, que en realidad... que éramos dos candidatas el día de la entrevista y al final me contrataron a mí más que todo por la actitud... pero yo cobraba menos que el otrosmuchacho... sí la brecha salarial sigue siendo abismal, ya ahí habría que ver si es tema específicamente por ser mujer que piensan que voy a ganar menos y no me voy a quejar o si habrá otra consideración ahí en el mercado, ha costado bastante, entre los compañeros no tanto, más que todo es con los jefes... ya talvez hasta hace, hace unos dos o tres meses sí me han soltado con tareas más complejas que había querido hacer desde que entré, ya como que van confiando más en uno, pero sí, ha sido como extraesfuerzo llegar hasta acá.

En este sentido, las otras personas entrevistadas no hicieron evidente un señalamiento como el recién citado, pero sí declararon en forma indirecta que en sus inicios laborales en las respectivas compañías, se sintieron con “poca preparación” o con poca confianza de parte de algunos de sus compañeros y superiores para formar parte de los procesos de trabajo en los proyectos.

De momento se ha estimado en algunas investigaciones que las mujeres que se desempeñan en el área de programación representan en promedio una de cada 20 personas que trabajan en esta área. En lo que respecta a las demás áreas y etapas de los procesos de desarrollo, se ha encontrado que prácticamente están ausentes en puestos directivos o de toma de decisiones, ligado principalmente al hecho de que se desestima su capacidad para realizar este tipo de funciones, aspecto que a lo externo de las empresas también se evidencia con las comunidades de aficionados que

suelen criticar fuertemente a las mujeres que realizan presentaciones públicas de proyectos de alto presupuesto (Legerén-Lago, 2012; Amores, 2015; Rautiainen, 2015; Kaye y Pennington, 2016; Paaßen *et al.*, 2017; Trivi, 2018; McCullough *et al.*, 2020; Amores, 2020a).

En lo tocante a las entrevistadas, al preguntárseles sobre mujeres en puestos directivos en empresas locales de videojuegos, dejaron claro no conocer ninguna específicamente en el ramo, al menos con esas características o encabezando algún proyecto propio o subcontratado.

En otras investigaciones, se ha señalado que en las empresas de desarrollo de videojuegos incluso hay más acoso contra las mujeres en comparación con otras del sector de la tecnología, así como sobreexplotación laboral². Entre las estrategias que siguen las trabajadoras dentro de los espacios laborales para sobrellevar estas situaciones están: “convertirse” o intentar ser algunos de los tipos de mujer que los varones “esperan”, usar el mismo lenguaje que ellos usan o sus dichos. Eso sí, de acuerdo con las autoras, no se pierde de vista que, a pesar de estas conductas, siempre estarán bajo examen permanente (Alvarado, 2018; Amores, 2015, 2020b, 2020b; Ruberg, 2018; Trivi, 2018).

En este sentido, las entrevistadas han narrado que de una u otra forma han sentido

2 Con respecto a la sobreexplotación laboral o “Crunch”, como se le suele llamar en los medios especializados, siguiendo a Mallén (2018), ha sido lamentablemente una práctica extendida en muchas de las grandes compañías del sector de creación de videojuegos, especialmente con el “objetivo” de cumplir con los plazos y calendarios de desarrollo o publicación de los proyectos de alto presupuesto.

que se deben realizar varias funciones a la vez, lo cual implica un proceso de aprendizaje o capacitación individual adicionalmente a los horarios o plazos de trabajo, aunque se debe anotar que en ninguna de las entrevistas se admitió experimentar o sentirse bajo una explotación laboral. No obstante, la tercera entrevistada se refirió brevemente a las especificidades que demanda el trabajo que realiza en la empresa para la que labora:

...talvez, por el hecho de ser empresas pequeñas hay que ser muy multitasking y no podés ser solo artista 3D, tenés que ser lo que llaman experto en todo, prácticamente es ser experto en interfaces, ser experto en integrar en *Unity*, en *Unreal*, en *Godot*... ser experto en iluminación, ser experto en todo y al final ser un poco *soy la* para los proyectos, suena muy feo, pero sí.

De esta forma, la entrevistada hace alusión a las formas a las que ella y las otras trabajadoras han recurrido para cumplir con las exigencias del trabajo, así como en sus dinámicas cotidianas. Por ejemplo, recurrir a tratos informales, observar las formas de “retroalimentación” que se dan a otras personas y no interferir en el proceso, o bien tratar con “respeto” a las figuras masculinas de la empresa, etc.

4.3. Otros espacios de trabajo

Uno de los puntos referidos como otros espacios de trabajo en las investigaciones ha sido el de periodismo de videojuegos, cuyo desarrollo, según se apunta, ha transcurrido de forma separada al tradicional. En sus inicios, los juegos se han anunciado, criticado y analizado dentro de las publicaciones especializadas de informática, que han

dispuesto el uso de un lenguaje y una manera particular de hacer las cosas. A diferencia de las y los analistas de los otros medios que se intentaban ubicar en las secciones de cultura, los periodistas de videojuegos se han mantenido plácidamente en las de tecnología o de videojuegos (Amores, 2020a; Gómez, 2018; Trivi, 2018).

Esta posición ha dado como resultado que el oficio de análisis de videojuegos se haya encasillado dentro de las perspectivas lúdica y tecnológica, e infantilizado, al punto que haya desarrollado tan poco criterio ante situaciones acuciantes del medio³, en la que se han visto afectadas tanto las mujeres como los colectivos de la comunidad LGBTIQ+ (Amores, 2020a; Gómez, 2018; Trivi, 2018).

En el caso de las entrevistadas, este rubro ha sido tratado ampliamente, incluso haciendo referencia a actividades de transmisiones en vivo por Internet de partidas de juegos o competiciones.

La segunda entrevistada, por ejemplo, señala que recibió con sorpresa el hecho de que desde su carrera de ciencias de la comunicación existiera la posibilidad de estudiar los diversos elementos de un videojuego detallando lo siguiente: “creo que inclusive desde mi carrera los videojuegos no se veían como un medio de comunicación “digno de observar” con un lente académico, excepto que sea para juzgar.”

La cuarta entrevistada, por su parte, manifestó que en reportajes observados por ella recientemente sobre videojuegos, se ha sentido satisfecha y representada como

mujer, con la calidad de la información mostrada y el análisis realizado por reporteras o analistas femeninas de proyectos de alto presupuesto. Por otro lado, la tercera entrevistada manifestó que como desarrolladora o persona dedicada a la programación de juegos de video, los medios de comunicación pueden representar una barrera, en aras de que la supuesta “objetividad” no se corresponde con algunos de los análisis realizados, citando por ejemplo el caso de varias profesionales que han sido increpadas o mal interpretadas por periodistas hombres por considerar el análisis de una mujer ofensivo o inaceptable por su condición de género de un tema “masculino”.

Otra área ocupacional referida de la industria fue el *streaming*, centrada ante todo en las mujeres dedicadas a este tipo de actividad. Para la primera, segunda y la cuarta entrevistadas existen varios estereotipos sobre las jóvenes que hacen transmisiones en vivo vía Internet, caracterizados principalmente en la sexualización de las mujeres que lo realizan, así como recurso reiterado para desacreditar incluso sus habilidades y ganancias, aunque la mujer jugara los mismos juegos que otros jugadores masculinos. En este mismo sentido se rescató que las *streamers* femeninas frecuentemente reciben acoso en línea por parte de varones, que van desde improperios hasta amenazas graves en contra de su integridad.

En sintonía con lo anterior, las entrevistadas citadas mencionan la necesidad de destacar la diversidad de mujeres jugadoras, provenientes de varios contextos, que participan de la industria realizando transmisiones en vivo o creando contenido

3 Gamer Gate, Me-Too, etc.

en algunas plataformas web de entretenimiento. Para las entrevistadas, se deben realizar más esfuerzos constantes para su visibilización, pues es fundamental para que la comunidad de personas jugadoras normalice su presencia tanto en espacios lúdicos como laborales.

4.4. Cosas por hacer

Las autoras referidas no solo han hecho énfasis en dar cuenta de las problemáticas que experimentan las mujeres en esta industria del entretenimiento interactivo. También han dedicado parte de sus análisis a considerar las cosas que se deben hacer, o seguir haciendo, para el logro y mantenimiento de los cambios necesarios para mejorar los ambientes de juego y de trabajo.

En lo que respecta a acciones dentro de las empresas, se ha considerado que la desnaturalización del maltrato hacia las mujeres por parte de los hombres es un primer paso, haciéndolo extensivo a otras poblaciones como las mujeres trans y personas de la comunidad LGBTIQ+, al tiempo que se debe continuar con las discusiones entre los desarrolladores sobre los medios oportunos para evitar la exclusión de las minorías sociales y sexuales y el aseguramiento de espacios seguros de trabajo (Gitelman, 2014; Kowert *et al.*, 2017; Gómez, 2018; Corona, 2019).

En sintonía con las propuestas y puntos anteriormente mencionados, la tercera joven entrevistada apuntó que se debe intentar, como primer paso y norma básica de comunicación, la posibilidad de hablar y negociar sobre las oportunidades de participación y las posibilidades de ascenso dentro de las empresas, acción que sería

fácil de aplicar en todos los lugares de trabajo para evitar confrontaciones que podrían más bien aumentar las resistencias.

Entre tanto, la cuarta joven entrevistada ha manifestado que ampliar la participación visible y efectiva de parte de las mismas empresas, tanto dentro de sus procesos internos como en sus actividades públicas, daría como resultado que ver a mujeres dentro de roles protagónicos en la industria fuese más “normal” y dejar de concebirse como una excepcionalidad amenazante o menos merecida.

Siguiendo estas últimas anotaciones de las entrevistadas, dentro de las investigaciones se propusieron acciones que las empresas podrían realizar *hacia afuera* de sus locales u oficinas. De modo que se han planteado las urgencias por permitir y facilitar la participación de las mujeres en las competiciones profesionales de los “e-sports”, castigos más fuertes en lo que se refiere el acoso durante las sesiones de juegos masivos en línea, etc. Estas acciones, de acuerdo con las autoras, podrían detener el reforzamiento social del comportamiento misógino de jugadores (Breuer *et al.*, 2015; Paaßen *et al.*, 2017; Kowert *et al.*, 2017; Paz Rodríguez, 2019; Torres *et al.*, 2019).

Así y en consonancia con esto, para la segunda joven entrevistada, se deben seguir promoviendo más espacios como el “Game Jam”, la vigilancia y cuidado de que grupos de mujeres sobre videojuegos o de jugadoras no sean objeto de burlas o acoso, así como evitar que opiniones de las mujeres sean ridiculizadas por otros usuarios. De acuerdo con la joven, acciones

como estas harían que los “buenos tratos” no sean considerados como un “gran esfuerzo” por parte de los hombres en las relaciones sociales con mujeres en contextos de videojuegos, sino la norma básica y digna de convivencia en estos entornos.

5. Discusión y conclusiones

En el desarrollo de este trabajo, dadas las condiciones de emergencia sanitaria y las restricciones de movilidad a raíz de la pandemia, todo el trabajo de selección de los artículos y la realización de las entrevistas con las jóvenes se llevó a cabo mediante plataformas digitales. De forma que se utilizaron desde bases de datos públicas y privadas para los artículos, y para las entrevistas se utilizó la plataforma Zoom, decisión que ameritó en este caso específico una reflexión sobre cómo llevar un instrumento y una entrevista en profundidad mediante videollamada de larga duración.

El punto de partida de este trabajo ha respondido inicialmente a la relativa ausencia de datos e investigaciones en el país y la región que permitieran realizar una comparación o mapeo en profundidad de la situación que viven las profesionales en la industria del videojuego. Así, el panorama anteriormente presentado se ha esforzado en graficar los puntos de encuentro y diferenciaciones entre la situación laboral las mujeres en el sector en el nivel internacional con las experiencias locales de las entrevistadas. Esto con el fin de que puedan considerarse estos resultados como puntos de inicio de futuras líneas de investigación que permitan esclarecer el estado de la industria de los videojuegos en el ámbito local.

Con respecto a los resultados de esta investigación, se ha observado que la explotación laboral suele normalizarse dentro de las investigaciones analizadas y los relatos de las trabajadoras entrevistadas, traduciendo inicialmente en la necesidad y la exigencia de “aprender” o aplicar por propia cuenta todas las habilidades y conocimientos necesarios para realizar cualquier tarea dentro de los procesos de producción de los proyectos -videojuegos-. Considerando en este caso que se trata de estudios “pequeños”, cabría cuestionarse si esta exigencia es planteada o demandada a los hombres en los mismos términos o condiciones que a las mujeres del sector.

Por otra parte, tanto en las referencias internacionales como en las nacionales se expone un desconocimiento de las mujeres en puestos de mando en las empresas. Para el caso de esta investigación, todas las entrevistadas confirman no conocer mujeres en puestos de direcciones ejecutivas o encabezando proyectos en las empresas locales, ya que estas posiciones suelen ser ocupadas por hombres. Aunado a esto, una de las entrevistadas menciona que las mujeres que conoce en puestos de mando se ubican en otras áreas de trabajo y que se las percibe como personas que suelen tener un “carácter fuerte” o ser “mandonas”.

Esta dinámica antes descrita con respecto a los puestos de toma de decisiones puede ser percibida como segregación vertical, pues parece que este tipo de posiciones se encuentran cercadas para las mujeres como parte de la misma cultura organizacional de las empresas, es decir que los puestos más altos y de mayor reconocimiento para la instancia no se encuentran

a disposición de las trabajadoras, sin importar sus atestados o experiencia.

Por otra parte, la segregación horizontal se hace evidente al indagar respecto a las conformaciones de los equipos de trabajo en las empresas; se reporta que suelen encontrarse con mayor facilidad mujeres especialistas en el área de diseño 3D y arte, y en menor cuantía en las áreas de programación o ingeniería. Dicho de otro modo, las mujeres suelen concentrarse -o ser mayormente contratadas- en estos subprocesos de desarrollo artístico de los videojuegos.

Podría inferirse que existe o se advierte cierta tendencia a evitar o controlar la presencia de las mujeres en las tareas o procesos que se consideran “sensibles” o “complejas” para las empresas, ya que en alguna medida se intenta cumplir con su inclusión, pero reservando en esta acción su participación en algunos proyectos o funciones importantes.

Otro punto de confluencia entre los datos aportados por las autoras y las declaraciones de las entrevistadas apunta al uso de ciertas estrategias o comportamientos funcionales al entorno de trabajo. Esto se materializa en el uso del “mismo lenguaje” utilizado por sus compañeros masculinos, en asumir una posición de “apertura” a dejar que sus colegas masculinos le enseñen cómo se realizan las actividades de los puestos que ocupan, o bien teniendo condescendencia con sus comportamientos hacia ellas.

Entre tanto, se ha reconocido la necesidad de emprender *acciones afirmativas* que mejoren las condiciones de acceso, participación

y desarrollo profesional de las mujeres y de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. Situación que de acuerdo con las posiciones expresadas por las profesionales y las autoras, tiene más facilidad de suceder en los estudios pequeños, ámbito en el cual se ubican muchas de ellas. Así mismo, tanto en las investigaciones como en las entrevistas a las jóvenes profesionales, se ha reconocido que estas acciones o proyectos de inclusión no son únicamente de las empresas de videojuegos, sino también de las comunidades de jugadoras y jugadores, así como de otros colectivos involucrados en el ámbito de los videojuegos.

A pesar de que las industrias local y regional son percibidas como pequeñas en comparación con los complejos empresariales de los países que tradicionalmente han sobresalido en el campo de los videojuegos y demás industrias del entretenimiento, se ha afianzado la perspectiva de su potencial de desarrollo y la posibilidad de poder discutir temas medulares sobre la situación de las mujeres u otros colectivos minoritarios que integran la composición de este sector.

Finalmente, a partir de la discusión expuesta en este trabajo, se considera que varias líneas de investigación podrían emprenderse, tales como: exploraciones sobre las condiciones en las que juegan y trabajan las mujeres en la industria de los videojuegos desde la percepción de hombres involucrados en estos espacios; la existencia de mecanismos de discriminación formal en los procesos de contratación de las empresas de videojuegos según el sexo, orientación sexual o procedencia étnica o geográfica.

Bibliografía

- Alvarado, I. (2018). El legado de la programación. En *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género*. (p. 344). AnaiGames.
- Amores, M. (2015). *Mujeres+videojuegos* (N.º 1) [Mujeres+videojuegos]. <https://youtu.be/bGOvepwEsEI>
- Amores, M. (2020a). Marketing y periodismo de videojuegos (N.º 5) [Corto documental]. En *Nerfeadas*. <https://www.youtube.com/watch?v=cATwCPYLLEM>
- Amores, M. (2020b). Mujeres Desarrollando Videojuegos parte 1 (N.º 1) [Corto documental]. En *Nerfeadas*. <https://www.youtube.com/watch?v=SJgwktZp5MM>
- Amores, M. (2020c). Mujeres Desarrollando Videojuegos parte 2 (N.º 2) [Corto documental]. En *Nerfeadas*. <https://www.youtube.com/watch?v=SJgwktZp5MM>
- Ansari, R., Jaffar, B. A., Riaz, S., Kaur, M. J. y Mushtaq, A. (2019). Datamining to Alert the Formation of Women Objectification Stereotypes in Video Games. *Proceedings - 2019 Amity International Conference on Artificial Intelligence, AICAI 2019, February*, 521-526. <https://doi.org/10.1109/AICAI.2019.8701256>
- Bernal, C. (2020, febrero 18). En Latinoamérica, el 49,7 % de los gamers son mujeres. *Forbes*. <https://forbes.co/2020/02/18/forbes-women/en-latinoamerica-el-497-de-los-gamers-son-mujeres/>
- Breuer, J., Kowert, R., Festl, R. y Quandt, T. (2015). Sexist games=sexist gamers? A longitudinal study on the relationship between video game use and sexist attitudes. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 18(4), 197-202. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0492>
- Caro, P. (2020). *Segregación horizontal y vertical de género en los mercados de trabajo en Chile*. Centro de Investigación Político Social del Trabajo. <https://cipstra.cl/2020/segregacion-horizontal-y-vertical-de-genero/>
- Corona, A. (2019). ¿Vestuario o agencia? Representación de género en cinco videojuegos de acción de la séptima generación. *Anagramas - Rumbos y sentidos de la comunicación*, 17(34), 155-175. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n34a8>
- Fernández Casado, N. B. (2017). Mujeres informáticas: La elección formativa. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 191-221). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Ediciones Morata S.L.
- Gitelman, E. R. (2014). *Beyond Princess Peach: Gender Issues And The Boy's Club Hegemony Of Video Game Development*. 55.
- Gómez, L. (2018). Periodismo de Videojuegos. En *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género* (p. 344). AnaiGames.

- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G. y Betancourt-Buitrago, L. A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163.
- González-Sancho, R. D. (2014). *Análisis de la imagen de Latinoamérica en la industria de los videojuegos* [Proyecto final de graduación de Maestría en Estudios Latinoamericanos con Énfasis en Cultura y Desarrollo.]. Universidad Nacional.
- Grandío Botella, A. y Meseguer Navarro, M. J. (2018). *Análisis de los recursos humanos implicados en la industria de videojuegos*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas. Universitat Jaume I.
- Ibáñez, M. (2017). Cuando las mujeres acceden a los trabajos tradicionalmente masculinos. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 35-60). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Kaye, L. K. y Pennington, C. R. (2016). «Girls can't play»: The effects of stereotype threat on females' gaming performance. *Computers in Human Behavior*, 59(May 2018), 202-209. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.020>
- Kowert, R., Breuer, J. y Quandt, T. (2017). Women Are From FarmVille, Men Are From ViceCity: The cycle of exclusion and sexism in video game content and culture. *New Perspectives on the Social Aspects of Digital Gaming: Multiplayer 2*, January, 197-220. <https://doi.org/10.4324/9781315629308-9>
- Kvande, E. y Rasmussen, B. (1994). Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders. *Pergamon Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 163-173. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90018-3](https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)90018-3)
- Legerén-Lago, B. (2012). *Las chicas son guerreras* (pp. 1-12).
- Mallén, I. (2018). *Crunch, la enfermedad del videojuego* [Videojuegos]. MeriStation. https://as.com/meristation/2018/03/19/reportajes/1521442800_174050.html
- Martínez Miguélez, M. (2017). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. (Segunda Edición). Editorial Trillas.
- Mateo, M., Phillip., P.-T., Santoro, M., Luzzardo, A., De Azevedo, B., Funes, G., Pison, J. P. y Becerra Luna, L. (2019). *Los videojuegos no son un juego: Los desconocidos éxitos de los estudios de América Latina y el Caribe* (p. 243).
- McCullough, K. M., Wong, Y. J. y Stevenson, N. J. (2020). Female Video Game Players and the Protective Effect of Feminist Identity Against Internalized Misogyny. *Sex Roles*, 82(5-6), 266-276. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01055-7>
- Méndez Martínez, A. (2017). Las mujeres y la creación en la industria de los videojuegos en España: Oportunidades y dificultades en espacios masculinizados. *Investigaciones Feministas*, 8(2), 545-560. <https://doi.org/10.5209/infe.54912>

- Narocki, N. e Ibáñez, M. (2017). Introducción. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 3-14). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Orús, A. (2021). *Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores directos dentro de la industria del videojuego en España entre 2014 y 2020*. Statista.com. <https://es.statista.com/estadisticas/514594/porcentaje-de-empleados-en-la-industria-espanola-del-videojuego-por-genero/>
- Paaßen, B., Morgenroth, T. y Stratemeyer, M. (2017). What is a True Gamer? The Male Gamer Stereotype and the Marginalization of Women in Video Game Culture. *Sex Roles*, 76(7-8), 421-435. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0678-y>
- Paz Rodríguez, L. de La. (2019). *La imagen y el rol de la mujer en los videojuegos: Desafíos ante estereotipos, rechazos y discriminaciones*. 1-187. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Universidad de Valladolid.
- Rautiainen, M. (2015). *Gender, identity and representation in video games: An elective discourse-oriented course for Finnish EFL upper secondary school students*. August.
- Ricoy, M. C. y Ameneiros, A. (2016). Preferencias, dedicación y problemáticas generadas por los videojuegos: Una perspectiva de género. *Revista Complutense de Educación*, 27(3), 1291-1308. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.48445
- Ruberg, B. (2018). Representing sex workers in video games: Feminisms, fantasies of exceptionalism, and the value of erotic labor. *Feminist Media Studies*, 19(3), 313-330. <https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1477815>
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Paidós.
- Torres, C., Cuervo, R. y Flórez, J. (2019). Co-diseño, videojuegos y acoso sexual. Poder Violeta, un estudio de caso. *Diseño y Creación*, 201-206.
- Trivi, M. (2018). Una historia de las mujeres en los videojuegos. En *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género* (p. 344). AnaiGames.
- Vicente, M. R. e Ibáñez, M. (2017). Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 3-14). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vila, J. (2020, junio 18). *Gisela Vaquero: "La industria de los videojuegos se ha dado cuenta de que necesita más mujeres"*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://informatica.blogs.uoc.edu/mujeres-videojuegos/>
- Weststar, J. y Kumar, S. (2020). *Developer Satisfaction Survey 2019: Industry Trends and Future Outlook Report* (p. 41) [Encuesta]. International Game Developers Association. https://s3-us-east-2.amazonaws.com/igda-website/wp-content/uploads/2020/11/25095744/IGDA-DSS-2019-Industry-Trends-Report_111820.pdf

