

Desigualdad estructural de género e industria tecnológica: una aproximación al impacto combinado de la cultura laboral masculinizada y el acoso de género online, en el sector de los videojuegos

Rocío Moldes Farelo¹

Recibido: Noviembre 2022 / Revisado: Mayo 2023 / Aceptado: Junio 2023

Resumen. Introducción. La brecha digital de género es el resultado de un proceso cuyos factores actúan primero para desincentivar el interés de las mujeres en las áreas de la ciencia, la ingeniería y la tecnología y después su presencia en estos sectores. La identificación de culturas laborales masculinizadas (Hewlett et al, 2008), así como las prácticas que componen el acoso de género en línea (Jankowicz *et al.*, 2021), son el soporte teórico de este trabajo. **Objetivos.** El primero, identificar la retroalimentación entre las culturas masculinizadas y las prácticas de acoso de género online en la industria tecnológica y el segundo, explorar la influencia de dicha retroalimentación en la contemporánea segregación ocupacional de las profesionales en el sector de los videojuegos. **Metodología,** de carácter cualitativo, se basa en el análisis de los testimonios de profesionales del sector de los videojuegos. El material empírico analizado se ha extraído de los testimonios presentados en los capítulos I, II, IV y IX del documental “Nerfeadas”². La identificación de los informantes se recoge como anexo al final del trabajo. Los **resultados** constatan cómo el acoso online, sostenido por una cultura sexista, disuade primero de acceder y presiona después para abandonar el sector de los videojuegos a las mujeres, limitando su presencia en todas las áreas. **Conclusiones y discusión.** La imagen de modernidad que proyecta la industria de los videojuegos puede ser un freno para identificar las situaciones de desigualdad experimentadas por las mujeres, profusamente constatada por los datos. Para visibilizar el talento femenino y desafiar la iniquidad de las estructuras es necesario implementar medidas concretas (plataformas gestión de denuncias, identificación contenido amenazante etc.), que contribuyan a la construcción de entornos más equitativos y seguros.

Palabras clave: Industria tecnológica; segregación ocupacional; cultura machista, acoso de género online; sector videojuegos.

[en] Structural gender inequality and the technology industry: an approach to the combined impact of “broculture” and “gendertrolling”, in the video game sector

Abstract: The gender digital gap is the result of a process whose factors act first to discourage women’s interest in the areas of science, engineering and technology and then their presence in these sectors. The identification of masculinized work cultures (Hewlett et al, 2008), as well as the practices that make up gender online harassment (Jankowicz et al, 2021), are the theoretical support for this work, which has **two objectives**. The first, to identify the feedback between masculinised cultures and online gendered harassment practices in the technology industry and the second, to explore the influence of such feedback on the contemporary occupational segregation of female professionals in the video game industry. The **qualitative methodology** is based on the analysis of the testimonies of professionals in the videogames sector. The empirical material analysed was extracted from the testimonies presented in chapters I, II, IV and IX of the documentary “Nerfeadas”. The identification of the informants is included as an appendix at the end of the study. The **results** show how online harassment, sustained by a sexist culture, first discourages women from accessing and then pressures them to leave the video game sector, limiting their presence in all areas.

Keywords: Tech industry; occupational segregation; broculture; gendertrolling; video games sector.

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco teórico. 2.1. El puzzle de las desigualdades estructurales en la industria tecnológica: culturas laborales masculinizadas y acoso en red. 2.2. “Brotopia” o como la cultura laboral de la industria tecnológica favorece al éxodo del talento femenino. 2.3. “Gendertrolling”: el esfuerzo por invisibilizar a las mujeres en el espacio público en la era de internet. 3. Resultados: El sector de los videojuegos como espacio paradigmático de la desigualdad estructural de género. 3.1. Manifestaciones de la cultura masculinizada en los videojuegos: la división entre “hardcore” y “casual”. 3.2. Activismo y videojuegos: huir del acoso y usar la red. 4. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Moldes Farelo, R. (2023). Desigualdad estructural de género e industria tecnológica: una aproximación al impacto combinado de la cultura laboral masculinizada y el acoso de género online, en el sector de los videojuegos, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 14(2), 239-251.

¹ Universidad Europea de Madrid (España).
rocio.moldes@universidadeuropea.es

² *Nerfeadas* es una serie documental dirigida por Marina Amores y guionizada por Marta Trevi en el año 2018, y está disponible en la plataforma YouTube.

1. Introducción

La reducción de estereotipos entre profesiones y sexo que los estudios (Miller et al, 2018), constatan no se refleja en la industria tecnológica. En ella las estadísticas describen entornos profesionales eminentemente masculinos (kolhattar, 2017; Chang, 2019), caracterizados por la persistencia de sexismo y acoso. En estrecha conexión con esto, la capacidad de las plataformas para producir y replicar en segundos miles de noticias falsas, ha propiciado la extensión de las campañas de desinformación en las que se enmarca el acoso de género online (Jankowicz et al, 2021), cuyo principal objetivo es disuadir a las mujeres de participar en la esfera pública.

En las siguientes páginas se aborda la interacción entre estos fenómenos. En el primer apartado analizamos, la configuración de culturas machistas presentes en el conjunto del sector (Hewlett et al, 2008), así como la misoginia online (Rubio y Gordo, 2021), configuradas como categorías relevantes en la explicación de las desigualdades estructurales de género en la industria tecnológica. En el segundo epígrafe exploramos desde una perspectiva cualitativa, la influencia combinada de ambas categorías en la situación de las profesionales en el sector de los videojuegos como un espacio paradigmático en el que, bajo culturas laborales innovadoras, cristalizan las lógicas clásicas de la discriminación de género.

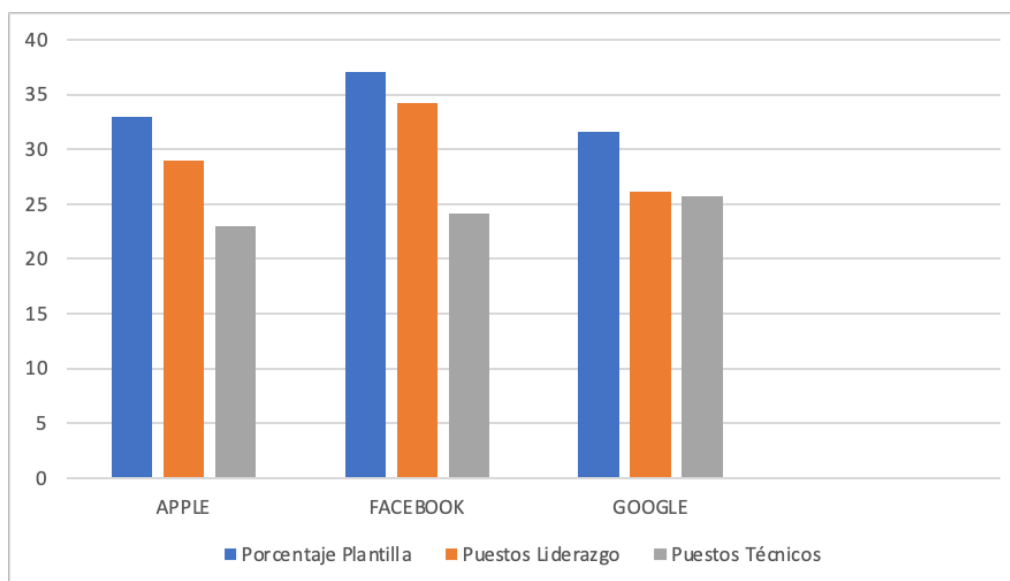
La metodología de carácter cualitativo se ha basado en el análisis de los testimonios de mujeres profesionales en diferentes áreas del sector de los videojuegos. El material empírico analizado se ha extraído de los capítulos I, II, IV y IX de la serie documental *Nerfeadas*, dirigida por Marina Amores y guionizada por Marta Trevi. La serie está dividida en diez capítulos temáticos (Youtube, 2018) a lo largo de los cuales veinte profesionales en distintos puestos de trabajo hablan sobre su situación en el ámbito de los videojuegos como industria, como creadora de productos culturales y también como motor de cambio de la sociedad. El nombre procede del prefijo “nerf”, significa incorporar un cambio que reduce la efectividad o potencia de alguna de las propiedades de un elemento o personaje concreto en un videojuego, con el fin de equilibrarlo. Las categorías de “brocultura” y “gendertrolling”, desarrolladas en los dos primeros apartados, enmarcan el análisis y funcionan como guías para la interpretación de los testimonios en el estudio de caso, expuesto en el último epígrafe.

2. Marco teórico

2.1. El puzzle de las desigualdades estructurales en la industria tecnológica: culturas laborales masculinizadas y acoso en red

En las compañías tecnológicas más potentes del planeta, las estadísticas describen entornos profesionales eminentemente masculinos caracterizados por la persistencia de sexismo y acoso (kolhattar, 2017; Chang, 2019). Tal como se recoge en el siguiente gráfico, en tres de las principales compañías tecnológicas del mundo, como media las mujeres suelen ocupar puestos de liderazgo en torno al 29%, su presencia en los puestos técnicos se cifra en torno al 16%, y su representación sobre el total de la plantilla es algo más del 33%. Esto significa que en estas compañías cerca del 70% de las plantillas son hombres.

Gráfico 1. Porcentaje de mujeres en las principales compañías tecnológicas. Año 2017.



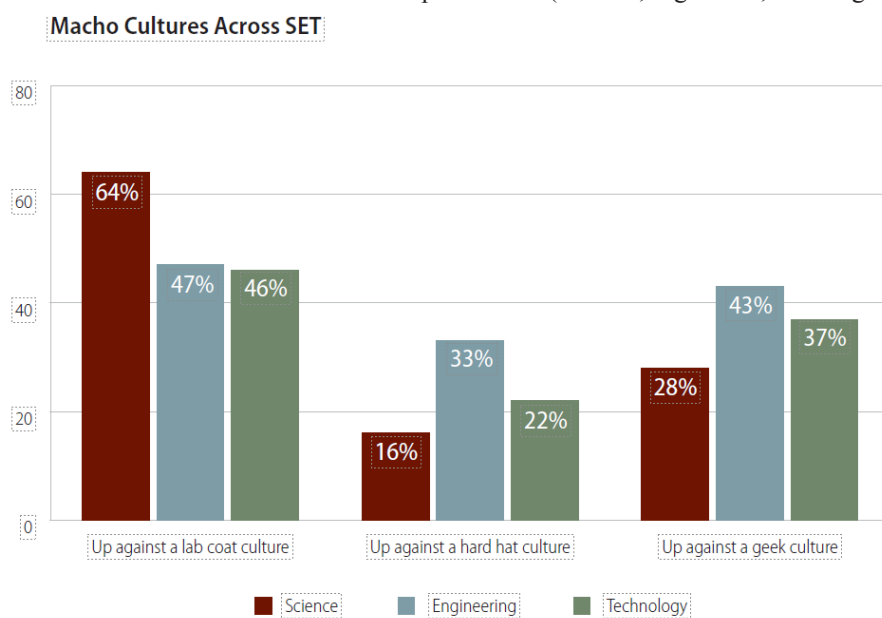
Fuente: Elaboración propia. Basado en Kolhattar, 2017.

A la escasa diversidad de género hay que añadir que en las empresas de capital riesgo, omnipresentes en el ecosistema tecnológico, solo el 7% de los socios son mujeres y que solo el 2% de la financiación del capital riesgo se destinó a fundadoras (Pao, 2018). En Estados Unidos, las mujeres representan el 33% de la fuerza laboral combinada de fundadores y empleados, pero sólo poseen el 9% del valor de las acciones. El otro 91% pertenece a hombres. Por lo que respecta a las propuestas salariales en el 63% de los casos son más altas para los hombres que para las mujeres en el sector tecnológico, para el mismo puesto y la misma compañía (Patel, 2019). En los siguientes apartados, abordamos la interacción entre las culturas laborales masculinizadas y el acoso de género en red en el ámbito tecnológico.

2.2. “Brotopia” o como la cultura laboral de la industria tecnológica favorece al éxodo del talento femenino

Desde los primeros años del siglo XXI, han proliferado las investigaciones que demuestran que la hostilidad de la cultura laboral de las empresas tecnológicas hacia las mujeres va más allá de las barreras derivadas de la reproducción de estereotipos y la falta de referentes. En el trabajo titulado “The Athena Factor: Reversing the brain drain in science, engineering and technology”³ (Hewlett et al., 2008), se constata que el 52% de las mujeres altamente cualificadas que trabajan en empresas SET abandonan sus puestos de trabajo, empujadas por entornos laborales hostiles. La primera de las causas que señala el estudio es la existencia de “culturas machistas”:

Gráfico 2. Culturas machistas en las empresas SET (Ciencia, Ingeniería, tecnología).

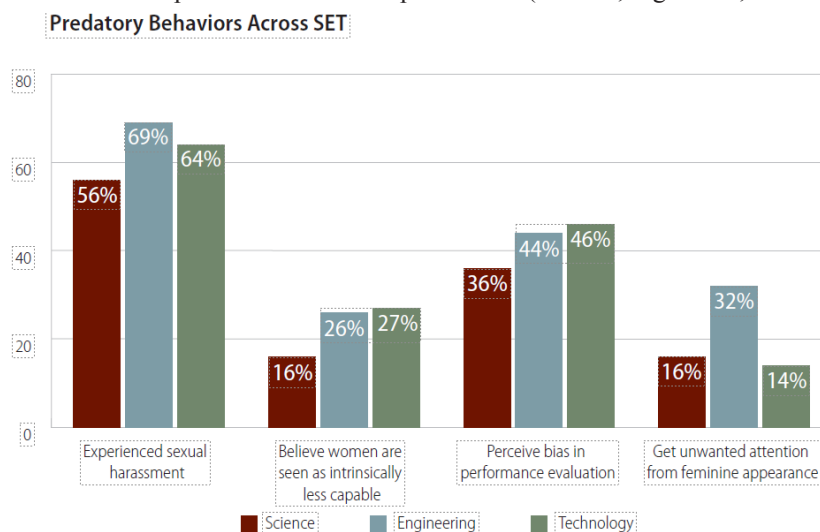


Fuente: The Athena Factor: Reversing the brain drain in science, engineering and technology (Hewlett *et al.*, 2008).

Estas culturas machistas presentes en el conjunto del sector, adoptan en cada área una forma específica. Así la cultura de las “batas de laboratorio” es hostil para las mujeres, no tanto por sus actitudes (las científicas suelen ser tratadas con respeto), sino por las condiciones de trabajo: los horarios extremos, la pura inercia del tiempo presencial, incompatible con las responsabilidades domésticas que, estadísticamente, asumen las mujeres en mayor proporción. La “cultura del casco” define aquellos sectores en los que el casco es el accesorio obligatorio para los ingenieros que trabajan en minas, refinerías de petróleo, plantas de fundición, talleres mecánicos y obras de construcción, donde las mujeres se sienten a menudo señaladas y sexualizadas (su género desplaza su profesión). Por su parte la “cultura friki” hace referencia al hecho de que las conductas antisociales y excéntricas ocultan en el caso de los hombres a un “genio” y en el de las mujeres a una “inadaptada”. Con el fin de que las mujeres “renuncien” a su lugar en las industrias tradicionalmente masculinas, las culturas machistas activan diferentes conductas depredadoras tal como recoge el siguiente gráfico.

³ El proyecto analizó las trayectorias profesionales de las mujeres con títulos de SET (ciencia, ingeniería y tecnología por sus iniciales en inglés) en 43 empresas del sector privado de todo el mundo. Se realizaron cuatro grandes encuestas a hombres y mujeres y se llevaron a cabo 28 grupos de discusión en 13 ciudades de 4 continentes.

Gráfico 3. Conductas predatorias en las empresas SET (Ciencia, Ingeniería, tecnología).



Fuente: The Athena Factor: Reversing the brain drain in science, engineering and technology (Hewlett *et al.*, 2008).

Los resultados de la investigación concluyeron que las formas de hostigamiento se concentraban en torno a cuatro prácticas. *El acoso sexual* es (con una marcada diferencia de entre 10 y 23 puntos porcentuales dependiendo de las restantes áreas), la más frecuente. En segundo lugar, se identifica el hecho de llevar a cabo *valoraciones sesgadas sobre el desempeño de las mujeres*, menospreciar las aportaciones de las mujeres por el hecho de serlo, se convierte en una efectiva técnica de desaliento para las afectadas. En línea con esta práctica (menos presente en el ámbito de la ciencia), es la tendencia a *considerar a las mujeres como “naturalmente” menos capaces*. Ambas prácticas tienen por objeto evitar la promoción, contribuir al estancamiento de la carrera profesional y por extensión minar la autoconfianza de las mujeres en la vida profesional. Finalmente, atraer la atención no deseada por el hecho de ser mujer, es decir *sexualizar a las mujeres* en el ámbito profesional es una conducta predatoria especialmente común entre la “cultura del casco”.

A las cuatro conductas predatorias recogidas en el gráfico, las mujeres añaden la *sensación de aislamiento* como la quinta causa de abandono. El “síndrome de la impostora”, que afecta a las mujeres en espacios en los que son minoría es especialmente frecuente en el sector tecnológico donde puede ser la única mujer en un equipo o en un centro. Esto hace que sea difícil encontrar apoyo o patrocinio.

Los datos muestran la preferencia del sector tecnológico por las prácticas más sutiles (cuestionar la capacidad de las mujeres) en detrimento de aquellas más tangibles (sexualizar su aspecto etc.). Una forma frecuente de infravalorar la capacidad de las mujeres es versionar y/o limitar sus explicaciones. A caballo entre el paternalismo y la voluntad de invisibilizar sus logros el análisis de esta práctica (de gran valor explicativo), cobró gran importancia tras la aparición del libro titulado “Los hombres me explican cosas”, en el que R. Solnit (2015) popularizó el término “*mansplaining*” (en inglés, combinación de hombre y explica), para subrayar cómo, con independencia de su grado de conocimiento sobre un tema, los hombres se sienten capacitados para la explicación.

La visibilización de las “conductas predatorias” en el sector tecnológico experimentarán un gran empuje cuando en el año 2012, Ellen Pao presentó una demanda por discriminación de género contra la firma de capital riesgo Kleiner Perkins de la que era socia inversora. Su caso, en el que el tribunal dio la razón a la empresa, ganó el apoyo generalizado del público⁴ y los medios de comunicación la convirtieron en “la cara del cambio” frente al sexismo del sector. En 2013, Ann Friedman publicó un artículo⁵ en el que describe las prácticas de un perfil de hombres que habían contribuido activamente a implantar una cultura discriminatoria contra las mujeres, en las compañías del sector tecnológico. Este artículo puede considerarse el trampolín que lanzará a la popularidad el término *bro culture* (combinación del prefijo bro -hermano en inglés- y cultura) para referirse a una cultura misógina dentro de una organización o comunidad, identificándose especialmente con la segregación ocupacional en Silicon Valley. En 2017, comienzan a difundirse un número sin precedentes de denuncias de insinuaciones no deseadas, procedentes de mujeres de todos los sectores y ámbitos a través del movimiento #me too.

Dos años más tarde, en 2019, E. Chang publicó el libro titulado “*Brotopia. Breaking up the boy’s club of silicon valley*” en el que ofrece un completo análisis sobre la historia de la masculinización de la cultura laboral,

⁴ Algunos ejemplos representativos fueron A. Vandermeiden (Tesla), W. Wolfe (Tinder); s. Fowler (Uber).

⁵ En el artículo titulado “How Do You Change a Bro-Dominated Culture?”, (New York Magazine, septiembre de 2013), la autora escribe: “Bro una vez quiso decir algo específico: un joven blanco, ensimismado en pantalones cortos con gusto por la cerveza barata. Pero se ha convertido en una abreviatura para el tipo de ignorancia privilegiada que prospera en grupos dominados por hombres ricos, blancos y heterosexuales”.

en la industria tecnológica. La autora explica que, si bien las mujeres han estado siempre infrarrepresentadas, hasta los años noventa del siglo pasado la atmósfera no era tan agresiva ni tan obsesionada con el dinero; se trataba más de una cultura caracterizada por el aislamiento de las mujeres, derivado de que aquellos ingenieros (antisociales y tímidos, apodados los “nerds”) no sabían relacionarse profesionalmente con ellas.

El estilo directivo del sector tecnológico, que valora la brillantez juvenil por encima de la experiencia donde la gente habla más de las cosas interesantes⁶ que ha hecho, que de los productos que está construyendo, es lo que Chang (2019, *ibid.*) define como la “revenge of the nerds”. Una cultura corporativa caracterizada por la extravagancia, los excesos (consumo de alcohol, juegos de azar, horarios de trabajo descabellados etc.) y la ostentación⁷ que por supuesto se presenta como el resultado de una peculiar idea de meritocracia. Evidentemente, estas conductas no son un tipo de discriminación contra las mujeres, pero dejan claro que el código de la brocultura permite que los hombres pueden disfrutar plenamente de los beneficios de hacer negocios mientras socializan, en tanto que, las mujeres corren el riesgo de ser cosificadas si participan y excluidas si no lo hacen.

Para finalizar, conviene resaltar que la ausencia de mujeres en la industria tecnológica la hace menos competitiva. La falta de diversidad agrava el sesgo algorítmico o de diseño de productos debido a la imposibilidad de incorporar distintas experiencias que aportan hombres y mujeres. Este hecho tiene consecuencias negativas para las empresas y sobre todo para la fortaleza de la economía en general.

2.3. “Gendertrolling”: el esfuerzo por invisibilizar a las mujeres en el espacio público en la era de internet

El poder y la influencia que durante las últimas décadas han adquirido las tecnologías de comunicación e información, no siempre se han utilizado con fines constructivos. La necesidad de los estados de establecer mecanismos de regulación⁸ con el fin de preservar la legitimidad de las instituciones y evitar la polarización social, deja bien patente las múltiples caras de la red⁹. Las campañas de desinformación derivadas de la capacidad de las plataformas para producir y replicar en segundos miles de noticias falsas, consistentes en elevar a la categoría de información contrastada la expresión de opiniones, vienen representado en los últimos años una de las principales amenazas para la convivencia democrática. En este caldo de cultivo, en el que se ha vuelto mucho más fácil movilizar a la gente contra algo que forjar un consenso en torno a una alternativa, es donde han proliferado movimientos aglutinados en torno a ideologías como el nacionalismo, el populismo, la supremacía blanca o la homofobia, desde posturas radicalizadas.

Un ejemplo paradigmático de estos movimientos es el representado por la manosphere (del inglés, man y sphere, también conocida como machoesfera), engloba aquellos foros o blogs, personalidades de Internet y usuarios que conforman la comunidad masculina radical de internet. Algunos ejemplos de estos grupos son los “activistas de los derechos de los hombres” (MRA), “los hombres que siguen su propio camino” (MGTOW), los “artistas en ligar” (PUA), o los “célibes involuntarios” (incels)¹⁰.

Internet no ha inventado la discriminación por género, solo reproduce sus normas y valores mediante estos movimientos heterogéneos¹¹ y deslocalizados. Gestados en el entorno digital y alimentados por ciberactivistas, estos movimientos se caracterizan por no tener una organización clara ni una estructura oficial lo que posibilita que las campañas de desinformación circulen impunemente.

Según la European Women’s Lobby, (2017), las mujeres en todos los continentes tienen 27 veces más probabilidades que los hombres de ser acosadas. De forma más específica, el estudio titulado “Las violencias machistas en línea hacia activistas. Datos para entender el fenómeno”¹² (2020), constató que un 82,61 % de las participantes afirmaron haberse visto afectadas por las violencias digitales. En el informe “Las violencias de género en línea” (Serra, 2018), se evidencia el crecimiento del fenómeno en la actualidad.

La misoginia online (Rubio y Gordo, 2021), hace referencia a todos aquellos actos de odio (violencia de género, violencia/acoso sexual y acoso laboral), contra las mujeres que se cometen, instigan o agravan, en parte

⁶ En el libro titulado *The Big Disruption : A Totally Fictional But Essentially True Silicon Valley Story*, J. Powell (2019) retrata en clave de humor los absurdos debates diarios al que dedican su tiempo los ingenieros de Silicon Valley, así como su visión del liderazgo.

⁷ Uno de los primeros ejemplos, el año 2012, fue la oferta pública inicial de Facebook, de más de cien mil millones de dólares, que consolidó la reputación de Silicon Valley como el lugar para hacer una fortuna rápida.

⁸ El Procedimiento de actuación contra la desinformación, (Orden PCM/1030/2020) recoge en su punto 4.2 el elocuente título de “*Más obligaciones y responsabilidad para las plataformas en línea*”.

⁹ Las denuncias de Jessica Powell, vicepresidenta de comunicación de Google, y Frances Haugen, gerente de producto en Facebook, constatan los daños que las prácticas de ambas compañías pueden infringir a los usuarios y el nulo interés en corregirlos.

¹⁰ El G2, uno de los equipos más importantes de E-sports, ha sido expulsado de la Liga profesional de Videojuegos, LVP, después de que su fundador Carlos Rodríguez difundiese en redes sociales la fiesta en la que aparecía junto a Andrew Tate, uno de los activistas más violentos del movimiento “incels”. <https://elpais.com/estilo-de-vida/2022-10-03/machismo-dinero-y-cancelacion-asi-ha-sido-la-caida-en-desgracia-de-ocelote-el-capo-espanol-de-los-esports.html#:~:text=Un%20v%C3%ADdeo%20del%20empresario%20de,en%20una%20imagen%20de%202019>.

¹¹ La “androsfera” destinada a “reconstruir la masculinidad”, se presenta en la red como una vertiente más moderada de este tipo de movimientos.

¹² El estudio, realizado por la Fundación “Calala. Fondo de Mujeres”, se hizo sobre una muestra de 184 encuestas realizadas, en su mayoría, a mujeres activistas en el contexto del Estado español.

o totalmente, a través de diferentes entornos digitales y que conllevan cualquier tipo de daño directo o indirecto de tipo psicológico, profesional, reputacional o físico.

La relevancia del acoso a las mujeres en la red ha dado lugar al desarrollo de la llamada “perspectiva tecno-social feminista” (Gillespie, 2017), (Massanari y Chess, 2018), cuyo objetivo es estudiar la influencia tanto del diseño como de las funcionalidades de los entornos digitales en la difusión y amplificación de la misoginia online. Se trata de observar cómo los propios entornos digitales previenen, se muestran indiferentes o fomentan las prácticas abusivas contra las mujeres. El soporte teórico del enfoque tecno-social feminista se articula en torno a la idea de la tecnología como proceso social. Se trata de reconocer el papel activo de los medios digitales, no sólo como transmisores sino como productores y facilitadores de una compleja red de algoritmos, políticas de plataforma, códigos etc. que retroalimentan de manera activa la creación de nuevas configuraciones misóginas y discursos hostiles (los llamados e-bile o bilis digital) contra las mujeres.

Desde la “perspectiva tecno-social feminista”, el acoso online de las mujeres no debe abordarse solo como un conjunto de prácticas desconectadas llevadas a cabo por individuos que actúan amparados por la impunidad del anonimato en la red, sino sobre todo como una cultura que protege y hace que prosperen los acosadores. Así, el *gendertrouling* (Mantilla, 2013) surge de la misma misoginia que alimenta otras formas de acoso y abuso de las mujeres en la realidad offline. La autora constata que las amenazas de violación y muerte en la red tienen la misma naturaleza que el acoso en la calle, el acoso sexual en el lugar de trabajo o la violencia de género. En el libro también señala que el acoso de género es más peligroso que el genérico debido a tres rasgos: siempre está destinado a las mujeres que visibilizan las situaciones de desigualdad y opresión, es decir son más activas en la esfera pública, es transversal en las plataformas, se cruzan narrativas de género, raza, orientación sexual etc. y es largo en el tiempo, aunque difícil de cuantificar y sancionar.

Este último aspecto es seguramente la cuestión más relevante. La dificultad para detectar y notificar una avalancha de abusos que configuran las campañas de acoso organizadas (como el *gamergate*¹³), requieren de tiempo para bloquear, denunciar y silenciar a los abusadores. Establecer una regulación efectiva que controle y sancione estas prácticas, que enlaza directamente con aspectos de gran envergadura tales como la privacidad, el anonimato y la libertad de expresión en la red, es muy importante con el fin de que el “vacío legal” siga alimentando la situación de desprotección de las mujeres.

Profundizando en la dimensión regulatoria, el informe titulado “Malign Creativity. How gender, sex, and lies are weaponized against women online”, (Jankowicz et Al, 2021), plantea el acoso online como un desafío democrático y de seguridad nacional para los países, argumentando que en la medida que los acosadores intentan explotar la misoginia generalizada, es menos probable que las mujeres elijan participar en la vida pública. En el trabajo¹⁴ la desinformación de género y sexualizada es un fenómeno distinto del abuso de género y se define como “una modalidad del abuso de género en línea que utiliza narrativas de género y basadas en el sexo falsas o engañosas contra las mujeres, a menudo con cierto grado de coordinación, destinadas a disuadir a las mujeres de participar en la esfera pública” (p.7)

Para afrontar esta forma de acoso organizado, las autoras (ibid., 2021) proponen tres medidas. En primer lugar, las plataformas deben desarrollar los mecanismos necesarios para recoger las denuncias de acoso con el fin de proporcionar un marco de análisis y una visión más holística del fenómeno. En segundo lugar, deberán actualizar regularmente los marcadores que identifican y clasifican contenido amenazante, mejorar los métodos de detección automatizados e introducir sanciones para disuadir a los usuarios de publicar contenido abusivo. Finalmente, proponen crear un consorcio multiplataforma para rastrear y responder a la misoginia online, similar a los consorcios existentes que luchan contra el terrorismo y el extremismo.

La efectividad de estas medidas depende del establecimiento de estándares claros que prohíban el uso de insultos y desinformación sexualizados y de género, a nivel institucional.

A los “techos de cristal”, las “paredes de cemento” o los “suelos pegajosos” con los que se ha bautizado la dificultad -sutil pero implacable- que tienen las mujeres para promocionarse, cambiar de actividad o no ser discriminadas en su actividad profesional, debe sumarse la misoginia online creando una realidad híbrida (online/offline), que persigue seguir acallando a las mujeres en el espacio público.

3. Resultados: El sector de los videojuegos como espacio paradigmático de la desigualdad estructural de género

El sector de los videojuegos suele considerarse paradigmático para analizar la brecha digital de género. Las razones tienen que ver con el hecho de que en él confluyen factores formales, informales y simbólicos

¹³ En esta campaña contra activistas que denuncian la situación de las mujeres en el sector de los videojuegos, se documentan situaciones de mujeres obligadas a mudarse durante meses ante el temor de que las amenazas se cumplan.

¹⁴ Su material empírico se basa en el análisis de las conversaciones en línea sobre 13 mujeres políticas en seis plataformas de redes sociales, que supuso un total de más de 336.000 piezas de contenido amenazante, compartido por más de 190.000 usuarios durante un período de dos meses. Además de tres entrevistas en profundidad y dos grupos de discusión. El informe define, cuantifica y evalúa el uso de contenido sexual y sexualizado en línea.

que configuran la segregación ocupacional del sector. El profundo desajuste entre el porcentaje de mujeres jugadoras (45%) y profesionales (18,5%) (AEVI,2020), resulta un elocuente punto de partida para abordar las desigualdades estructurales que caracterizan las carreras profesionales de las mujeres, a la vez que constata como su capacidad e interés (implícito en el hecho de jugar), no cristaliza en un aumento proporcional de su presencia en el ámbito profesional.

A través del análisis de los testimonios de profesionales de diferentes categorías analizamos la retroalimentación entre las culturas masculinizadas y las prácticas de acoso de género en línea, como un factor decisivo de la segregación ocupacional de género en el sector de los videojuegos. Los testimonios constatan cómo el acoso online, sostenido por una cultura sexista, disuade primero y presiona después para limitar la presencia de las profesiones en todas las áreas. Finalmente, señalamos la importancia de las redes sociales en el proceso de imbricación entre activismo femenino y acoso online y su creciente influencia en la última década.

3.1. Manifestaciones de la cultura masculinizada en los videojuegos: la división entre “hardcore” y “casual”

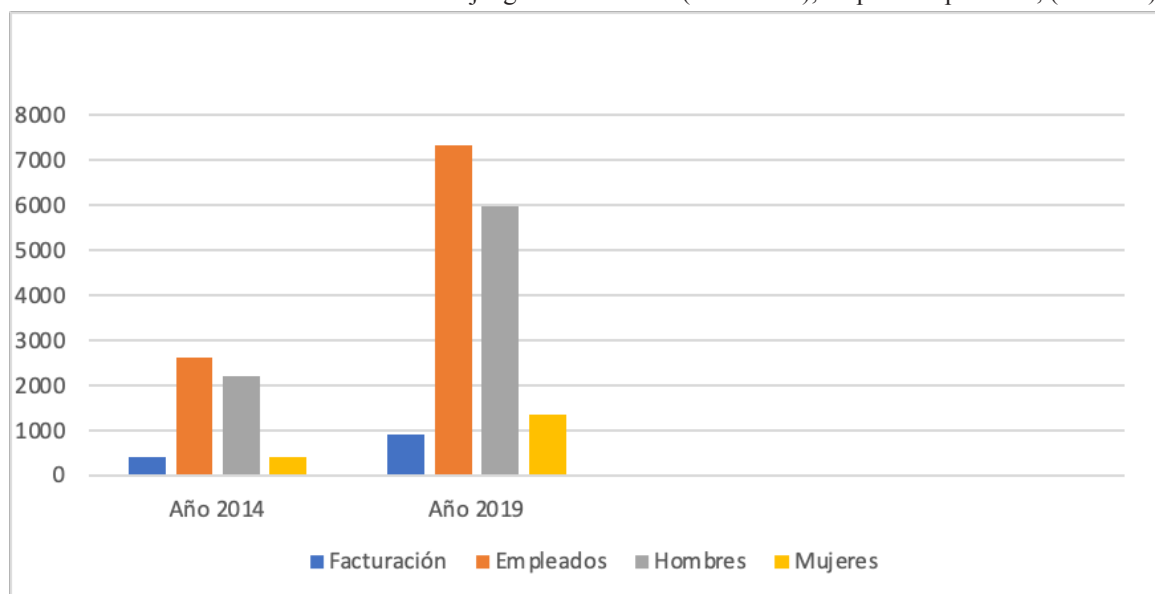
Según los datos (DEV, 2014, 2020), el sector de los videojuegos se caracteriza por su dinamismo. La facturación ha aumentado en los últimos 5 años un 123%, pasando de 412 a 920 millones de €, entre los años 2014 y 2019. La previsión para 2023 es alcanzar los 1.723 millones de €. El mismo informe dibuja un sector compuesto de pequeñas empresas, la mitad tiene menos de 5 empleados y solo el 5% supera los 50, con empleados jóvenes, el grupo de edad entre los 18 y 45 años aglutina el 94% de la mano de obra, con estudios superiores, cuyos perfiles profesionales se concentran en la programación 26%, el arte 19% y el diseño 11%.

El estudio de Game Workers Unite España, (2020), uno de los primeros en abordar la situación de los convenios colectivos en el sector concluye que, en ausencia de un convenio propio, suelen adherirse a aquellos más afines al sector, siendo el más común el de “consultoría, estudios de mercado y opinión pública”. El 65% de los encuestados indicó no pertenecer a ningún convenio. Por lo que respecta a los salarios, el salario medio general se sitúa en los 21.900 €. Cifrándose para los hombres en 22.850€ y para las mujeres en 19.482€, lo que supone una brecha salarial de 3367,89€. En esta misma línea, el estudio eSports Bets, (2018), muestra que entre los 500 mejores profesionales de eSports, los hombres ganan 360.000 € de media y las mujeres 2.600€.

Además de la brecha salarial, la discriminación que sufren las mujeres en el sector de los videojuegos incluye una variada gama de prácticas recogidas en diferentes estudios. Uno de los más conocidos es el titulado “Inside The Culture Of Sexism At Riot Games”¹⁵ (2018) en el que se detallan conductas machistas presentes en todos los procesos, cuyo resultado es la segregación y el abandono de las mujeres.

En España la presencia de mujeres sigue siendo muy pequeña, supone el 18,5% del total de la contratación. A pesar de seguir infrarrepresentadas, este dato supone una leve mejora respecto a la situación de hace 5 años, cuando las profesionales representaban el 16%.

Gráfico 4. Evolución en el sector de videojuegos: facturación (millones €), empleados por sexo, (en miles)



Fuente: Elaboración propia. Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos (DEV), varios años.

¹⁵ El trabajo recoge los testimonios de 28 personas que trabajan o han trabajado en Riot Games, el estudio desarrollador del juego *League of Legends*.

La persistente ausencia de profesionales en el sector ha debido de ser la causa de que, en el último informe DEV (2020), una de las tres medidas destinadas a incentivar la economía en el sector, se centre en *“fomentar la incorporación laboral de jóvenes profesionales, con especial atención a la mujer”*. En los informes anteriores, (DEV, AEVI) la cuestión de la abrumadora minoría de las mujeres nunca se había mencionado (Moldes,2019). Sea bienvenido el reconocimiento de la situación.

Sin embargo, entre los testimonios analizados reina el escepticismo y la incorporación de esta medida estaría más relacionado con el interés económico que con la igualdad real:

“A ver las jugadoras son necesarias para hacer negocio. Pero si de verdad te interesa profesionalizar, entonces vete a las ligas mixtas, ahí, ahí (...)” T2. Jugadora.

Según datos de la AEVI (2020), el 40% del gasto en videojuegos se atribuye a las gamers, en efecto, *“las jugadoras son necesarias para hacer negocio”*. El testimonio es muy clarificador porque conecta dos cuestiones muy relevantes: mantener el interés de las jugadoras y al mismo tiempo la separación entre ligas femeninas y masculinas. Esta separación es una de las cuestiones clave para desentrañar los mecanismos de la desigualdad estructural.

Según los testimonios de las afectadas, las razones para no organizar ligas mixtas por parte de los organizadores, va desde la necesidad de protección (que significa el reconocimiento de una cultura hostil hacia las mujeres), hasta la caracterización de las jugadoras como potenciales distracciones¹⁶ para los gamers:

“Esta chica lo podría hacer muy bien, pero me da miedo ponerla delante de la cámara” T13. Streamer.
“Las organizaciones, los clubes pues a veces te dicen que bueno ¿cómo voy a contratar mujeres?, ¿para que los despisten?” T2. Jugadora.

La inconsistencia de los argumentos va haciendo mella en las jugadoras que, ante la perspectiva de participar en una liga mixta, acaban por encontrar razones para no hacerlo:

“Tienes miedo de que se te critique, tienes miedo de representar mal a las chicas. (...) el nivel de vigilancia es brutal” T14. Caster y creadora.

Sin ninguna base justificativa sobre las condiciones físicas o los niveles de rendimiento, de forma tan inconsistente como sutil, se segrega por sexos y se normaliza la ausencia de ligas mixtas. Seguramente porque su existencia supondría un trampolín definitivo para la promoción profesional de las mujeres y por extensión una posibilidad certera de igualar las condiciones (entrenamiento, competición etc.) entre sexos.

Si hay ligas para hombres y para mujeres el paso inmediato es construir el imaginario de las habilidades, expectativas y gustos diferentes entre ellos y ellas. Y así aparecen dos tipos de jugador: el *“hardcore”* el verdadero jugador que sufre largas horas frente a la consola (utilizada por un 72% de hombres, frente al 28% de mujeres, AEVI,2020). y el *“casual”* que juega en el teléfono móvil, partidas más cortas y lúdicas.

Sobre la arbitrariedad del tema, resulta muy ilustrativo el siguiente testimonio:

“Cuando he discutido para saber dónde está la barrera entre “casual” y “hardcore”, he comprobado que nadie tiene una definición fija, solo saben que, por casualidades de la vida los “casual” son juegos jugados por mujeres, mientras que los “hardcore”, son los shooters, los hombres . T9. Programadora.

Una vez más, es difícil dilucidar si el desprestigio de los llamados juegos *“casual”* tiene que ver con su contenido o con el hecho de estar feminizados. La separación formal entre ligas femeninas y masculinas y la simbólica entre contenido *“duro”* (competitivo) y *“blando”* (lúdico), constituyen un buen punto de partida para que los verdaderos gamers (sus clubes, patrocinadores etc.), interioricen la idea de que las chicas jugarán siempre a un nivel inferior, lo que constituye un magnífico argumento para reservar los espacios más visibles y los juegos más rentables al sector masculino.

Los testimonios de las gamers coinciden en señalar que el acceso a jugar en línea, partidas mixtas siempre viene de la mano de sus amigos hombres:

“Fueron mis amigos que tienen mucha paciencia y sí, van diciendo es buena aunque es chica y así pues fui entrando” T14. Caster y creadora.

¹⁶ Una encuesta realizada en 2017 por la Entertainment and Sports Programming Network (ESPN) a jugadores de primer nivel de League of Legends (LoL) de Norteamérica sobre cómo se sentirían si tuvieran a mujeres en sus equipos, el 27% respondió que *«se sentiría incómodo»* e incluso *«correría el riesgo de enamorarse»*

Las reticencias hacia las competencias de las mujeres, basadas exclusivamente en su género se perpetúan. Así, los hombres interiorizan jugar con chicas como un demérito que irán manifestando en forma de insultos¹⁷ y hostilidad durante las partidas. Estas prácticas funcionan como el envoltorio de un mensaje cuya idea central es que las jugadoras están en un lugar que no les corresponde:

“Si a anita_93 está jugando al LoL (League of legends) y le llaman puta 20 veces y le mandan irse a la cocina, se le van a pasar las ganas de jugar. (...) O tienes mucha fortaleza mental o te cagas en jugar” T13. Streamer.

Parece obvio que la experiencia del juego, desde las posibilidades de rendir hasta el disfrute, es mucho más negativa para las mujeres.

Las barreras de entrada caracterizadas por la falta de referentes y un trato hostil, “marcan” las prácticas que rigen las condiciones de trabajo, una vez dentro del sector.

El “síndrome del impostor” es la expresión que, con mucha frecuencia, se usa en los testimonios para referirse a la sensación de estar en el lugar equivocado, haciendo un trabajo que no es lo suficientemente bueno. Esta sensación de inseguridad y escrutinio permanente experimentado por las profesionales del sector, quedan muy patentes en los siguientes extractos:

“No me merece la pena estar todo el día dudando de mí misma y demostrándoles a los demás si valgo o no” T5. Ilustradora.

“A las chicas les cuesta más expresarse, comienzan disculpándose: “igual esto no es buena idea” y es verdad que cualquier crítica les afecta un montón y lidian todo el rato con las interrupciones” T8. Directora de un estudio de videojuegos.

“ Si tienes a gente que te incomoda constantemente en el trabajo que pasas muchas horas, pues te quieres ir”. T4. Desarrolladora.

Estas conductas se presentan como un soporte ideal para que la tendencia al paternalismo y a la devaluación de las ideas femeninas, núcleo duro de las culturas machistas en la industria tecnológica (Hewlett et al, 2008, ibid), enraícen en las dinámicas de relación profesional entre hombres y mujeres. Expresiones como “cagarse en jugar”, “tener mucha fortaleza mental” “no merece la pena”, “lidian todo el rato con las interrupciones” etc., ponen de manifiesto la enorme influencia que las prácticas discriminatorias y hostiles tienen sobre la decisión de desistir, de abandonar, de resignarse al rol de eternas principiantes sin posibilidad de promoción, por parte de las mujeres.

Estas conductas demuestran que, de forma sistemática, las mujeres deben probar su valía y profesionalidad en mayor medida que los hombres para conseguir reconocimiento profesional. Progresivamente van tomando conciencia de que los hombres son promocionados por su potencial y ellas por sus logros:

“Pero lo que no nos permitimos las mujeres, que sí se permiten los hombres, es que nos machacamos por cada error (...) nos congelamos ahí. La diferencia es que los hombres se lo permiten y se lo permiten los externos” T6. Diseñadora narrativa.

“Yo no era peor que mis compañeros, pero me metían una caña, porque yo era la caster, en el punto de mira: imagen perfecta, conocimientos impecables, saber de todo, es surrealista” T13. Streamer.

Este proceso de concienciación comienza a traducirse en una reivindicación de su papel de profesionales sobre el de minoría dentro del sector. En este sentido apuntan los siguientes testimonios:

“Me llaman para mesas redondas para dar colorido. Ahora no lo hago. Antes lo hacía para que no se quedase solo un panel men” T12. Directora artística.

En los testimonios se expresa el malestar derivado de las invitaciones a participar para “cumplir con las cuotas”. Cada vez con más frecuencia las mujeres cuestionan la efectividad de su papel centrado solo en visibilizar las consecuencias de ser una minoría de profesionales en plantillas masculinizadas, para reivindicar la importancia de difundir su trabajo, explicar porque son profesionales:

“Hasta que se han acercado a mí con argumentos sobre mi trabajo me he negado a ser la representación femenina que querían cubrir” T8. Directora de un estudio de videojuegos.

¹⁷ La normalización del acoso sistemático a las mujeres en las partidas condujo a que en el año 2018 se presentara la campaña internacional #MyGameMyName, impulsada por la organización Wonder Women Tech (WWT), con el objetivo de denunciar el machismo en los videojuegos y crear conciencia del problema al que se enfrentan las jugadoras.

Del testimonio se puede extraer la idea de que hablar exclusivamente de las dificultades de las mujeres para promocionar en la industria del videojuego, es dar pasos atrás. Es mucho más operativo difundir y valorar el trabajo que hacen. En ningún caso se trata de desplazar la importancia de denunciar la cultura discriminatoria del sector, sino de complementarla con la dimensión profesional. Al tiempo que se diversifican tanto las apariciones de las profesionales (evitando el ser señaladas y sufrir las consecuencias del acoso), como de los contenidos (propuestas que respondan a un público más amplio), se logra normalizar la actividad profesional femenina dentro del sector, difundiendo una imagen más certera de la realidad:

“Si siempre salimos las mismas hablando de lo mismo, parece que no hay más y nos comemos todos los marrones. Y hay muuuchas más que hacen cosas muy interesantes” T3. Programadora.

Es fácil deducir del testimonio que las mujeres tienen miedo a significarse porque hacerlo puede tener consecuencias. El siguiente extracto lo confirma:

“ Si una profesional denuncia un caso de acoso se queda sola. No vuelve a trabajar. La empresa es pequeña y tus compañeros, aunque te den la razón, no te apoyan” T8. Directora estudio videojuegos.

La elocuencia del testimonio solo permite añadir que queda mucho por hacer para alcanzar una igualdad real y efectiva en el sector.

3.2. Activismo y videojuegos: huir del acoso y usar la red

El trabajo creativo y cultural de los videojuegos ejemplifica un modelo de actividad flexible y tecnologizada que, en oposición al trabajo tradicional, promete encontrar placer y realización trabajando. Estas ideas de creatividad e innovación compensan y hasta cierto punto ocultan (McRobbie, 2016), la precariedad (jornadas infinitas (crunch), temporalidad, etc.) y las situaciones de desigualdad o exclusión.

“No me puedes acusar de ser machista contigo, porque aquí somos modernos, todos guays, somos todos colegas, somos todos gente del siglo XXI y esto lo que hacía era silenciarlo porque se empezó a ver que sí, que había todos estos casos” T14. Caster y creadora.

Tal como ejemplifica el testimonio, la imagen de cultura innovadora que estas empresas transmiten, y que la población percibe, se convierte en ocasiones en una lápida contra el talento femenino. De forma que el ámbito de los videojuegos funciona como un espacio privilegiado para el desarrollo del “sexismo moderno” en el que el silencio juega un papel primordial (Amores, 2018).

Las primeras denuncias sobre la hostilidad de la industria tecnológica hacia las mujeres se van a producir en el sector de los videojuegos de la mano de un grupo de mujeres¹⁸ cuyo planteamiento central gira en torno a la idea de que no se está vendiendo solo un producto sino el jugar a videojuegos como un estilo de vida, en el que las mujeres existen como objetos pasivos del deseo masculino. La respuesta a este activismo se conoce como Gamergate. Consistió en un ciberataque masivo en el que los acosadores anónimos publicaron las direcciones y otra información personal e hicieron amenazas de muerte y de violación a muchas de las mujeres y, en los casos de las más activas (Sarkeesian y Quinn), también a miembros de su familia. El miedo fue la causa de que algunas mujeres se vieran obligadas a esconderse durante meses.

Esta campaña de acosos marcará un punto de inflexión en el significado y la repercusión social de estas conductas intimidatorias a gran escala. Los testimonios analizados coinciden en señalar que los efectos del Gamergate pueden dividirse en dos momentos.

El primero, caracterizado por el temor tuvo como principal efecto (suponemos que muy celebrado por los acosadores), la adopción de un “perfil bajo”, no solo entre las profesionales sino también entre las jugadoras:

“Pues yo tuve miedo, otra vez, de poner mi nombre cuando jugaba y también de expresar que me gustaba jugar” T1. Programadora.

“ Yo que no soy nadie recibí una pistola y un cadáver y candé todas mis redes. No me quiero imaginar si eres popular de verdad” T11. Traductora.

¹⁸ Anita Sarkeesian, fundadora de Feminist Frequency y creadora del documental “*Tropes vs women in video games*”, en el que explica de forma rigurosa e ilustrada con imágenes de multitud de videojuegos de diferentes épocas, como desde que comenzaron a comercializarse los videojuegos presentan a las mujeres como objetos decorativos con los que entretenerse. Zoe Quinn, creadora de ‘*Depression Quest*’ un juego que tuvo un gran éxito. Cuando la crítica se deshacía en halagos hacia el juego, se publicó que se había acostado con evaluadores de videojuegos para recibir críticas favorables. Los medios se concentraron en esta noticia y la campaña de ciberacoso la llevó a la depresión. Posteriormente, se demostró que la noticia había sido un montaje de un ex amante. En respuesta, fundó una línea directa de crisis de abuso en línea y un grupo de defensa de las víctimas, al que llamó Crash Override Network.

En este primer momento las profesionales señalan también cómo cambian su discurso con el fin de diluirse en la masa acrítica y sobre todo confundirse con el estado coyuntural de la opinión dominante durante ese periodo:

“Cuando vi la primera vez el trabajo de Feminist Frequency me pareció genial. Dije que currazo, que bien explicado es alucinante. Cuando pasó lo del gamergate, cuando empecé a leer los comentarios que se habían pasado etc. empecé a dudar de si era tan bueno, que tal vez se había excedido”. **T6. Diseñadora narrativa.**

El testimonio ejemplifica la importancia crucial del estado coyuntural de la opinión, que conduce a que la profesional cuestione lo acertado de su criterio y cambie su actitud:

“Empecé a buscar la puntilla en la que se hubiese pasado (Anita Sarkeesian) para poder decir lo que estaba diciendo todo el mundo, señalar que se había pasado de rosca. Admitir que me estaba gustando mucho era señalizarme, ponerme a mí una bandera”. **T6. Diseñadora narrativa.**

La “retirada” del primer momento pasará a convertirse en un activismo renovado, consecuencia de una aguda toma de conciencia, de un “abrir los ojos” que se traducirá en la voluntad de empoderarse por parte de las mujeres, una vez transcurrida la primera fase de temor y desinformación:

“No fue hasta demasiado tarde cuando empecé a decir abiertamente que el trabajo de Feminist Frequency ha hecho que muchísimas mujeres nos hayamos dado cuenta de muchas cosas perniciosas que estaban empapadísimas en el video juego y que hay que cambiar”. **T6. Diseñadora narrativa.**

“Desde Feminist Frequency, sentimos que no está mal decir que un video juego no nos gusta porque es machista, porque antes parecía que sí”. **T10. Periodista especialista en videojuegos**

La crítica a la forma estereotipada en que las mujeres eran representadas en los videojuegos, no se diferenciaba de la realizada desde cualquier otro medio (televisión, cine, prensa etc.) sin embargo la reacción que despertó estaba cargada de agresividad. ¿Por qué tanta virulencia en los ataques online?. Parece que los hombres sintieron amenazado su estilo de vida y definieron las reivindicaciones de las mujeres del sector como una “conspiración feminista”. La extensión de esta idea ha contribuido al surgimiento y expansión en la red de los diferentes movimientos enmarcados en la estela de la “manosfera”:

“Es una pena porque lo que comenzó siendo respuestas a videos feministas ha entrado en espiral (...) y está directamente relacionado con la “alt right” y todos estos movimientos de ultraderecha. (...) T15. Diseñadora gráfica y editorial.

La concienciación expresada en los testimonios anteriores, ha dado lugar a un empoderamiento que se manifiesta en una doble actitud. Por un lado, reivindicaciones más abiertas sobre la base de una comunidad más fuerte y unida:

“Me he animado a mojarme y ser un poquito más guerrera con esto” **T11. Traductora.**

“Pues claro, no tiene nada que ver si sabes que hay gente que le ha pasado lo mismo que a ti, que no estás loca, que no estás sola”. **T7. Diseñadora.**

Iniciativas como FemDevs, Woman in Games, #todas gamers etc. ejemplifican este empoderamiento que se refleja en la creación y el fortalecimiento de comunidades que funcionan como una red para ampliar la influencia, la representación y las oportunidades para las mujeres en la industria del videojuego. En definitiva, tener su propio espacio de networking.

Por otro lado, el dinamismo de la comunidad se muestra en el papel cada vez más relevante de la crítica cultural feminista (Amores, 2018) y su capacidad para incorporar, progresivamente, una perspectiva de género.

Al igual que la ausencia de mujeres agrava el sesgo algorítmico o de diseño de productos en la industria tecnológica, en el sector de los videojuegos, hará sus contenidos menos atractivos reduciendo las oportunidades de negocio y ralentizando los procesos de innovación.

Las ventajas de aumentar la diversidad de género en el sector parecen indiscutibles.

4. Conclusiones

En el ámbito de las compañías tecnológicas, las evidencias estadísticas revelan un panorama profesional predominantemente masculino, caracterizado por la persistencia de actitudes sexistas. Este entorno se distingue por una marcada disparidad en el reconocimiento profesional, donde los hombres son valorados

por su potencial, mientras que las mujeres deben demostrar logros concretos para obtener similar consideración.

La industria de los videojuegos, en particular, ha sido escenario de intensas controversias relacionadas con la representación de género. Las críticas a la sexualización y relegación de los personajes femeninos a roles secundarios desencadenaron campañas de acoso en línea de una virulencia sin precedentes. Estas reacciones hostiles pueden interpretarse como una respuesta defensiva por parte de ciertos sectores masculinos que percibieron tales cuestionamientos como una amenaza a su estilo de vida establecido.

El fenómeno del ciberacoso dirigido a mujeres se ha manifestado como una forma de discriminación que encuentra paralelismos con prácticas discriminatorias offline. Grupos coordinados, amparados por el anonimato que proporciona el entorno digital, emprenden acciones sistemáticas de hostigamiento con el objetivo de disuadir la participación femenina en la esfera pública virtual.

Los testimonios recabados ponen de manifiesto cómo el acoso en línea, sustentado por una cultura sexista subyacente, actúa como un mecanismo de exclusión en el sector de los videojuegos. Este fenómeno opera en dos fases: inicialmente, disuade a las mujeres de ingresar en la industria y, posteriormente, ejerce presión para que aquellas que han logrado acceder abandonen sus posiciones, resultando en una limitación significativa de la presencia femenina en todos los ámbitos del sector.

Paradójicamente, la imagen de modernidad e innovación que proyecta la industria de los videojuegos puede servir como un velo que oculta las situaciones de desigualdad y exclusión que experimentan las mujeres. Esta fachada de progreso contribuye a invisibilizar el talento femenino y a perpetuar estructuras de inequidad. Para abordar eficazmente el sexismo arraigado en el ecosistema de los videojuegos, se requiere la implementación de medidas concretas y multifacéticas. Estas deben incluir el desarrollo de plataformas con mecanismos robustos para la recepción y gestión de denuncias, la actualización periódica de sistemas de identificación y clasificación de contenido amenazante, así como la mejora continua de métodos automatizados de detección. Estas estrategias, implementadas de manera integral, podrían contribuir significativamente a la creación de un entorno más equitativo y seguro para todos los profesionales del sector.

Referencias bibliográficas

- Amores, M. (2018): Sobre la necesidad de un libro de videojuegos con perspectiva de género, en VV.AA, *¡Protesto! videojuegos desde una perspectiva de género*, Madrid: AnaitGames, pp. 11-40.
- Asociación española de videojuegos (AEVI) (2020).
- BCG & MassChallenge (2018). Why Women-Owned Startups Are a Better Bet. <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>
- Calala Fondo de Mujeres (2020). Las violencias machistas en línea hacia activistas. Datos para entender el fenómeno. Barcelona: Calala Fondo de Mujeres.
- Chang, E. (2019). *Brotopia. Breaking up the boy's club of silicon valley*. New York: Portfolio Penguin.
- D'Anastasio, C. (2018). Inside The Culture Of Sexism At Riot Games. *Kotaku*, August, 2018.
- Developer satisfaction survey (2020). IGDA 2020.
- ESPN Staff (2017, 13 de enero). "Confidential: Life as a League of Legend Pro". *ESPN*.
- European Women's Lobby (2017). #HerNetHerRights. Mapping the state of online violence against women and girls in Europe. European Commission. https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/hernetherrights_resource_pack_2017_web_version.pdf
- Friedman, A. (2013, 22 de septiembre). "How Do You Change a Bro-Dominated Culture?". *New York Magazine*.
- García-Párraga, R. (2020). Informe de las condiciones de vida y trabajo en el desarrollo de videojuegos en España, de Game Workers Unite España.
- Gillespie, T. (2017). Governance of and by platforms. *SAGE Handbook of Social Media*, 254-278. <http://culturedigitally.org/wp-content/uploads/2016/06/Gillespie-Governance-ofby-Platforms-PREPRINT.pdf>
- Hewlett, S.; BuckLuce, C.; Servon, L.; Sherbin, L.; Shiller, P.; Sosnovich, E.; & Sumberg, K. (2008). The Athena Factor: Reversing the brain drain in science, engineering and technology. *Harvard Business Review*. Research Report.
- Jankowicz, N; Hunchak, J; Pavliuc, A; Davies, C; Pierson, S; Kaufmann, Z; (2021). Malign Creativity. How gender, sex, and lies are weaponized against women online, Wilson Center, Science and Technology Innovation Program.
- Kolhatkar, S. (2017). *Black Edge: Inside Information, Dirty Money, and the Quest to Bring Down the Most Wanted Man on Wall Street*. New York: Random House.
- Libro Blanco el Desarrollo Español de Videojuegos (DEV) (2014, 2019).
- Mantilla, K. (2015). *Gendertrolling: How Misogyny Went Viral*. California: Praeger.
- Massanari, A. L., Chess, S. (2018). Attack of the 50-foot social justice warrior: The discursive construction of SJW memes as the monstrous feminine. *Feminist Media Studies*, 18(4), 525-542.
- McRobbie, A. (2016). *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries* London. Polity Press.
- Miller, D.; Nolla, K.; Eagly, A.; & Uttal, D. (2018). The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child Development*, 89(6), 1943-1955.

- Moldes Farelo, R. (2019). E-Sports y brecha de género: la percepción de las profesionales españolas. *Arxius de Ciències Socials*, (40), 139-148.
- Moore, J.; Strunk, T. (2018). "To Eliminate Match-Fixing in E-Sports, Pay the Players more". *Kotaku*, June, 2018.
- Pao, E. (2017). *Reset: My Fight for Inclusion and Lasting Change*. Random House.
- Patel, M. (2019). "The State of Wage inequality in the Workplace", <https://www.linkedin.com/pulse/2019-wage-inequality-report-60-time-men-offered-more-same-mehul-patel/>
- Powell, J. (2019). *The Big Disruption : A Totally Fictional But Essentially True Silicon Valley Story*, Publishing platform: Medium Editions.
- Rubio, M. y Gordo, A. (2021). La perspectiva tecnosocial feminista como antídoto para la misoginia online. *Revista Española de Sociología*, 30(3), pp. 1-19.
- Serra, L. (2018). Las violencias de género en línea. *Pikara Magazine*. <http://lab.pikaramagazine.com/wp-content/uploads/2019/06/VIOLENCIAS.pdf>
- Solnit, R. (2016). *Los hombres me explican cosas*. Madrid: Capitán Swing

Anexo

Tabla 1

Testimonio	Sexo	Edad	Profesión
T1	Mujer	31	Programadora
T2	Mujer	26	Jugadora profesional
T3	Mujer	26	Programadora
T4	Mujer	28	Desarrolladora
T5	Mujer	29	Ilustradora
T6	Mujer	30	Diseñadora narrativa
T7	Mujer	24	Diseñadora
T8	Mujer	34	Dra. estudio videojuegos
T9	Mujer	28	Programadora
T10	Mujer	41	Periodista especialista videojuegos
T11	Mujer	25	Traductora
T12	Mujer	31	Directora artística
T13	Mujer	33	Streamer
T14	Mujer	25	Caster y creadora de videojuegos
T15	Mujer	35	Diseñadora gráfica y editorial

Los testimonios proceden de la serie "Nerfeadas", disponible en Youtube, recogidos en los capítulos:

- Capítulo 1. Mujeres en desarrollo de Videojuegos parte I <https://www.youtube.com/watch?v=SJgwktZp5MM>
- Capítulo 2. Mujeres en desarrollo de Videojuegos parte II <https://www.youtube.com/watch?v=3IFzVN6l9HY>
- Capítulo 4. El Gamergate <https://www.youtube.com/watch?v=b9D3tRUSTWg>
- Capítulo 9. Movimiento feminista en videojuegos <https://www.youtube.com/watch?v=kzSdxpVpqTI>