

Trabajo y videojuegos: un análisis de la industria argentina desde una perspectiva de género

Romina Gala^(*), Denise Krepki^(**) y

M. Clara Cattaneo Esnaola^(***)

Resumen: Este artículo presenta un estado de situación sobre las condiciones de trabajo en la industria de videojuegos en Argentina. Para ello, recuperamos los resultados de la última edición de la encuesta “Trabajadores en Videojuegos de Argentina”: una iniciativa liderada por Women in Games Argentina (WIGAr) con el fin de generar datos con perspectiva de género. Además, realizamos entrevistas en profundidad a trabajadoras de WIGAr para conocer sus representaciones y experiencias en la industria. Los resultados señalan que, pese a los avances en materia de inclusión y diversidad de género en el sector, persisten inequidades y brechas que plantean un escenario complejo en los entornos de trabajo.

Palabras clave: género - videojuegos - trabajo - industria - Argentina

[Resúmenes en inglés y portugués en la página 94]

^(*) Licenciada y Profesora de Sociología (UBA) y Profesora en Artes Visuales (EMBA-Carlos Morel). Es becaria doctoral de CONICET, docente en la carrera de Ciencia Política (FSOC- UBA) y miembro del Equipo Sociedad, Internet y Cultura (UBA-IIGG). Forma parte de la Comisión de Encuesta a Trabajadores de Videojuegos de Argentina de Women in Games Argentina (WiGAR).

^(**) Denise Krepki es Doctora en Antropología (FFYL-UBA). Es becaria postdoctoral de CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y docente en la carrera de Relaciones del Trabajo (FSOC-UBA). Forma parte de la Comisión de Encuesta a Trabajadores de Videojuegos de Argentina de Women in Games Argentina (WiGAR).

^(***) María Clara Cattaneo Esnaola es Diseñadora Gráfica (UP), Diseñadora UI en videojuegos con más de 10 años de experiencia, y co-Fundadora y presidenta de Women in Games Argentina (WiGAR).

Introducción

En el devenir digital contemporáneo, diversas consultoras especializadas advierten que la industria de los videojuegos ha tenido un crecimiento exponencial a nivel global conocido por superar a las ganancias de la industria del cine y la música. Si bien este crecimiento se ha mantenido como una constante del sector, esta tendencia se vio exacerbada desde el año 2020 por el contexto de pandemia por COVID-19. Debido a la demanda de entretenimiento en el hogar, los videojuegos se convirtieron en una opción popular para muchas personas durante los períodos de confinamiento y distanciamiento social, aumentando las ventas de juegos, suscripciones a servicios en línea y micro transacciones. De hecho, la industria en su totalidad fue catalogada mediáticamente como una de las grandes ganadoras de la pandemia. Según el informe realizado por la consultora Newzoo (2022), podemos ver reflejada esta situación en el pico de ganancias que la industria tuvo en los años 2020 y 2021 con respecto a las proyecciones que se estiman. Específicamente, tanto en el año 2020 como en el 2021 las estimaciones de ganancias de la industria quedaron por debajo de lo que efectivamente sucedió. En 2021, los ingresos por juegos fueron de 192.700 millones de dólares, un 7,6 % más de lo pronosticado. El mismo fenómeno se dio en 2020. El año 2022, sin embargo, marca una diferencia con respecto a esta situación ya que se observa una disminución de las ganancias por debajo de lo estimado. Según los especialistas de Newzoo, este fenómeno es circunstancial y responde a los procesos de apertura que tuvo el aislamiento y la recesión económica en el mundo y, por lo tanto, no estancar el crecimiento futuro de la industria para la cual se pronostican ingresos de \$211,200 millones para el año 2025.

A lo largo de este recorrido estadístico a nivel global, pudimos evidenciar que la magnitud de este fenómeno tiene réplica en Latinoamérica, aunque en una escala menor¹. Según el relevamiento de la consultora Statista (2021), México y Brasil se encuentran a la cabeza en ingresos generados por videojuegos con USD 2.3000 y USD 1.400 millones respectivamente, seguidos por Argentina en tercer lugar con USD 800 millones¹⁵. Sin embargo, cuando posamos la mirada en la industria de videojuegos Argentina, encontramos una dificultad analítica en torno a diagramar un estado de situación integral que dé cuenta de cómo es la composición real del sector. Los datos sobre la industria argentina de videojuegos no son precisos, ya que el sector carece de estadísticas oficiales y sistematizadas que permitan un conocimiento fiable de sus múltiples aspectos a lo largo del tiempo. En otras palabras, hay una predominancia de datos disgregados y estimaciones acerca de la industria argentina de videojuegos que da cuenta de una carencia de datos estadísticos oficiales² que permitan tener una cartografía integral del sector. Es importante remarcar, que la falta de claridad, fiabilidad y precisión en los datos no es exclusiva de Argentina. Kerr (2016) señala varias limitaciones en las estadísticas relacionadas con los videojuegos. A pesar de que esta industria ha existido durante más de 40 años, su identificación en las estadísticas industriales, datos de empleo y ocupacionales presenta desafíos debido a que en la mayoría de las clasificaciones estadísticas nacionales falta una categoría única para los videojuegos.

Como consecuencia de esta vacancia y opacidad estadística, en los últimos años se construyeron interesantes esfuerzos de recolección y sistematización de datos desde distintas organizaciones vinculadas a la industria local y con perspectivas diversas. El Observatorio de la Industria Argentina de Desarrollo de Videojuegos de la Universidad de Rafaela en

conjunto con la Asociación Argentina de Desarrolladores de Videojuegos (ADVA) desde el año 2017 publican un informe anual³ que incluye métricas del sector tomando como población objetivo a estudios, empresas, emprendimientos y proyectos unipersonales que desarrollan videojuegos o brindan servicios para la industria. Desde otro enfoque, el informe STEAM sobre la industria argentina de los videojuegos publicado por Steamcito⁴ y Press Over⁵, pone a disposición un resumen anual de la cantidad de videojuegos de desarrollo nacional publicados en STEAM y sus características principales. Por último, la encuesta a trabajadores de videojuegos impulsada, desde el año 2022, por Women in Games Argentina (WIGAr)⁶ busca contribuir a la generación de datos con perspectiva de género sobre las condiciones de trabajo en el sector de videojuegos argentino. Para ello, incluye la experiencia de todas las personas que trabajan dentro de la industria de videojuegos (equipos de desarrollo y toda profesión afin a la industria como puede ser profesionales dentro de los *esports*, docentes, profesionales en medios de comunicación, etc.), que están viviendo en territorio argentino y son mayores de 18 años.

Con el objetivo de reponer un estado de situación sobre las condiciones de trabajo en la industria de videojuegos en Argentina, en el presente artículo retomamos los resultados de la última edición (2023) de la encuesta realizada por WIGAr (Cattaneo Esnaola, Gala y Matozo, 2024)⁷. Partiendo de metodologías cuantitativas y cualitativas, en primer lugar, realizaremos un análisis de los resultados de la encuesta en relación con la caracterización socio demográfica de los perfiles encuestados para luego hacer foco en los ejes vinculados con las temáticas de género, inclusión y violencia laboral. En segundo lugar, recuperamos el corpus de entrevistas virtuales en profundidad realizadas a trabajadoras que forman parte de WIGAr para conocer sus representaciones y experiencias de trabajo en la industria de videojuegos argentina, así como sus trayectorias personales de organización en la comunidad de WIGAr. Por último, expondremos reflexiones que pretenden profundizar la idea de que, pese a los avances en materia de inclusión y diversidad de género en el sector, persisten inequidades y brechas que plantean un escenario complejo en los entornos de trabajo.

Datos con perspectiva de género: encuesta a trabajadores de videojuegos en Argentina 2023

En 2022, ante las inquietudes surgidas dentro de la comunidad de WIGAr, especialmente sobre cuánto cobrar por los diferentes trabajos relacionados con los videojuegos, se llevó a cabo la primera edición de esta encuesta. Desde entonces, ha aumentado en cantidad de respuestas y el cuestionario se ha rediseñado para mejorar su capacidad de registrar información relevante⁸. En cuanto a las variables sociodemográficas, se busca conocer a quienes trabajan en videojuegos hoy en día, incluyendo su edad, género, lugar de residencia, nivel educativo y formación específica en videojuegos. Además, un diferencial potencial de la encuesta es que profundiza en cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, como la modalidad de contratación, la duración de las jornadas laborales y el acceso a derechos laborales básicos, como licencias por estudio y enfermedad, cuidado familiar y cobertura de salud, entre otros. También se incorporaron preguntas específicas para rele-

var información sobre la igualdad de oportunidades entre los géneros, como la equidad en los ingresos y el acceso a cargos jerárquicos. Por último, se indaga sobre situaciones de violencia y/o acoso en el mundo laboral y la implementación de protocolos para su abordaje. Como se observa, la encuesta releva hoy día mucha más información que aquella que motivó su creación. De hecho, aunque la preocupación inicial era identificar cuánto ganaban las personas en videojuegos según los variados roles que involucran y sus niveles, en sus diferentes ediciones no fue posible obtener tal registro. La desregulación de la industria sumada con las dificultades inherentes a abordar un sector tan diverso en roles laborales, modalidades de contratación, origen de empleadores y monedas en las que se perciben los ingresos hizo muy compleja la sistematización de tal registro.

En este apartado, presentamos algunos de los resultados de la tercera edición de la encuesta, realizada en julio de 2023 por un equipo de profesionales de WIGAr en colaboración con la Red de Comunidades de Desarrolladores de Videojuegos⁹. La encuesta, implementada en línea y autoadministrada, fue respondida por 229 trabajadores¹⁰ del sector de videojuegos en Argentina. Para reducir sesgos, se distribuyó a través de redes sociales digitales y canales internos tanto de WIGAr como de comunidades aliadas del sector (Instagram, Facebook, Twitter, Email y Discord, entre otros). Así, se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia.

Caracterización sociodemográfica de la muestra

Según los datos relevados, el 88,6% de las personas encuestadas se identifica como cisgénero: los hombres cis representan el 44,5% y las mujeres cis el 44,1%. Solo el 0,9% prefirió no revelar su identidad de género, mientras que el 10,5% de las respuestas corresponden a diversidades.

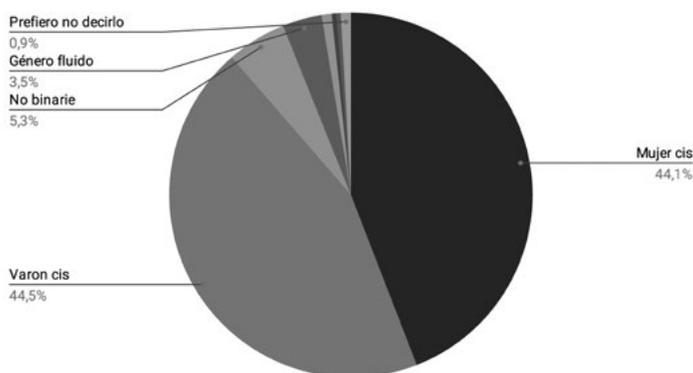


Figura 1. Distribución de la muestra por identidad de género. Fuente: elaboración propia en base a datos de la 3era. Encuesta a trabajadores en videojuegos de Argentina. Enero - junio 2023.

La edad promedio de las personas encuestadas es de 30,08 años, con un rango que va desde los 19 hasta los 64 años. Es notable que la gran mayoría, el 73,4%, tiene hasta 33 años de edad.

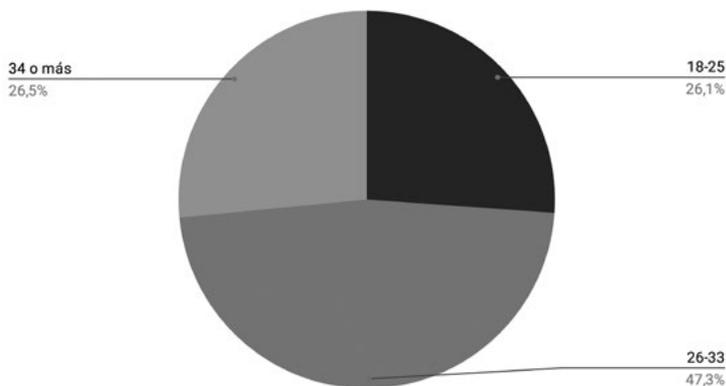


Figura 2. Distribución de la muestra por edad. Fuente: elaboración propia en base a datos de la 3era. Encuesta a trabajadores en videojuegos de Argentina. Enero - junio 2023.

Respecto al lugar de residencia, el 62,6% de las personas encuestadas vive en la Provincia de Buenos Aires (28,2%) o en la Ciudad de Buenos Aires (34,4%). Además, un 15,4% reside en Córdoba, seguido por un 8,4% en Santa Fe y un 7,5% en Mendoza. (Ver figura 3)

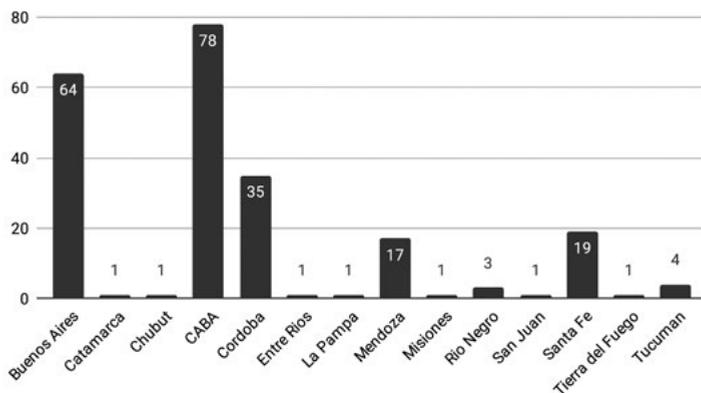


Figura 3. Distribución de la muestra por lugar de residencia. Fuente: elaboración propia en base a datos de la 3era. Encuesta a trabajadores en videojuegos de Argentina. Enero - junio 2023.

En cuanto a la formación académica, el 40,1% de las personas encuestadas posee estudios superiores completos (terciarios o universitarios) y un 7% ha completado estudios de posgrado. Solo el 5,7% indicó tener únicamente formación secundaria completa (4,8%) o incompleta (0,9%). Es interesante destacar que el 67% mencionó que su formación académica no es específica para el trabajo de videojuegos. Entre estas personas, el autodidactismo prevalece como la modalidad principal de aprendizaje, siendo elegido por el 84,9% de las personas. Mientras el 59,2% se formó exclusivamente de manera autodidacta, el 11,2% también realizó cursos certificados específicos en videojuegos.

La mayoría de las personas encuestadas trabaja de manera remota (69,6%). Solo el 10,1% lo hace de forma presencial, mientras el 18,5% desarrolla una modalidad híbrida de trabajo. Solo el 1,8% de las respuestas corresponden a personas desempleadas durante el periodo de la encuesta.

Las principales áreas de trabajo en las que se desempeñan son desarrollo, con un 29,73%, y artes gráficas, con un 24,32%. También se observa una notable presencia en *game design* (10,36%) y *management* (9,46%). En menor medida, se destacan áreas como las letras (6,31%), el sonido (5,86%) y la enseñanza (4,95%). Entre las áreas menos comunes, se encuentran los *esports* (0,9%), el rol de *caster* (0,45%) y la producción (0,45%).

Condiciones de trabajo y desigualdades de género

En relación con los puestos de trabajo desempeñados, según estudios sobre las brechas de género en el Sector de Software en Argentina existe una menor participación femenina en los puestos con mayor especificidad técnica en programación y una mayor concentración en roles auxiliares al desarrollo y programación y en el área de diseño (Guitart, Rabosto y Segal, 2023). En concordancia con lo anterior, el 21% de las personas encuestadas que se identificaron como mujeres cis se dedica a la programación (13%) o al *game design* (8%), mientras que más del 57% de los varones cis encuestados se dedica a estas áreas.

Del total de varones cis, el 46,5% se dedica principalmente al desarrollo y el 10,9% al *game design*. En cambio, la mayoría de las mujeres cis encuestadas indicaron que su área principal de trabajo son las artes gráficas (30%), seguido por el *management* (14%). Entre los varones cis que respondieron a esta pregunta, el 14,9% se dedica a las artes gráficas. Se observa entonces que las mujeres cis que conforman la muestra se concentran en actividades creativas o de gestión, mientras que los varones cis tienden a ocupar posiciones que requieren habilidades técnicas específicas y avanzadas, aunque también se dedican en cierta medida a las artes gráficas. (Ver figura 4)

En cuanto a las otras identidades de género¹¹, se observa que la mayoría se dedica principalmente a las artes gráficas (32,1%), seguido por desarrollo (21,4%). En tercer lugar, se encuentran el *management* y el *game design*, áreas principales de trabajo del 14,3% de las diversidades encuestadas, respectivamente. De esta manera, un porcentaje mayor que el de las mujeres cis se dedica principalmente a tareas que requieren habilidades técnicas

avanzadas (35,7% frente al 21%), mientras que más de la mitad de los varones cis también lo hace. (Ver figura 5)

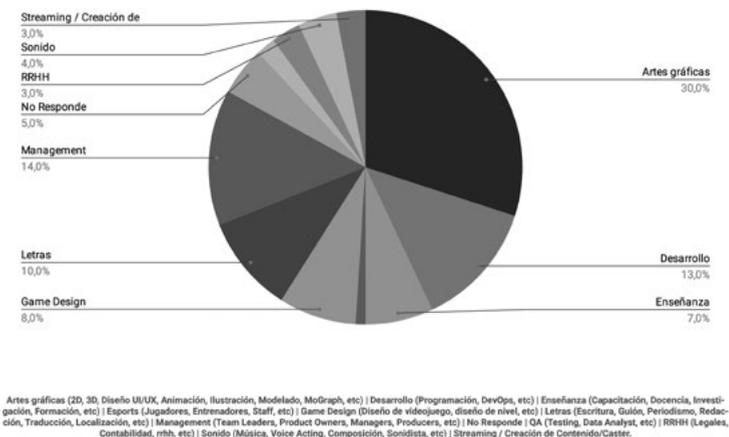


Figura 4. Área principal de trabajo de las mujeres cis género encuestadas. Fuente: elaboración propia en base a datos de la 3era. Encuesta a trabajadores en videojuegos de Argentina. Enero - junio 2023.

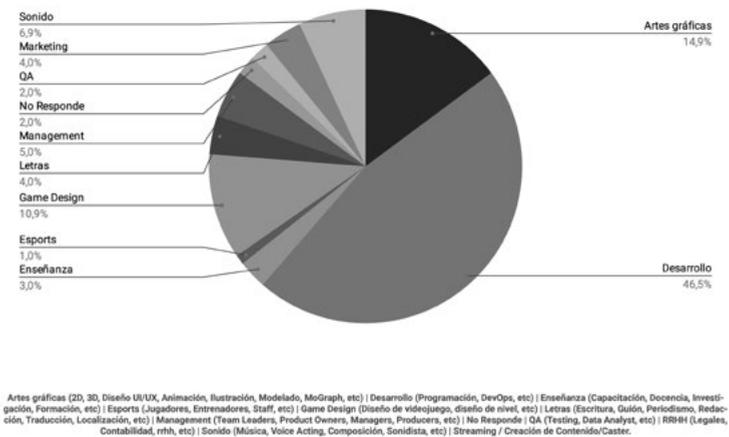


Figura 5. Área principal de trabajo de los hombres cis género encuestados. Fuente: elaboración propia en base a datos de la 3era. Encuesta a trabajadores en videojuegos de Argentina. Enero - junio 2023.

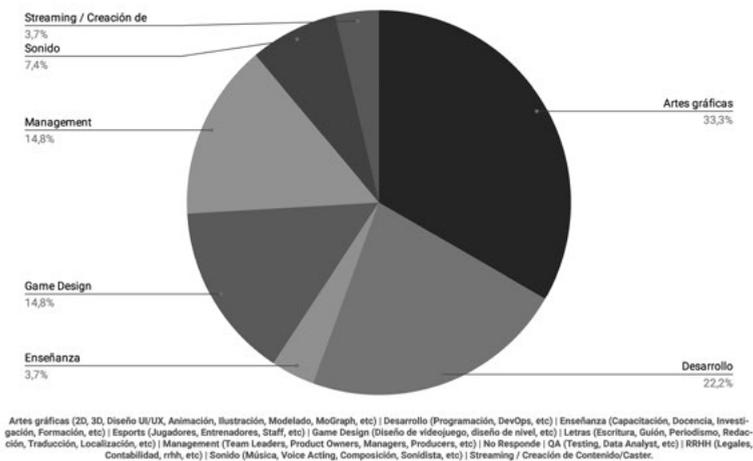


Figura 6. Área principal de trabajo de las personas de género diverso encuestadas. Fuente: elaboración propia en base a datos de la 3era. Encuesta a trabajadores en videojuegos de Argentina. Enero - junio 2023.

Al ser consultadas sobre la equidad salarial con relación al género, la mayoría de las personas encuestadas (57,1%), independientemente de su género, señalaron que no hay desigualdad por este motivo. Sin embargo, el 5,4% de las personas que respondieron mencionó al género como motivo de la inequidad. En algunos casos (2,7%), se mencionaron diferencias salariales entre trabajadores con el mismo rol, formación y antigüedad, pero estas diferencias no se atribuyen al género, sino a la falta de un acuerdo sobre los sueldos correspondientes y a la negociación salarial individual en lugar de colectiva. El 34,8% indicó desconocer o prefirió no responder esta pregunta.

Por otro lado, el 57,57% de las personas encuestadas señaló haber tenido que rechazar oportunidades laborales o reducir su carga de trabajo para atender las tareas de cuidado. Este dato evidencia cierta desigualdad entre los géneros, ya que más de la mitad de estas personas (57,9%) son mujeres cis, mientras que el 36,8% son varones cis y el 5,3% son personas de género fluido. Dicho de otro modo, son más las mujeres cis que debieron postergar su vida laboral para ocuparse del cuidado familiar.

Situaciones de violencia y/o acoso en los espacios laborales

La mayoría de las personas encuestadas (68,8%) afirmó no haber vivido ni presenciado situaciones de violencia laboral, como agresión física, acoso sexual o acoso psicológico. Sin embargo, un 31,2% admitió haberlo hecho. Al analizar estos datos en relación con la identidad de género, se observa que las personas no binarias fueron quienes reporta-

ron con mayor frecuencia haber sufrido o presenciado situaciones de violencia laboral (54,5%). Por otro lado, todas las personas trans encuestadas indicaron no haberlo hecho. Un porcentaje mayor de mujeres cis (39,4%) que de varones cis (20,4%) dijeron haber sufrido o presenciado situaciones de violencia laboral. A pesar de esto, en ambos grupos prevalece la percepción de no haberlo hecho, con un 60,6% y un 79,6% respectivamente. En respuesta a una pregunta de selección múltiple, quienes vivieron o presenciaron situaciones de violencia y/o acoso laboral identificaron la diferencia de jerarquía (62,3%) y el género (47,2%) como las principales causas. Este hallazgo es consistente con el hecho de que la mayoría de los puestos de liderazgo son ejercidos por varones cis, lo que podría contribuir a un entorno laboral donde las dinámicas de poder basadas en el género influyen en la prevalencia de la violencia laboral. Además, la expresión de género (18,9%) y la orientación sexual (13,2%) también fueron las más señaladas como causas de la violencia. En cuanto a la existencia de un protocolo de género en los lugares de trabajo, la mayoría (59%) no tenía conocimiento sobre ello o prefirió no responder la pregunta, mientras que el 32,3% afirmó que no existía. Solo el 8,8% de las personas encuestadas indicó que sí lo había. Los varones cis fueron quienes menos señalaron la existencia de un protocolo de género (21,6%), seguidos por el 25% de las personas de género fluido. Además, una mayor proporción de varones cis (71,1%) dijo no saber o prefirió no responder.

Experiencias y perspectivas de mujeres en la industria de los videojuegos argentina

A la luz de los datos obtenidos en la encuesta 2023 y con el objetivo de complejizar y dinamizar el entendimiento sobre las maneras en las que se configura el trabajo en diversas capas de la industria local, retomamos las experiencias de seis mujeres participantes activas de WIGAR¹². Para ello, concertamos entrevistas virtuales con cada una de ellas y abordamos ciertos ejes temáticos comunes con la encuesta para poder cruzar analíticamente los datos con las experiencias de vida de las trabajadoras.

Un primer consenso a lo largo de las entrevistas estuvo signado por una observación acerca de la disparidad y desigualdad de género(s) como una problemática vigente en el sector que se manifiesta en los entornos de trabajo de diversas maneras. La visión de las entrevistadas en torno a la distribución de roles/puestos de trabajo en la industria advirtió una primera coincidencia con los datos que marcaba la encuesta. Al indagar acerca de las áreas en las que creían que las mujeres tenían más inserción en la industria, los roles artísticos o vinculados al diseño fueron los más mencionados:

(...) todo lo que sea arte, todo lo que sea diseño ux... también pero como que mucha mayor cantidad de mujeres en todo lo que es el aspecto de diseño. Ni siquiera te diría que *game design* porque muchas veces está como muy avasallado de hombres, pero sí todas las disciplinas más artísticas. Es donde primero se absorbió la presencia de las mujeres en el mundo de los videojuegos. (Periodista en videojuegos, comunicación personal, 6 de diciembre de 2024)

¿Dónde hay mayor presencia femenina y por qué? Sí, en arte y diseño. ¿Por qué? Porque justamente me parece que son carreras que ya fuera de los videojuegos en sí, arte y diseño, hay muchas más mujeres estudiándolo. (Programadora y emprendedora en videojuegos, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

A partir de los relatos anteriores podemos evidenciar de forma más nítida cómo las relaciones de género están inscriptas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo: se reconoce que suelen encontrarse con mayor facilidad mujeres especialistas en el área de diseño y arte, y en menor cuantía en las áreas de *game design* o (agregamos) programación. Estas construcciones, sostenidas a partir de patrones culturalmente instituidos sobre la relación de las masculinidades con la tecnología y de las feminidades con la creatividad demuestran que la segregación ocupacional horizontal¹³ persiste, es decir, que las mujeres siguen siendo mayoría en ciertos trabajos que se consideran en el orden de lo femenino, y los varones, por su parte, siguen predominando en los trabajos considerados masculinos. Asimismo, con la efervescencia creciente de los deportes electrónicos en los últimos años, el rol de *caster* o presentadora de eventos también surgió como otro de los roles mayormente ocupados por mujeres:

El rol de presentadora y demás está como más asociada a las mujeres por los noticieros y los programas de televisión, etcétera y por otro lado, también está más asociado el rol maternal el rol de la persona que te recibe que te sonríe, que te explica, que te da la bienvenida, que es lo que hace un *host*, por ejemplo y no tanto a la persona que toma la acción es como, por ejemplo, si lo viéramos en un partido de fútbol, o sea, vas a ver hombres en la cancha. (*Caster* y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

Tal fragmento añade otro punto interesante para profundizar en la forma que la división sexual del trabajo¹⁴ opera. Ser presentadora mujer, según la trabajadora, exige encajar en un estereotipo maternal y condescendiente que anfitriona con una sonrisa acompañado de un lenguaje corporal acorde, a contrapelo de una performance masculina que *toma la acción o está en la cancha* (continuando con la metáfora futbolística). En este sentido, sumada a la vigencia de la segregación ocupacional horizontal, podemos ver cómo la adjudicación de atributos como el cuidado, la sensibilidad o el manejo de las emociones a las mujeres, les exige un modo de ser y actuar en determinados roles que expone marcados estereotipos de género.

Siguiendo este recorrido, otra de las preguntas realizadas estuvo vinculada con las razones por las cuales creían que hay pocas mujeres en las áreas de desarrollo o programación en videojuegos. Allí, las respuestas fueron variopintas. Desde una perspectiva asociada al trabajo docente y siendo actualmente programadora, una de las entrevistadas ponía el foco en los sesgos culturales que se reproducen desde las infancias:

Desde el punto de vista de docente, tuve niños y niñas. Yo veía que desde un principio los padres decidían mandar a sus niñas al curso de arte y a los niños al curso de programación. He tenido varios alumnos míos que lloraban porque

le querían decir al padre que querían hacer arte, pero como que no le dejaban y yo tenía que hablar con el padre diciéndole que es arte digital y ya no es el arte de hippies. Es un trabajo bastante técnico. Yo creo que desde un principio ya los padres vienen formateados de una manera en la que mandan a las niñas en arte y los varones en programación. (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

La diferenciación determinista de actividades *para niños y para niñas*, que relata la entrevistada, es vista como un primer condicionante cultural en los procesos de socialización de las infancias. Esta lógica que supone prácticas diferenciadas entre varones y mujeres también fue asociada, por otras entrevistadas, a los procesos de apropiación tecnológica¹⁵ temprana de sus experiencias. Según plantean Mura, Yansen y Zukerfeld (2012), una de las explicaciones a la escasa participación de las mujeres (o más precisamente las identidades feminizadas) dentro de este campo informático se debe, en parte, a tal acceso diferencial entre hombres y mujeres a la tecnología como actividad lúdica desde la más temprana infancia, principalmente en relación con los videojuegos. Tras un estudio realizado en el año 2013 para sondear las causas de la baja presencia femenina en el rubro informática, Mariano Zukerfeld (2013) concluye que hay una marcada tendencia entre los varones a jugar juegos complejos y tener interés en estudiar o trabajar en informática. Mientras tanto, las mujeres raramente participan en el diseño de estos videojuegos y, de las pocas que lo hacen, muestran una mayor cercanía a la informática. Tal como expresa Ana Valeria Rodríguez (2024), las tecnologías al ser un ámbito cuya base se encuentra en la lógica matemática y elementos atribuidos a los aspectos objetivos y de la razón, se encuentran bajo el estatuto de exclusividad masculina, por lo tanto, la presencia de las mujeres no solamente es menor, sino que se encuentra con tensiones de género que atañen a estos estereotipos. Hablamos entonces de entornos digitales, condicionados, experimentados y apropiados de maneras distintas por la diversidad juvenil (Montoya y Pérez, 2020) en donde el sistema sexo-género tiene un papel notable.

La masculinización de los entornos de trabajo también fue asociada, por una de las entrevistadas, como una causa de la infrarrepresentación de las mujeres. Específicamente, la proliferación de ambientes de trabajo hostiles y el poco incentivo aparecen como dos focos problemáticos imperantes:

Pero sí, como que termina siendo un ambiente un poco hostil para una mujer, porque no hay mujeres y no están los mismos tratos también para una programadora que para un programador. De pronto, no están los mismos incentivos porque sabés que como programadora mujer de pronto tenés que plantar no solamente como profesional, sino como como mujer y yo creo que eso desincentiva de gran manera a todo. (periodista en videojuegos, comunicación personal, 6 de diciembre de 2024)

Este punto abre una discusión primordial acerca de los límites que puede tener la inclusión de mujeres en el sector si se la piensa sólo desde una perspectiva cuantitativa y no de manera integral. Formar parte de ambientes de trabajo hostiles pueden ser términos y

condiciones muy costosas para tal inclusión, y de hecho, tornarse en la razón por la cual las trabajadoras terminan eyectadas de la industria. Al respecto, Romina Gala y Flavia Samaniego (2021) sostienen que la participación desigual de hombres y mujeres resulta en una distribución inequitativa de capitales económicos y simbólicos en el ámbito de los videojuegos y las tecnologías digitales en general. Todo esto coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a sus pares masculinos. Asimismo, la predominancia de desarrolladores y directores masculinos en las empresas y emprendimientos del sector refuerza la exclusión de las mujeres del campo de los videojuegos, ya que el diseño de los juegos no refleja los gustos, necesidades o preferencias de las jugadoras. El caso de los deportes electrónicos es un ejemplo muy palpable de los límites de acción que los entornos masculinizados pueden construir para las mujeres e identidades feminizadas:

(...) la mayoría de las empresas de *esports* o los equipos están armados por hombres, pero porque también son mayormente exjugadores (...) es muy difícil que haya personas [*mujeres*] que se dediquen a esto (...) porque no estaban en la estructura competitiva directamente. (Organizadora de eventos de videojuegos, comunicación personal, 11 de diciembre de 2024)

La escasez de mujeres jugadoras también se traduce en una falta de equipos formados y dirigidos por mujeres, como se menciona en la cita¹⁶. Rogstad (2022) indica que la industria de los deportes electrónicos está ocupada en gran medida por hombres, con las mujeres representando una proporción menor de participantes, fanáticos/as y líderes¹⁷. Además, conforman una minoría entre las creadoras de contenido y tienen menor visibilidad que sus pares varones. En suma, es evidente que tanto el sector de producción de videojuegos como el de los deportes electrónicos se encuentran altamente masculinizados, no solo por la predominancia de trabajadores varones, sino también debido a prácticas, relaciones, identidades y emociones permeadas por una lógica masculina hegemónica (Olavarría, 2001).

Brecha salarial: disparidad y negociación individual

Entre los hallazgos de la encuesta, se observa una percepción compartida de que las diferencias salariales no necesariamente se deben a brechas de género, sino a la negociación individual de las remuneraciones (Krepki, 2020). Aunque más de la mitad de las personas encuestadas respondieron que no había inequidad salarial por motivos de género, un significativo 34,8% indicó desconocer o prefirió no responder esta pregunta.

Esta observación también aparece en los relatos de las entrevistadas que se desempeñan en la producción de videojuegos, como podemos ver a continuación:

(...) me pagan menos que al otro líder técnico, y eso que yo tenía más gente a cargo y demás. Y siempre era el tema de que no, bueno, pero el otro negoció más, que es bueno. Yo ahora estoy negociando más (...) quiero también cobrar eso. (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Tenías a dos personas recién contratadas del mismo nivel y la mujer cobraba menos. Y ahí me parece que era más por cuánto pedían y también mal de la empresa de [no] decir, ‘ah, bueno, igual te voy a pagar más porque tu rol se tiene que pagar más.’ (Programadora y emprendedora en videojuegos, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

El arreglo era que yo iba a ser *producer semi-senior* hasta que me ponga el día con ese *seniority*. Entonces, yo no sé a partir de qué momento tendría que considerar que, bueno, listo, ya cumplí (...) no quiero ni saber cuánto cobran los otros *producers*. (*Producer*, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Aunque las tres trabajadoras mencionan disparidades en la remuneración y parece que en todos los casos las mujeres perciben menos ingresos, los motivos tienden a situarse más en la negociación individual que en razones de género. Esto está relacionado con la precarización de las condiciones laborales en un sector diverso en sus formas de contratación, sin regulación y sin experiencias de sindicalización activas. En el segundo fragmento se observa esta búsqueda constante de las empresas por individualizar los vínculos y llevarlos al plano personal para deslegitimar y quitar poder de acción e intervención a potenciales instancias colectivas de resistencia (Krepki, 2020). En este sentido, las empresas no solo sacan provecho de la falta de poder de negociación de las/os empleadas/os, sino que también se aprovechan del desconocimiento y la autoexplotación de las personas que colocan remuneraciones pretendidas bajas. Esta situación perpetúa un ciclo de salarios bajos y precarización laboral que podría reforzar otras inequidades en el ámbito laboral, como el acceso desigual a los puestos jerárquicos y, por tanto, mejor remunerados. Dada la menor participación de mujeres en este sector productivo y las barreras para que accedan a puestos de liderazgo, podemos afirmar que, aunque las entrevistadas no necesariamente atribuyen la brecha salarial a motivos de género, las mujeres y las identidades feminizadas se encuentran en desventaja en comparación con los trabajadores varones (Gala y Samaniego, 2021).

En los relatos de las entrevistadas que se desempeñan en deportes electrónicos, también observamos que el género no parece ser un motivo explícito de inequidad salarial. Sin embargo, como hemos visto, es un ámbito donde las mujeres deben superar numerosos obstáculos para lograr visibilidad y ocupar espacios que les otorguen reconocimiento, lo cual sigue siendo, incluso hoy, una misión (casi) imposible:

La remuneración se da más que nada por desempeño y por lo que pueda generar en redes sociales (...) no creo que por ser mujeres haya un cambio. (Organizadora de eventos de videojuegos, comunicación personal, 11 de diciembre de 2024)

Rogstad (2022) explica que la participación en competencias y torneos representa solo una pequeña parte de los ingresos de un/a jugador/a profesional de *esports*, quienes dependen mayormente de construir su marca personal en las redes sociales. La mercantilización de estos/as jugadores/as implica un sistema complejo de acuerdos de patrocinio, membresías de equipo y gestión de la reputación en línea. Sin embargo, las competencias

más populares están dirigidas principalmente a un público masculino, ya que la cultura del juego competitivo está estrechamente relacionada con la masculinización de los videojuegos. Por lo tanto, el género también es clave para entender la distribución de capitales económicos y simbólicos en los *esports*. Si depende del desempeño, las mujeres e identidades feminizadas se enfrentan a una clara desventaja dadas las condiciones actuales. En un entorno que favorece la masculinidad hegemónica y desestima las capacidades de otras identidades de género, el *terreno de juego*, de ninguna forma, se encuentra *nivelado*.

Discriminación, violencias y acoso por motivos de género

La recurrencia de casos de discriminación, violencia y acoso en los distintos ámbitos laborales de la industria de los videojuegos fue otra de las coincidencias que encontramos entre las entrevistadas. Aunque esta percepción contrasta con la mayoría de las respuestas de la encuesta, donde se señaló no haber vivido ni presenciado situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo, debe ser contextualizada teniendo en cuenta el perfil de las entrevistadas, quienes participan en WIGAr. Además, las particularidades de la técnica de entrevista permitieron profundizar en las vivencias de estas mujeres, brindando información valiosa sobre sus percepciones y experiencias relacionadas con la violencia de género y el acoso laboral en el desarrollo de videojuegos y los deportes electrónicos, más allá de lo que pueda ocurrir específicamente en sus actuales lugares de trabajo al momento del relevo cuantitativo. Ahora bien, si bien no todas las entrevistadas han experimentado estas situaciones de manera directa o *en carne propia*, en sus relatos mencionan estar al tanto de que, en mayor o menor medida, ocurren:

Por lo que escucho estando en Women in Games, hay mucho de esto de sacar autoridad de las mujeres, esto de decirles que son muy emocionales. Eso pasa todo el tiempo, lo de decirles que son muy emocionales, y no darles puestos de liderazgo, pasa muchísimo. Y después sí, acoso, el típico acoso de la manito en el hombro y esas cosas pasa todo el tiempo. (Programadora y emprendedora en videojuegos, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

La *descalificación de la autoridad de las mujeres*, basada en estereotipos de género que las catalogan como muy emocionales o sensibles, opera también como una justificación para negarles oportunidades de liderazgo. Esto se refleja en los datos de la encuesta, donde la mayoría informó que los hombres cis son quienes ocupan en general los puestos de liderazgo en sus lugares de trabajo¹⁸. El menor acceso de las mujeres en videojuegos a estos puestos evidencia la segunda brecha digital de género descrita por Castaño (2008), quien señala con este concepto la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones en áreas estratégicas como las tecnologías digitales, las ciencias y las ingenierías. Esta problemática se agrava aún más por la asociación de las mujeres con las tareas de cuidado, lo cual contribuye a dificultar aún más su ascenso laboral:

(...) hay mucho de esa vida fuera de la oficina que no te invitan o que no vas porque sos madre y tenés que volver a tu casa, o porque tenés que cuidar a tus padres o quien sea, porque las mujeres tenemos trabajos de cuidado de todo tipo, y no podés ir, y ya te quedaste afuera de algo que pasó extra laboralmente, y eso extralaboral terminó en el ascenso de un chabón en vez de vos. (Programadora y emprendedora en videojuegos, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Como se observa, los roles de género derivados de la división sexual del trabajo persisten en la dinámica laboral de los videojuegos, perpetuando la desigualdad estructural y limitando el desarrollo profesional de las mujeres en este sector. Esta situación también se evidencia en los deportes electrónicos:

Son pocas las personas que tienen hijos en este ámbito (...) No solamente por un tema de edad, porque yo la tuve muy chica realmente, sino por un tema de elección (...) Hay pocas mujeres en el ámbito igualmente. Y los hombres, muchos hombres que tienen hijos, no posponen su actividad laboral por la crianza. (Organizadora de eventos de videojuegos, comunicación personal, 11 de diciembre de 2024)

(...) cuando vas a algún lugar, viajas y sos mina y tenés una hija o un hijo, te dicen ¿Y qué hiciste con tu hijo? si es un tipo no se lo preguntan nunca. (Organizadora de eventos de videojuegos, comunicación personal, 11 de diciembre de 2024)

En estos fragmentos de su relato se evidencia cómo la naturalización de la asignación desigual de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres resulta en el juzgamiento de estas últimas en sus ámbitos laborales por priorizar su desarrollo profesional sobre las tareas de cuidado que tradicionalmente les son asignadas. En contraste, los hombres no enfrentan el mismo escrutinio por parte de sus pares y colegas. Esto tiene correlato con los hallazgos de la encuesta, que indican que una mayor proporción de mujeres cis en comparación con varones cis tuvo que rechazar trabajos o reducir su carga laboral para asumir las responsabilidades de cuidado. Además, otra de las entrevistadas, quien trabaja en desarrollo de videojuegos, identificó a la maternidad como una de las principales barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral:

(...) porque no tenemos leyes equitativas de género para la maternidad y la paternidad (...) las mujeres necesitan desaparecer por seis meses del trabajo y se quedan atrás, mientras que el hombre tiene tres días de licencia y vuelve a trabajar. Entonces, eso siempre va a hacer que haya una inclinación y que terminen contratando a los hombres (...) Incluso también el tema de que tendría que ser obligatorio las salas de lactancia, todo ese tipo de cosas afecta muchísimo. (Programadora y emprendedora en videojuegos, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

La disparidad en las responsabilidades y derechos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad no solo perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral, ya sea en los deportes electrónicos o en la producción de videojuegos, sino que también refuerza los estereotipos de género que limitan las oportunidades profesionales de las mujeres. Este clima de hostilidad y prejuicio no solo limita su desarrollo profesional, sino que también las expone a situaciones de acoso laboral. El acoso físico y verbal, que incluye desde contacto no deseado hasta comentarios inapropiados, son prácticas que persisten en el ámbito de los videojuegos. Así se construyen entornos laborales percibidos y vividos como inseguros por las personas que no son hombres cis, tal como mencionan las entrevistadas:

(...) como [programadora] *freelancer* sí tuve bastantes situaciones asquerosas con clientes. Yo he preguntado a colegas, digamos, si les pasa lo mismo y no les pasa, de que los inviten a comer un asado y ver una película, digamos. Es cómo, ¿es normal que el cliente te pida esto? O sí es acoso directo. (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Vemos todos los días tuits de chicas quejándose de *hate* o de acoso, de tipos haciendo comentarios horribles a jugadoras mujeres. (Caster y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

García-Naveira, Agustín Sierra y Santos Montiel (2022) sostienen que la representación exagerada e hipersexualizada de los personajes femeninos en los videojuegos perpetúa estereotipos de género y fomenta un trato negativo hacia las jugadoras. De esta manera, la objetivación de los personajes femeninos en videojuegos se proyecta en el comportamiento de los jugadores, tanto dentro como fuera del juego y, en consecuencia, las mujeres enfrentan comentarios sexualizados, imágenes no solicitadas y otras actitudes hostiles y paternalistas (Mihura-López, Piñero-Otero y Seoane-Nolasco, 2023). Aunque las entrevistadas de los *esports* no señalaron actitudes paternalistas en sus entrevistas, algo de esto aparece en el relato de una de las programadoras:

Era como que el tipo se sentía como, yo soy tu protector, no te preocupes, yo te voy a salvar y me pagaba cada muerte de obispo. (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Todas estas acciones, que oscilan entre la hostilidad y la condescendencia, se fundamentan en la percepción de una supuesta falta de competencia de las mujeres en los videojuegos que además de afectar su desarrollo personal y profesional, puede tener un impacto negativo en el bienestar psicológico de las jugadoras de *esports*. En este sentido, la exposición pública de sus identidades en los espacios profesionales y *amateurs* de juego emergió como una de las problemáticas vigentes:

(...) las jugadoras de *LoL* la pasan realmente mal, sobre todo dentro del juego donde ya mismo tener un nombre femenino es un imán de comentario horribles (...) no las están insultando por algo que están haciendo mal en el juego

(...) las están insultando por ser mujeres. (*Caster* y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

(...) muchas mujeres directamente ocultan su género, no dicen que son mujeres. Ponen el nombre neutral (...) para poder jugar tranquilas en igualdad de condiciones. (Organizadora de eventos de videojuegos, comunicación personal, 11 de diciembre de 2024)

Como es mencionado en el relato anterior, para contrarrestar estas prácticas sexistas, muchas mujeres (cis, trans y no binarias) eligen jugar con nombres y avatares que ocultan su género. Esta estrategia de anonimato, o la elección de nombres que no revelen una identidad feminizada, es una medida de autoprotección destinada a evitar el acoso y las situaciones hostiles (Palermo y Kreпки, 2023). Como resultado, las mujeres e identidades feminizadas ven sus experiencias de juego afectadas y limitadas:

(...) que es lo que pasa cuando sos una mujer y abris un micrófono (...) por eso no juego *shooters* (...) porque sé que no puedo tener una experiencia plena de juego, o si tengo una experiencia plena de juego voy a tener que exponerme a esa gente. Pero bueno, antes de meterme en un entorno hostil prefiero jugar cosas que realmente disfrute. (*Caster* y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

El hecho de que muchas mujeres sientan la necesidad de callar o esconder sus voces para evitar el acoso y lograr una experiencia de juego segura se relaciona con la percepción de los videojuegos como un dominio reservado para los hombres, en términos de habilidad, capacidad y reconocimiento (Rogstad, 2022). La persistencia y profundización del estereotipo del jugador masculino, que reproduce el androcentrismo durante la actividad de jugar (Palermo y Kreпки, 2023), puede derivar incluso en prácticas antideportivas:

(...) se paraban afuera de la base y las mataban una y otra vez. Y no terminaron la partida, que es un comportamiento antideportivo. (*Caster* y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

Dado que los hombres suelen ocupar las posiciones de mayor estatus en los entornos de juego, la percepción de su mayor competencia se refuerza (Mihura-López, Piñeiro-Otero y Seoane-Nolasco, p. 216, 2023). Este sesgo esencializador de los géneros, propuesto por la fórmula ficticia de *dime quién juega y te diré cómo juega*, se manifiesta tanto en los ambientes de juego en línea como en los espacios de competición (Kreпки, 2024). Esto puede evidenciarse en los siguientes extractos de las entrevistas:

(...) siempre puede haber un fulanito, uno, dos o tres, que te viene a comentar que no, que no sabes nada, que sos mujer y que no sé, algo por el estilo. (*Caster* y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

(...) vi el historial de mensajes y, de todos los currículums que habían mandado para entrar, a la única persona a la que preguntaron si les parecía que entre o no, o qué les parecía mi forma de programar fue a mí. Lo cual me pareció súper raro, porque a otros chicos directamente los metían (...) todos los otros eran varones (...) ni revisaban, era con la entrevista que habían tenido y la prueba técnica ya estaba. A mí me hicieron la prueba técnica, la entrevista y después encima es como que se consultaron en grupo a ver si había alguna falla en algún lado (...). (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

La subestimación de las habilidades de las jugadoras y las bajas expectativas sobre su desempeño en los videojuegos afectan no solo a las jugadoras *amateur*, sino también a las profesionales y las desarrolladoras que ocupan distintos roles en la industria de videojuegos (Méndez, 2017). A su vez, otra de las formas de violencia que enfrentan las mujeres trabajadoras en videojuegos es su *sexualización*. Además del acoso verbal, una de las entrevistadas proveniente de los deportes electrónicos mencionó que existen *estándares de belleza* impuestos a las *casters* y presentadoras que no sólo perpetúan la desigualdad de género, sino que también limitan sus oportunidades laborales y profesionales:

Lo que sí cambia para las mujeres ahí son los niveles de exigencia, o sea un hombre por ahí puede ser no hegemónico y consigue laburo igual. Para una mujer *caster* no hegemónica es muy difícil de conseguir trabajo. (Organizadora de eventos de videojuegos, comunicación personal, 11 de diciembre de 2024)

Este punto también fue destacado por la periodista de videojuegos:

(...) sigue pasando que la periodista de videojuegos es la mina (...) que está ahí porque tenemos que llenar el cupo. O porque es la *streamer* linda qué va a traccionar esto que se hace. (Periodista en videojuegos, comunicación personal, 6 de diciembre de 2024)

La sexualización y la imposición de estándares de belleza hegemónica predominan en la industria del espectáculo, favoreciendo a aquellas mujeres que logran adecuarse, a pesar de los riesgos para su integridad física, psicológica o emocional. Si bien la belleza hegemónica y la sexualización pueden percibirse como una ventaja para conseguir empleo en roles como el de *caster*, en el ámbito de los/as jugadores/as esta misma sexualización puede convertirse en un obstáculo diferente. Es decir, mientras que en ciertos puestos laborales se favorece a las mujeres que cumplen con estos estándares, en el entorno competitivo de los videojuegos, ser sexualizada puede conllevar a que se desaten otro tipo de violencias.

Participación en WIGAr

Históricamente, el reconocimiento de desigualdades, brechas y violencias por motivos de género ha potenciado la emergencia y construcción de instancias de alianza colectiva con el objetivo de aminorar y revertir sus efectos. Numerosos estudios (Natansohn, 2013; De Miguel y Boix, 2013; Benítez-Eyzaguirre, 2019; Gala y Samaniego, 2023) destacan la emergencia de colectivas y organizaciones ciberfeministas, transhackfeministas y tecnofeministas que, desde los años 90, luchan por los derechos digitales y la inclusión digital de género promoviendo la organización y manifestación tanto en territorio como en línea con el objetivo de combatir la discriminación y la violencia de género en Internet, entre otras demandas. En este contexto, iniciativas feministas recientes promueven la autonomía tecnológica, la protección de los derechos digitales y el ingreso de mujeres y personas LGBTQI+ en las áreas STEM¹⁹.

A nivel local, tal experiencia de organización ha tenido una ebullición muy interesante en los últimos años. Un gran arco de activismos feministas comenzó a gestarse en pos de problematizar la baja presencia de mujeres y diversidades en múltiples sectores vinculados al desarrollo de las tecnologías digitales y construir potenciales estrategias para hacer frente a esta problemática²⁰. Women in Games Argentina, organización creada en 2019²¹, forma parte de este entramado de activismos emergentes con el diferencial de focalizarse en el universo de los videojuegos. Según palabras de una de sus fundadoras²², la necesidad de representatividad de mujeres, personas trans y no binaries en el sector de videojuegos sumado a la falta de visibilización de videojuegos que se realizan en Argentina fueron algunas de las puntas de lanza para comenzar a gestar la organización (Alterleib, 2023). Con el correr de los años, múltiples iniciativas se pusieron en marcha y su misión general comenzó a ampliarse hasta lo que hoy se conoce desde su sitio *web* oficial: “nuestra misión principal es trabajar por una industria de videojuegos más inclusiva, a partir de varias acciones concretas: visibilizar, educar y crear oportunidades de acceso y trabajo para grupos y minorías tradicionalmente en desventaja” (WIGAr, s.f.).

Como mencionamos al inicio del texto, entrevistamos a seis mujeres que forman parte de WIGAr y que ocupan roles diversos en la industria local de videojuegos, así como al interior de la organización. Al indagar acerca de sus primeros acercamientos a WIGAr y sus percepciones al respecto, encontramos experiencias y trayectorias heterogéneas. No obstante, tres caracterizaciones acerca de WIGAr marcaban la relevancia que este espacio configura en la vida de las entrevistadas. En primer lugar, como una red de contención:

Bueno, yo estoy más o menos desde el principio que inició WIGAr. Yo estaba pasando por uno de estos momentos muy difíciles en mi laburo en términos de situación laboral bastante violenta en mundo de videojuegos y como que me metí ahí como para tener también esta red de contención. (Periodista en videojuegos, comunicación personal, 6 de diciembre de 2024)

El hecho de encontrar un grupo de pares con quienes compartir experiencias, en este caso puntualmente relacionada con la vivencia de situaciones de violencia en entornos de trabajo, es valorada por esta trabajadora al punto tal de entender a la organización como una

red de contención. Tal caracterización podemos pensarla desde la perspectiva de Donna Haraway sobre la idea de “producir parentescos *raros* como un llamado a priorizar la generación de nuevos tipos de redes de contención” (Haraway como se citó en Hester, 2019, p. 69). En tal sentido, la posibilidad de poner en común y compartir experiencias no gratas en sus cotidianidades pone de manifiesto la proliferación de relaciones entre pares empáticas y afectivas al punto tal que WIGAr también es caracterizada como un espacio seguro:

Y bueno, para mí lo que significa WIGAr es básicamente un espacio seguro. Dentro de WIGAr la industria funciona como me gustaría que funcione, por así decirlo. Si no existiera WIGAr, no habría una sola mujer en esa zona. Literal. Creo que WIGAr ha abierto bastante las puertas a que las mujeres ocupemos esos espacios. Si bien yo creo que en sí yo ya los ocupaba, porque yo no pido permiso ni perdón. Entonces como que yo ya estaba metida en eso. Pero siempre éramos las mismas caras. Creo que WIGAr logró hacer que más chicas aparezcan. (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Tal como expresa el fragmento anterior, la sinergia colectiva que encuentra en WIGAr la entrevistada también posibilita una mayor visibilización e inserción de mujeres en la industria. La adscripción identitaria a WIGAr impulsa y potencia, por tanto, una representación mayor de mujeres y otras identidades en ciertos espacios de la industria que mayormente eran ocupados por varones y refuerza una pertenencia asociada a la idea de comunidad:

La siento como una comunidad. Vengo leyendo los chats y hay como una *hive mind* muy positiva a la que uno puede ir con cualquier problema, logro, lo que sea. Hay como siempre un empuje para arriba buenísimo. Me encanta formar parte y empujar para arriba cuando puedo. Pero por ahí es más profesional y personal la cosa de juegos puntualmente. Como que creo que trasciende bastante los videojuegos, la comunidad. (*Producer*, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

Bueno, justamente Women in Games Argentina, ya con el nombre te dice todo, ¿no? Yo como mujer y como feminista quiero participar de la comunidad y siempre que se pueda ayudar a aportar o devolver algo a un proyecto que justamente busca la inclusión de la mujer y la equidad de género, voy a estar ahí. (*Caster* y presentadora, comunicación personal, 7 de diciembre de 2024)

La caracterización de WIGAr como comunidad, al decir de las entrevistadas, recupera un proyecto común que trasciende la construcción de una red profesional de trabajadoras/es y contempla un horizonte de problematización y potencial transformación en la manera en que se encuentra estructurada actualmente la industria. En este punto, pudimos observar que, si bien la inclusión y la equidad de género aparecen como dos preocupaciones vigentes, la reflexión acerca de las mismas no se limita únicamente a la promoción de la igualdad (Wajcman, 2006) sino que intenta poner en tensión los estereotipos imperantes.

Pero por ahí lo que veo es que cada vez que veo una charla de una mujer, por lo menos el 50-60% es sobre ser mujer. Y me gustaría un poco ver más mujeres dando charlas técnicas. (Programadora y docente, comunicación personal, 4 de diciembre de 2024)

El relato precedente plantea un desafío a futuro muy sugerente para dinamizar la manera en que se presentan las problemáticas con relación a la inclusión. La propuesta de *ver a más mujeres dando charlas técnicas* plantea un pliego muy interesante para poder ensanchar el entramado de prácticas que puedan poner en jaque la masculinización de ciertos roles en la industria. En tal sentido, la articulación y visibilización de la inclusión desde la potencia abre camino a pensar en novedosas estrategias colectivas para desmontar estereotipos, fomentar la participación activa y construir entornos laborales más equitativos y representativos.

Conclusiones

A modo de cierre, nos interesa resaltar que la creación de estadísticas con perspectiva de género representativas en un sector predominantemente masculino contribuye a visibilizar la situación de las mujeres y diversidades en el ámbito laboral. Frente a la falta de estadísticas oficiales, esta información es fundamental para investigaciones y políticas públicas, ya que permite tanto identificar como dimensionar desigualdades, con el fin de promover la equidad de género en el mundo del trabajo en videojuegos de Argentina. Esto no solo configura un acto de justicia, sino que también trae aparejadas otras consecuencias positivas para el desarrollo del sector. La diversidad en los equipos de trabajo promueve la productividad, la creatividad y abre camino a la innovación en los contenidos producidos. A lo largo del escrito, hemos evidenciado que, a pesar de que en la actualidad no se encuentran barreras institucionales que impidan a las mujeres acceder a determinadas áreas y roles en la industria de los videojuegos, existe una serie de micro desigualdades, micro machismos y de mecanismos sutiles que continúan distanciándose de estos ámbitos. Especialmente, señalamos que la predominancia de estereotipos de género que profundizan intereses socialmente asignados a cada género deja una huella en las percepciones que las personas desarrollan sobre sí mismas y pueden influir en el desarrollo de sus habilidades. Estos estereotipos, que se hacen presentes desde las infancias, limitan, impiden o dificultan el acceso y permanencia de las mujeres e identidades feminizadas en los videojuegos, así como su desarrollo profesional en el sector, especialmente en las áreas con mayor especificidad técnica y los puestos de toma de decisión.

En los entornos de trabajo, la disparidad y la desigualdad de género(s) admite múltiples formas. La segregación ocupacional horizontal y vertical, así como las brechas salariales, aún configuran focos problemáticos reflejados por los datos de la encuesta, así como por las experiencias de las trabajadoras entrevistadas. En este sentido, los relatos de las trabajadoras iluminan las razones por las cuáles la ocupación de determinados roles expone marcados estereotipos de género que se condicen con sesgos culturales y que conse-

cuentemente revelan una posición de desventaja de las mujeres con respecto a sus pares varones. Esto último es concretamente ejemplificado en la distribución inequitativa de puestos jerárquicos, reconocida como la segunda brecha digital de género, así como en la masculinización de roles técnicos y la feminización de roles artísticos.

Asimismo, la proliferación de ambientes hostiles de trabajo ha puesto de manifiesto que la lucha por la inclusión tiene límites muy visibles si se circunscribe sólo a una cuestión numérica. En esta línea, las entrevistas revelan cómo los estereotipos de género en los videojuegos no solo fomentan actitudes hostiles y condescendientes hacia las jugadoras, sino que también impactan de manera significativa en las mujeres que trabajan en la industria del desarrollo. Estas mujeres son frecuentemente cuestionadas por priorizar la profesión a su responsabilidad con las tareas de cuidado, menospreciadas por sus capacidades y relegadas de los puestos de liderazgo. Esta dinámica no solo limita su desarrollo profesional, sino que también las expone al acoso y afecta su bienestar psicológico. Por lo tanto, podemos afirmar que los relatos de experiencias de descalificación de la autoridad de las mujeres, de acoso físico y verbal y de sexualización demuestran que la inclusión de mujeres e identidades feminizadas en la industria requiere de una revisión de los espacios en los cuáles se les pretende incluir. Esta visión integral de la inclusión entendemos que es fundamental para poder construir espacios habitables y seguros de trabajo.

Siguiendo estas ideas, la construcción de activismos y diversas instancias colectivas de organización feministas, tales como WIGAr, resultan fundamentales para reflexionar y proyectar estrategias de transformación de las problemáticas vigentes. Tanto en la caracterización de WIGAr como red de contención, espacio seguro o como comunidad pudimos entrever la importancia y potencia que este espacio tiene para las trabajadoras entrevistadas. Un espacio que trasciende la red profesional de encuentro y se propone problematizar y poner en tensión la manera en que se encuentra estructurada actualmente la industria. Tarea que, en palabras de una de las entrevistadas, traerá múltiples desafíos sobre todo en la creación de prácticas que permitan ocupar cada vez más espacios que se encuentran aún cercenados para las mujeres e identidades feminizadas.

Notas

1. Según datos de la consultora Newzoo (2022), América Latina representa sólo un 4% del mercado global de los videojuegos.
2. Actualmente, la industria local de videojuegos queda tipificada como industria del software y como parte de las industrias culturales enmarcada en un área de coordinación del Ministerio de Cultura. En términos de disponibilidad y transparencia de datos estadísticos, esto supone un problema ya que como bien refiere Romina Gala (2019), los videojuegos pueden quedar solapados en otras categorías resultando difícil su identificación.
3. Según su último informe, que obtuvo un total de 69 respuestas, en 2023 la industria local alcanzó una facturación de USD \$91,3 millones teniendo como principal mercado al mercado local (42%) y, en segundo lugar, a Canadá y Estados Unidos (35%).

4. Steamcito es una extensión gratuita y de código abierto que calcula los precios de los juegos (en pesos argentinos) en Steam con impuestos incluidos. <https://steamcito.com.ar/>
5. Press Over es un multimedio de periodismo especializado en videojuegos. Se focaliza, especialmente, en la industria argentina y latinoamericana.
6. Women in Games Argentina es una comunidad de networking de profesionales y aficionados/as de la industria de videojuegos, que nuclea a mujeres, personas trans y no binaries de Argentina.
7. Ha de notarse que quienes llevan adelante esta investigación forman parte de dicha organización. Las tres autoras participan de manera conjunta en la Comisión de Encuesta, llevando adelante las tareas vinculadas al diseño del cuestionario, su difusión, análisis de resultados y elaboración del informe final. Además, M. Clara Cattaneo Esnaola es una de las fundadoras de WIGAr.
8. La edición 2024 de la Encuesta a trabajadores de Videojuegos en Argentina obtuvo un total de 610 respuestas duplicando la cantidad de respuestas del año 2023.
9. La iniciativa fue apoyada por la Fundación Argentina de Videojuegos, la Asociación de Desarrolladores de Videojuegos Argentinos (ADVA), la Red de Comunidades de Videojuegos, Acción Dev, Rosario Game Devs, la Comunidad de Desarrolladores de Videojuegos de Tucumán y Desarrolladores de Videojuegos de San Martín. La Red de Comunidades de Videojuegos está conformada por todas las comunidades antes mencionadas, con excepción de ADVA. Además, forman parte de la Comunidad de Desarrolladores de Videojuegos de José C. Paz, la Comunidad Lara, la Comunidad de Videojuegos de San Juan, Chubut GameDevs, Comunidad de Desarrolladores de Videojuegos de Bahía Blanca, Entre Ríos GameDevs, GameDevMDQ, Gamedev Neuquen, Mermelada de Juegos, Pampa Game Devs, Fuego Game Devs, Río Negro Game Devs, Videojuegos Córdoba y WIGAr.
10. La cantidad de respuestas recibidas permite obtener resultados exploratorios y descriptivos sobre las personas encuestadas, pero no es prudente su extrapolación a toda la población.
11. Incluye a las personas que prefirieron no decir su identidad de género.
12. La edad promedio de las entrevistadas es de 32 años y los roles en los cuales se insertan laboralmente son: producción, periodismo especializado de videojuegos, docencia, desarrollo, marketing en eventos de esports, caster y community manager.
13. La segregación ocupacional horizontal da cuenta de la manera en que se distribuyen los varones y las mujeres en diferentes ocupaciones.
14. La división sexual del trabajo es el mecanismo por el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios entre hombres y mujeres. Tal división hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo/género y a la existencia de sexualización en la división social y técnica del trabajo: una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división de responsabilidades en los espacios de reproducción y producción social (Goren, 2017).
15. La apropiación tecnológica (AT) se refiere al proceso mediante el cual individuos y colectivos hacen propias las tecnologías digitales. Esto implica tanto el uso de los objetos técnicos como las decisiones y condicionamientos que los sujetos adoptan para incorporar estas tecnologías (Amado y Gala, 2020, p. 53).

16. Mihura-López, Piñeiro-Otero y Seoane-Nolasco (2023) señalan que, para 2023, solo una mujer streamer formaba parte de los 20 perfiles más seguidos de Twitch a nivel global.
17. Aunque los datos son de hace unos años, el autor recupera estudios que muestran que las mujeres constituyen el 35% de las jugadoras de esports, pero solo el 5% de las jugadoras profesionales, lo que significa que las mujeres rara vez compiten en los niveles más altos.
18. Según los datos de la encuesta, el 65,7% de las personas encuestadas señaló que los puestos de liderazgo en sus lugares de trabajo están ocupados principalmente por varones cis. Solo el 8,3% indicó que estuvieran a cargo de mujeres cis, y un porcentaje aún menor, el 2,8%, a cargo de personas LGTBIQ+.
19. STEM (por sus siglas en inglés) es el acrónimo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
20. Algunos ejemplos de tales organizaciones son: Las de sistemas, Chicas en tecnología, Transistemas, Women in Games Argentina, Activismo Feminista Digital Fundación, R Ladies y Trans.ti.
21. La organización tiene como antecedente la conformación de un grupo de Whatsapp que se gestó en el marco de eventos del sector. En un trabajo anterior (Gala y Samaniego, 2021), destacamos que tal espacio era también definido por las entrevistadas de aquel entonces como un espacio de contención y acompañamiento.
22. <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/gaming/women-in-games-argentina-la-comunidad-que-lucha-contra-el-machismo-en-los-videojuegos-2023210552>

Referencias Bibliográficas

- Amado, S. y Gala, R. (2019). Brecha digital, inclusión y apropiación de tecnologías: Un breve recorrido por sus diferentes conceptualizaciones. En S. B. Lago Martínez (Ed.), *Políticas públicas e inclusión digital: Un recorrido por los Núcleos de Acceso al Conocimiento* (pp.41-63). Teseo.
- Alterleib, R. (2023, 1 de febrero). Women in Games Argentina, la organización que lucha contra el machismo en los videojuegos: “No se les da lugar a las mujeres y disidencias”. El Destape. <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/gaming/women-in-games-argentina-la-comunidad-que-lucha-contra-el-machismo-en-los-videojuegos-2023210552>
- Benítez-Eyzaguirre, L. (2019). Ciberfeminismo y apropiación tecnológica en América Latina. *Virtualis*, 10 (18), 1-15. <https://doi.org/10.2123/virtualis.v10i18.264>
- Cattaneo Esnaola, M. C., Gala, R. y Matozo, V. (2024). *Informe Preliminar 3era. edición de la Encuesta “Trabajadores en Videojuegos de Argentina”. Enero-Julio 2023*. Women in Games Argentina. <https://drive.google.com/file/d/1oYqgBBFx21BGATuG4cBCdlk5pOSJFcNn/view>
- 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>

- De Miguel, A. y Boix, M. (2013). Los géneros de la red: los ciberfeminismos. En G. Natansohn (Coord.), *Internet en código femenino. Teorías y prácticas*. La Crujía.
- Díez Gutiérrez, E. J.; Fontal Merillas, O. y Blanco Jorrín, D. (23- 25 de septiembre de 2004). *Los videojuegos desde la perspectiva de género: roles y estereotipos*. En: Soto Pérez y Rodríguez Vázquez (Coords.). III Congreso Nacional de Tecnología, Educación y Diversidad (TECNONEET 2004).
- Gala, R. (2019). Mapa de la industria cultural de videojuegos. *Electronic Journal of SADIO*, 18 (2), 103-118. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/135070/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gala, R. y Samaniego, F. (2021). Videojuegos y género: Aportes para pensar la industria en Argentina. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 130, 79-95. <http://dx.doi.org/10.18682/cdc.vi130.4892>
- Gala, R. y Samaniego, F. (2023). Activismo por los derechos digitales de las mujeres y personas LGBTQI+ en América Latina. Un análisis de sus posicionamientos, demandas y repertorios de acción. *Hipertextos*, 11 (20), 59-84. <https://doi.org/10.24215/23143924e073>
- García-Naveira, A., Agustín Sierra, N., y Santos Montiel, O. (2022). Mujeres, videojuegos y esports: una revisión sistemática. *Informacio Psicológica*, 124 (Dossier: Psicología del Deporte: Aplicaciones Prácticas), 29-46. <https://doi.org/10.14635/ipsic.1948>
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2), 1-21.
- Hester, H. (2018). *Xenofeminismo. Tecnologías de género y políticas de reproducción*. Editorial Caja Negra
- Kerr, A. (2016). *Global Games: Production, Circulation and Policy in the Networked Era*. Routledge.
- Kreпки, D. (2020). El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7), 1-25.
- Kreпки, D. (2024). "El juego del trabajo". Prácticas, sentidos y representaciones en la producción de videojuegos de una empresa unicornio argentina. (Tesis de doctorado). Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Méndez, M. (2017). Comunidad, Género y videojuegos. (Tesis de doctorado). Universidad de Salamanca.
- Mihura-López, R., Piñeiro-Otero, T., y Seoane-Nolasco, A. (2023). 'No soy una gamer': Sexismo, misoginia y toxicidad como moduladores de la experiencia de las mujeres videojugadoras. *Investigaciones Feministas*, 14(2), 215-227. <https://dx.doi.org/10.5209/infe.87614>
- Mura, N.; Yansen, G.; Zukerfeld, M. (2012). "¿Por qué las mujeres no programan? Acerca de los vínculos entre género, tecnología y software", en Dughera, L.; Yansen, G. y Zukerfeld, M. (Comp.) *Gente con códigos. La heterogeneidad de los procesos productivos de software*. Universidad Maimónides, Editorial Científica y Literaria, 237-278.
- Natansohn, G. (2013). ¿Qué tienen que ver las tecnologías con el género? En G. Natansohn (Coord.), *Internet en código femenino. Teorías y prácticas*. La Crujía.

- Newzoo (2022) The Games Market Will Decline -4.3% to \$184.4 Billion in 2022; Long-Term Outlook Remains Positive. <https://newzoo.com/resources/blog/the-games-market-will-decline-4-3-to-184-4-billion-in-2022>
- Olavarría, J. (2001). *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo*. FLACSO CHILE.
- Palermo, H. y Krepki, D. (2023). Producción y reproducción de sentidos generizados en la industria de videojuegos. Un estudio exploratorio desde la interdisciplina. *Astrolabio*, 31, 129-151. <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n31.38639>
- Rodriguez, A.V (2024). Estas somos nosotras. Experiencia de mujeres en el entramado de videojuegos. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Baja California.
- Rogstad, E.T. (2022). Gender in eSports research: a literature review. *European Journal for Sports and Society*, 19 (3), 198-213. <https://doi.org/10.1080/16138171.2021.1930941>
- Wajzman, J. (2006). *El tecnofeminismo*. Universitat de València.
- Women in Games Argentina. (s.f.). Sobre nosotres. <https://www.womeningamesar.com/#Nosotras>
- Zuckerfeld, M. (2013). *Obreros de los bits: conocimiento, trabajo y tecnologías digitales*. Universidad Nacional de Quilmes.
-

Abstract: This article presents a state of play on working conditions in the video game industry in Argentina. To do so, we retrieved the results of the latest edition of the survey 'Workers in Video Games in Argentina': an initiative led by Women in Games Argentina (WIGAr) with the aim of generating data with a gender perspective. In addition, we conducted in-depth interviews with WIGAr workers to learn about their representations and experiences in the industry. The results show that, despite the progress made in terms of gender inclusion and diversity in the sector, inequalities and gaps persist and pose a complex scenario in the workplace.

Keywords: gender - video games - work - industry - Argentina

Resumo: Este artigo apresenta um ponto de situação sobre as condições de trabalho na indústria dos videojogos na Argentina. Para isso, recuperamos os resultados da última edição da pesquisa "Trabalhadores em Videogames na Argentina": uma iniciativa liderada pela Women in Games Argentina (WIGAr) com o objetivo de gerar dados com uma perspectiva de género. Além disso, realizámos entrevistas em profundidade com trabalhadoras da WIGAr para conhecer as suas representações e experiências no sector. Os resultados mostram que, apesar dos progressos alcançados em termos de inclusão e diversidade de género no sector, as desigualdades e as lacunas persistem e constituem um cenário complexo no local de trabalho.

Palavras-chave: género - videojogos - trabalho - indústria - Argentina

[Las traducciones de los abstracts fueron supervisadas por el autor de cada artículo.]
