



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Trabajo Final de Grado
Proyecto de Investigación

Barreras de género en el desarrollo de videojuegos en Uruguay

Estudiante: Martina Vega

CI: 5.170.369-3

Resumen	3
Abstract	3
Fundamentación, antecedentes y marco teórico	4
Mujeres y trabajo	4
Mujeres y tecnología	6
Participación educativa y laboral femenina dentro del sector tecnológico	7
Consecuencias de la baja participación de las mujeres en el sector tecnológico y los videojuegos	8
Organizaciones que trabajan para revertir esta problemática	10
Barreras de género que experimentan las mujeres en el sector tecnológico de desarrollo de videojuegos	12
Problemas y preguntas de investigación	15
Preguntas de Investigación	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Metodología	16
Diseño metodológico	16
Técnicas de recolección de datos	17
Población y contexto	18
Análisis de datos	19
Consideraciones éticas	19
Cronograma	19
Resultados esperados	20
Referencias bibliográficas	21

Resumen

El presente pre-proyecto de investigación busca aproximarse a conocer la experiencia de las mujeres que ocupan roles de desarrollo dentro de la industria de los videojuegos desde una perspectiva de género. El objetivo general de este estudio es investigar las barreras de género que experimentan estas mujeres en el ejercicio de su rol profesional. Para ello, el proyecto se enmarca en un diseño metodológico cualitativo de alcance exploratorio-descriptivo y abordaje fenomenológico, en el cual se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con mujeres que trabajan en el desarrollo de videojuegos en Uruguay. Se espera aportar información de valor con respecto a esta problemática y brindar herramientas a las organizaciones para reflexionar y trabajar en torno a esta temática.

Palabras clave: Género, trabajo, videojuegos, tecnología.

Abstract

This pre-research project aims to approach the experience of women who hold development roles within the video games area from a gender perspective. The main objective of this study is to investigate the gender barriers experienced by these women in the exercise of their professional roles. To achieve this, the project is framed within a qualitative methodological design of exploratory-descriptive scope and phenomenological approach, in which in-depth interviews will be conducted with women who work in video game development in Uruguay. It is expected to provide valuable information regarding this issue and provide tools for organizations to reflect and work on this topic.

Key words: Gender, work, video games, technology.

Fundamentación, antecedentes y marco teórico

En la actualidad, se observa que existe una escasa participación laboral de mujeres en la creación de videojuegos, lo cual refleja la situación de esta población dentro de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Según Acker (1990), la causa de este fenómeno se halla en la naturaleza de las organizaciones laborales, las cuales constituyen estructuras de poder que reproducen desigualdades de género dentro de su cultura. Se tiende a conceptualizar a estas organizaciones y la tecnología como neutrales en relación al género y asexuales en relación a la sexualidad, lo cual dificulta la comprensión y visibilización de los mecanismos de discriminación y dominación basados en el género. En este sentido, la estructura del mercado laboral, las relaciones organizacionales, el control en el espacio de trabajo y la remuneración están siempre atravesadas por el género y la inequidad entre hombres y mujeres.

La producción teórica en relación a los videojuegos ha puesto su foco en los efectos que estos generan sobre la comunidad de videojugadores y la bibliografía centrada en la industria y las personas que participan de su creación es escasa. Por este motivo, el presente proyecto tiene como eje investigar las experiencias laborales de mujeres que trabajan en puestos de desarrollo¹ en el área de los videojuegos.

Mujeres y trabajo

Es necesario pensar la industria de los videojuegos como una organización laboral que, si bien tiene algunas características propias del rubro, reproduce mecanismos típicos de estas instituciones. Para comenzar a comprender la configuración de estos dispositivos, resulta imprescindible observar su evolución en el tiempo.

A pesar de que las mujeres han formado parte de la fuerza laboral desde el comienzo de los tiempos, históricamente su participación ha sido escasamente registrada. A finales del siglo XVIII y a lo largo del siglo XIX, se inicia un proceso de modernización de las sociedades occidentales, el cual conlleva transformaciones radicales en relación a la naturaleza del trabajo y su significado. A partir de este período, surge un interés sin precedentes de documentar la actividad laboral de las mujeres asalariadas debido a que el trabajo femenino es considerado un problema emergente que debía ser estudiado y resuelto (Scott, 2000). La Revolución Industrial marca la separación del hogar de los espacios de producción mercantil, diferenciando así el trabajo de

¹ Se denomina desarrollador a aquellos perfiles técnicos que participan en el diseño y la creación de sistemas informáticos utilizando uno o más lenguajes de programación.

hombres y mujeres (Pérez-Fuentes, 2000). Esta diferenciación legitima las diferencias de género como base de la organización social y naturaliza la división sexual del trabajo (Scott, 2000).

La separación hogar-trabajo estableció una división sexual de las esferas de lo público y lo privado, donde el rol de la mujer se ve asociado y relegado a esta última. La esfera privada es concebida como lo natural y, por ende, es excluida del interés académico de la época por considerarse no susceptible a la investigación teórica. De esta forma, se ignora la estrecha interrelación de ambas esferas y se oculta su interdependencia (Pateman, 2019). Como consecuencia de esto, la esfera pública es asociada a la masculinidad y el trabajo es considerado un ámbito masculino por excelencia donde las mujeres no son bienvenidas.

En el período industrial, el ideal imperante es el “salario familiar”, que presupone la organización de las personas en familias heterosexuales encabezadas por un hombre, quien percibe un salario suficiente para mantener a sus hijos y a una esposa como ama de casa a tiempo completo, cuyo trabajo doméstico no es remunerado. No obstante, en el capitalismo postindustrial, se observa una diversificación de las familias y una multiplicación de los hogares monoparentales. A su vez, la precarización de los salarios y el aumento del costo de vida provocan un incremento en el empleo femenino (Fraser, 1997).

En la actualidad, las mujeres integran una amplia porción de la fuerza laboral. Sin embargo, la división sexual del trabajo continúa vigente en las prácticas cotidianas de las organizaciones. Según Pateman (2019), la organización de la sociedad moderna, sustentada en un contrato social, incluye implícitamente un contrato sexual que establece el derecho político de los hombres sobre las mujeres. El contrato de matrimonio establece de manera implícita la sujeción de las mujeres a sus respectivos esposos, dando origen a la división sexual, la cual sienta las bases de la economía capitalista.

En similitud, Nancy Fraser (1997), señala la naturaleza bivalente del género, ya que está atravesado por dimensiones culturales-valorativas y políticas-económicas. Esto implica una doble discriminación. Por un lado, la dimensión cultural-valorativa privilegia un sistema androcentrista, que valora de manera favorable las características asociadas a la masculinidad en detrimento de las femeninas, instaurando así un sexismo cultural. Por otra parte, la esfera política-económica establece la diferenciación entre el trabajo público y remunerado y el trabajo privado no

remunerado y se le adjudica a las mujeres la responsabilidad por este último. A su vez, también estructura la división sexual del trabajo, que determina que las ocupaciones mejor remuneradas estén bajo el dominio masculino.

Mujeres y tecnología

La tecnología se encuentra dentro de estos sectores de dominio masculino. En la actualidad, esta ocupa cada vez más espacios de la vida cotidiana y continúa expandiendo su influencia, lo cual conlleva un gran prestigio a nivel social. En este sentido, el ciberfeminismo denuncia que la tecnología tiende a reproducir formas de poder que excluyen a las mujeres y las confina a roles más tradicionales que las mantienen dentro de una economía doméstica y precarizada (Zafra y López-Pellisa, 2019).

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la tecnología no es “intrínsecamente patriarcal ni necesariamente liberadora” (Wajcman, 2019, p. 380) y los medios son inseparables del contexto en el que son utilizados (Kuni, 2019). De esta forma, el mundo tecnológico adoptó valores tradicionalmente masculinos que reproducen prácticas de trabajo desiguales que privan a las mujeres y otras minorías el acceso a cargos de poder, prestigio y libertad económica porque en su mayoría son hombres quienes diseñan y crean la tecnología. En este sentido, puede pensarse que, de incrementarse el número de mujeres en cargos tecnológicos, se podría dar una apertura para la transformación de los roles de género tradicionales y para promover la independencia de estas en el ámbito político, económico y social (Zafra y López-Pellisa, 2019).

Dentro del sector tecnológico, la industria de los videojuegos representa una de las áreas más rentables y populares, ya que desde su aparición en la década de 1970 (Etxeberria, 2001), los videojuegos han ganado cada vez más importancia en la vida de las personas. Solamente en los Estados Unidos, la industria de los videojuegos en el año 2019 representó una producción económica de 90.3 billones de dólares en ventas, más de 59 billones de dólares en valor agregado y 12.6 billones de dólares en impuestos y es más lucrativa que la industria cinematográfica y la industria musical combinadas (Entertainment Software Association, 2020). Más de dos de tres americanos juegan videojuegos, siendo la población comprendida entre dieciocho y treinta y cuatro años quienes integran el mayor porcentaje de jugadores, seguidos por los menores de edad quienes representan un 76% de este rango etario (Entertainment

Software Association, 2021). El 87% de las personas que respondieron al censo considera a los jugadores como un grupo diverso, no obstante, las estadísticas sugieren que el 73% pertenece a la etnia caucásica. En relación con el género, 45% de los jugadores se identifican como mujeres (Entertainment Software Association, 2021). En Europa, el 50% de la población comprendida entre los seis y los sesenta y cuatro años juega videojuegos, siendo la edad promedio 31,3 años (ISFE, 2020). De estos jugadores, 47% se identifica con el género femenino (ISFE, 2020).

No obstante, el porcentaje global de mujeres que trabajan dentro del área de los videojuegos está por debajo del porcentaje de mujeres que trabajan en el sector IT (Tecnologías de la Información). En el año 2020, éste correspondía al 22% y, en el área de los esports, al 5% (Women in Games, 2022). En Argentina, la industria de los videojuegos representó un valor estimado de 72.341.040 millones de dólares en el año 2022 y se estima que durante el mismo año dio empleo a alrededor de 1495 profesionales, entre los cuales solo un 23% se identifica con el género femenino. Dentro de este 23%, solamente el 67% ocupa cargos tecnológicos (Observatorio de la Industria Argentina de Desarrollo de Videojuegos, 2022).

Participación educativa y laboral femenina dentro del sector tecnológico

A pesar de que durante las últimas décadas se ha observado un incremento a nivel mundial del acceso de las mujeres a carreras universitarias, dentro de los campos de la Ciencia, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería (STEM, por sus siglas en inglés), se observa una histórica infrarrepresentación de las mujeres. Esta brecha se agudiza particularmente en el terreno de la Tecnología y la Ingeniería.

A nivel global, el porcentaje de mujeres inscritas en carreras relacionadas al área de las TIC entre el 2014 y el 2016 corresponde al 28% (UNESCO, 2017). De acuerdo con el último censo realizado en Estados Unidos, las mujeres ocupan menos del 25% de los empleos relacionados a la Informática y alrededor de un 15% de los empleos relacionados a la Ingeniería (Martínez y Cheridan, 2021). En la Unión Europea y Reino Unido, el porcentaje de mujeres tituladas en carreras relacionadas a las TIC es de 19,8% (Catalyst, 2020) y en Latinoamérica está por debajo del 50%, siendo Perú el país con mayor porcentaje (50%) y Chile el país con menor porcentaje (menos del 15%) (ONU Mujeres, 2020).

En Uruguay, la matrícula femenina de la Universidad de la República representa el 63,2% del total de estudiantes (Dirección General de Planeamiento – UdelaR, 2020).

Sin embargo, según datos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, el porcentaje de estudiantes activas cursando la carrera de Ingeniería de Sistemas en el año 2017 corresponde a 15,4% (Unidad de Enseñanza de la Facultad de Ingeniería, 2018). En empresas uruguayas afiliadas a la CUTI (Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información) el porcentaje de mujeres empleadas dentro del sector IT corresponde al 32%. Si se toman en cuenta los puestos de Especialistas IT o de Directorio, este porcentaje desciende al 22% (CUTI, 2021).

Consecuencias de la baja participación de las mujeres en el sector tecnológico y los videojuegos

La escasa participación de las mujeres en puestos tecnológicos conlleva diversas consecuencias, tanto actuales como futuras. Según un informe de la UNESCO de 2018 se predice que “a la luz de la actual Cuarta Revolución Industrial, los trabajos del futuro requerirán competencias STEM, y por otra parte, diversas fuentes anticipan que hasta el 75% de los empleos estarán relacionados con el campo de las STEM” (ONU Mujeres, 2020, p.31). A partir de esto, puede suponerse que el hecho de que las mujeres queden relegadas y excluidas en el acceso a trabajos del sector IT podría tener severas implicaciones en el futuro económico y laboral de estos colectivos. De no revertirse esta tendencia, en el futuro el porcentaje de trabajo precarizado femenino podría incrementarse y, por ende, aumentaría la desigualdad económica y social.

Por otra parte, como consecuencia de la baja participación femenina en el mundo IT, se observa que algunas aplicaciones y dispositivos tecnológicos presentan sesgos que no contemplan a las mujeres. Como ejemplo de esto, en la actualidad muy pocas marcas fabricantes de *smartwatches* tienen la función de medir el ciclo menstrual. Como es sabido, estos relojes tienen un sinnúmero de funcionalidades desde medir los pasos caminados, los latidos del corazón e incluso el sodio o el oxígeno en sangre. Sin embargo, el hecho de que muy pocos modelos presentan una funcionalidad que permita registrar el período menstrual es poco inclusivo, considerando que la mitad de la población mundial entre diez y cincuenta años es menstruante (Irrazabal, 2022). Siguiendo esta línea de pensamiento, aumentar la presencia de las mujeres en el sector IT supondría un aporte significativo al desarrollo de la ciencia y la tecnología, ya que una mayor diversidad de miradas e ideas contribuiría a disminuir los sesgos y aumentar la creatividad en pro de un conocimiento más sólido, abarcativo y equitativo (UNESCO, 2017).

Estos sesgos también se reflejan en el ámbito de los videojuegos. Como resultado del bajo porcentaje de mujeres que participan activamente en la creación de los mismos, en la actualidad se observa que predominantemente éstos son creados por hombres para hombres (Rubio y Cabañes, 2011; Díez, 2014; Fox y Tang, 2014; Kowert et al., 2017; Vela, 2018). Puede afirmarse entonces que desde sus inicios los videojuegos han estado caracterizados por un alto contenido sexista, tanto implícito como explícito, donde los personajes femeninos suelen estar infrarrepresentados (Breuer, Kowert, Festl y Quandt, 2015) y fuertemente estereotipados.

Los personajes femeninos son a menudo representados por medio de actitudes dominadas y pasivas (Díez, 2009; Martínez, 2017), hipersexualizados y objetificados (Summers y Miller, 2014; Gestos, Smith-Merry y Campbell, 2018; Fox y Potocki, 2015) a través de vestimenta reveladora que no se correlaciona con la trama (Díez, 2009; Kowert et al., 2017; Gestos et al., 2018), curvas desproporcionadas (Summers y Miller, 2014; Gestos et al., 2018) y movimientos, posturas y acciones dirigidos a seducir a la audiencia masculina (Díez, 2009; Fox y Tang, 2014). De no ser sexualizadas, son presentadas como interés romántico del protagonista y en un papel de damisela en apuros que debe ser rescatada (Gestos et al., 2018) y que se le ofrece al jugador a modo de trofeo o recompensa (Vaca y Romero, 2007; Stermer y Burkley, 2012; Summers y Miller, 2014; Fox y Potocki, 2015). A través de estos estereotipos se refuerzan actitudes extremadamente nocivas, condescendientes y paternalistas hacia las mujeres (Sarkeesian, 2013).

Los videojuegos actúan como agentes socializadores (Díez, 2015) que transmiten creencias y valores (Vaca y Romero, 2007) y representan y reproducen constructos sociales del medio en el que fueron creados (Díez, 2007). Por este motivo, la repetición masiva de este tipo de contenido sexista de forma acrítica no habilita la oportunidad de explorar otras alternativas e instaura la idea de que es la única realidad posible e incuestionable (Vela, 2018).

En este sentido, diversos autores advierten del potencial peligro que supone jugar a juegos con contenido sexista, los cuales conllevan una mayor reproducción de actitudes sexistas en los jugadores (LaCroix, Burrows y Blanton, 2018) y la normalización de estas conductas (Fox y Tang, 2016). Según Puente y Lasén (2015), en el diseño y práctica de videojuegos, se reflejan los discursos hegemónicos de la sociedad donde se crean y consumen. Como resultado, los espacios lúdicos pueden

reproducir y actualizar prácticas discriminatorias, lo que afecta la forma en que jugadores y jugadoras interactúan durante el juego.

A pesar de que casi la mitad de los videojugadores son mujeres, el entorno de los videojuegos se sigue presentando como un ambiente cerrado, sexista y muchas veces hostil (Fox y Tang, 2016) donde las mujeres tienden a recibir más comentarios negativos que sus contrapartes masculinos (Kuznekoff y Rose, como se citó en Kowert, Breuer y Quandt, 2017) potenciados por la anonimidad y falta de consecuencias (Fox, Cruz y Lee 2015). Vela (2018) habla de un *modus operandi* de estilo “casa del árbol”, donde las mujeres son tratadas como invasoras o foráneas y, aquellas que no aceptan las reglas implícitas impuestas son excluidas y expulsadas en pro de mantener estos espacios masculinos seguros e impermeables al cambio.

Esto representa un problema ya que los videojuegos “son la puerta de entrada de niños y jóvenes en las TIC” (Belli y López, 2008, p.160), por lo cual mostrar y reproducir este tipo de contenidos resulta preocupante en relación a los valores que estos transmiten e inculcan a las infancias y adolescencias. Además, las personas que eligieron estudiar carreras relacionadas a la industria de los videojuegos destacan como principal motivo de su elección la pasión por los juegos (Westart y Legault, 2018). De esta manera, se forma una especie de bucle donde las mujeres no eligen carreras relacionadas con la tecnología en general y los videojuegos en particular porque en su primer acercamiento a éstos no se sienten incluidas (Kowert et al., 2017) y a su vez, la falta de mujeres trabajando en el área no permite que se desarrollen juegos con una mirada más diversa e inclusiva que pueda atraer a niñas y adolescentes a optar por carreras dentro del sector tecnológico.

Organizaciones que trabajan para revertir esta problemática

Numerosas organizaciones internacionales, gobiernos, instituciones académicas y empresas públicas y privadas han realizado esfuerzos conjuntos para promover el acceso de mujeres a carreras relacionadas con las TIC. Por ejemplo, el programa Emprendedoras en STEM en Australia, que busca financiar y apoyar emprendimientos de mujeres en el área de las STEM, Indian Girls Code en India, cuyo objetivo es enseñar programación a niñas de contextos desfavorecidos, Tech Needs Girls en Ghana, que se enfoca en capacitar a niñas y adolescentes en áreas IT, Rail Girls en Finlandia (actualmente cuentan con presencia global), que familiariza a las mujeres con herramientas informáticas a través de cursos de programación, entre otros (ONU

Mujeres, 2020). Además, existen numerosas organizaciones internacionales que están orientadas a formar niñas, adolescentes y mujeres en el área tecnológica, dar visibilidad a las mujeres que trabajan en IT, apoyar su desarrollo profesional, generar redes de información y actualización entre mujeres, difundir ofertas de trabajo y promocionar la inserción laboral en el área. Por nombrar algunas: WomenTech Network, Women Who Code, Girls Who Code, Women in AI, Women in Data, Women in Tech, Ada's List, Geek Girls Carrots, Girls in Tech, LeanIn, AnitaB, Lesbians Who Tech and Allies, Latinas in Tech, CodeOp, entre otras².

En Uruguay, se han adoptado iniciativas para fomentar el interés de niñas, adolescentes y mujeres en carreras IT. Desde el año 2010, se celebra el cuarto jueves de abril el "Día Internacional de las Niñas en las TIC", donde se realizan diversas jornadas y talleres en varios centros educativos, entre ellos la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República (Delgado et al., 2017). Además, en el país contamos con la presencia de organizaciones internacionales (Girls in Tech) y nacionales (Mujeres IT), que organizan talleres orientados a la sensibilización de la sociedad en torno a esta temática, talleres de capacitación, mentorías³ y otras actividades sociales que apuntan al desarrollo profesional y a la formación de una comunidad que pueda extender redes de apoyo a todas aquellas mujeres que están incursionando en el área. Por otra parte, el programa "Jóvenes a Programar"⁴, el cual busca capacitar a jóvenes entre 18 y 30 años en el área IT y fomentar su posterior inserción laboral incluyó cupos únicamente femeninos en su edición de 2018. También algunos centros de estudios privados brindan descuentos a las mujeres que realizan cursos del área de las TIC.

En el área de los videojuegos existen algunas organizaciones internacionales, entre las cuales se destacan Women in Games y Dames Making Games, que abogan por una mayor inclusión en la industria con el objetivo último de promover espacios y sociedades más equitativas. El colectivo Dames Making Games considera la creación de videojuegos como un acto de resistencia que otorga a sus creadores la posibilidad de expresar su identidad, política, género y sexualidad, dándoles el poder para

² La mayoría de estas iniciativas se describen como organizaciones sin fines de lucro y reciben donaciones de diversas fuentes, con excepción del programa "Emprendedoras en STEM", el cual fue iniciativa del gobierno australiano; Indian Girls Code, que es llevado a cabo por la empresa Robotix; Tech Needs Girls, que fue una iniciativa de la ONU y Rail Girls, que nació como una iniciativa del gobierno de Finlandia.

³ Los programas de mentorías tienen como objetivo guiar y acompañar a las mujeres que quieren empezar a dar sus primeros pasos dentro del mundo IT y son llevadas a cabo por otras profesionales del rubro.

⁴ Iniciativa de Ceibal, el centro de innovación educativa con tecnologías digitales del Estado uruguayo.

transformar sus comunidades e impactar de forma positiva las políticas y las prácticas (Dames Making Games, 2022).

A pesar de todas estas iniciativas tanto locales como globales, el porcentaje de mujeres en roles tecnológicos y, particularmente en el desarrollo de videojuegos, sigue siendo muy bajo y la tendencia de crecimiento a través de las décadas es lenta. Las estrategias que están abordando gran parte de las organizaciones están destinadas a promover el ingreso de mujeres a carreras tecnológicas y a acompañar y apoyar sus trayectorias individuales. No se pone en tela de juicio los aportes significativos de estas iniciativas, no obstante, centrar la atención en los individuos desvía la atención del problema esencial. En este sentido, Martínez (2017) toma como referencia el movimiento “Lean In”, impulsado por Sheryl Sandberg, directora ejecutiva de Facebook. Dicho movimiento adjudica la escasez de mujeres dentro del área tecnológica a las barreras culturales y de género autoimpuestas. De esta forma, una problemática social se individualiza privatizando la responsabilización en los mismos sujetos que padecen la discriminación.

Barreras de género que experimentan las mujeres en el sector tecnológico de desarrollo de videojuegos

Las mujeres experimentan múltiples barreras que obstaculizan su ingreso a carreras y trabajos tecnológicos, así como su desarrollo y permanencia dentro de estas áreas. En referencia a las trayectorias educativas, Weststar y Legault (2018) utilizan la metáfora de las “tuberías con grietas” para conceptualizar las dificultades que han enfrentado aquellas iniciativas que únicamente abogan por el mayor ingreso de mujeres a carreras tecnológicas. Las autoras sostienen que, en algún punto de la continuidad educativa, las mujeres tienden a desafiarse de las instituciones, resultando en una baja matrícula de egreso, a pesar de que su desempeño académico suele ser mejor que el de sus compañeros (García, 1998; Mura, Yansen y Zukerfeld, 2011).

Rubio y Cabañes (2011) afirman que los planes de enseñanza actuales perpetúan la división sexual del trabajo, por lo cual para lograr una verdadera igualdad de oportunidades se debe reconsiderar los contenidos curriculares para transformar el currículum oculto de las instituciones y eliminar actitudes y estereotipos sexistas en la enseñanza.

En una investigación realizada en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, se señala como principales factores que inciden en la baja presencia de

mujeres en la carrera de Ingeniería en Computación la falta de incentivo por parte del sistema educativo para fomentar el interés de niñas y adolescentes en las áreas tecnológicas, las oportunidades reales que ofrece el mercado de trabajo y los estereotipos de género que impulsan la división sexual del trabajo y que impactan en las trayectorias académicas de las mujeres, debido a que no son compatibles con la maternidad y las tareas domésticas y de cuidados (Tomassini y Urquhart, 2011). En similitud, Bush (como se citó en Palermo, 2012), destaca como principales obstáculos educativos las actitudes sexistas de los docentes y compañeros de estudio, las escasas oportunidades de progreso en la futura carrera profesional y los estereotipos que determinan a la ciencia y la tecnología como actividades masculinas. En relación a este último, Usategui y Del Valle (2007) afirman que “las mujeres que acceden a los estudios técnicos superiores sufren un proceso de aculturación a los valores considerados tradicionalmente masculinos” (p.23). Todos estos factores, suponen un esfuerzo por parte de las mujeres para abrirse camino en el ambiente sin dejar de lado los comportamientos adecuados socialmente a su género, lo que implica un autodisciplinamiento (Palermo, 2012).

Algunas observaciones del comportamiento femenino en áreas de dominio masculino concluyen que las mujeres tienden a internalizar la misoginia presente a nivel institucional (Blodgett y Salter, 2014) y a alinear su comportamiento de acuerdo a normas rígidas de género o a normas masculinizadas para tener éxito en su entorno laboral (Lynch, Tompkins, van Driel y Fritz, 2016), sacrificando en este último caso aspectos importantes de su feminidad (Wajcman, 2019). También se ha observado que algunas mujeres tienden a invisibilizar comportamientos asociados a su género en un esfuerzo por encajar en el ambiente (Prescott y Bogg, 2011) y el sentimiento de tener que demostrar su valía en todo momento (Zafra y López-Pellisa, 2019).

En este sentido, Ana María Fernández (1989) plantea que existe una violencia simbólica hacia las mujeres, la cual se manifiesta en el terreno de la subjetividad y que los elementos que conducen a la subordinación de género están naturalizados y, como consecuencia, los mecanismos a través de los cuales es posible esta desigualdad permanecen invisibilizados. Esta invisibilidad permite que los roles de género se mantengan aún cuando las mujeres ocupan cada vez más espacios educativos y laborales.

En similitud, Ortmann (2015) sostiene que la ciencia y la tecnología tienden a considerarse espacios neutrales debido a que identifican las características

masculinas como universales. Por este motivo, las mujeres que quieren ser aceptadas en esta comunidad deben adaptarse y comportarse como hombres mientras intentan también amoldarse a las expectativas sociales y culturales acerca de cómo debe actuar el género femenino. Esta universalidad también se refleja en el ideal de trabajador dentro de las organizaciones. Este concepto de trabajador universal, que en realidad es un hombre, excluye y margina a las mujeres quienes, por definición, fallan en adquirir las cualidades de este modelo de trabajador porque hacerlo implica comportarse como hombres. Bajo esta lógica, los cuerpos y las características femeninas son estigmatizados y utilizados como mecanismo de control y exclusión (Acker, 1990).

Dentro del ámbito laboral, especialmente en las TIC, las mujeres experimentan también un efecto que Weststar y Legault (2018) denominan “piso pegajoso”, el cual hace referencia a la tendencia de permanecer en niveles más bajos respecto a salarios y jerarquía organizacional. Diversos autores han señalado también el efecto “techo de cristal”, que impide el acceso de las mujeres a posiciones directivas y puestos de toma de decisión (Weststar y Legault, 2018; Ortmann, 2015; Prescott y Bogg, 2011).

El “techo de cristal” representa una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres. Imperceptible pero imposible de atravesar, que nos permite ver los escalones superiores de una carrera pero nos impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido por barreras implícitas, informales y difíciles de detectar. (Maffía, 2008, como se citó en Ortmann, 2015, p.97)

En suma a las barreras antes mencionadas, dentro de la industria de los videojuegos, las mujeres experimentan algunas barreras propias del área como el *crunch time*. Este término hace referencia a un período de tiempo en el que se naturaliza trabajar muchas horas extra, generalmente en los meses previos al lanzamiento de un juego o la incorporación de actualizaciones importantes. Es esperable que durante el *crunch time* los empleados trabajen más de 100 horas por semana o 12 horas por día. En la actualidad, esta práctica está tan naturalizada que muchos creadores de videojuegos tienen la idea de que es necesaria para producir juegos de éxito (Cote y Harris, 2021). Esta práctica representa un desafío para las mujeres dentro de la industria (Weststar y Legault, 2018), ya que tienden a dedicar más tiempo a las tareas domésticas y de

cuidados. Esto implica que algunas mujeres opten por desarrollar videojuegos educativos, lo que las mantiene alejadas de los estudios más grandes y exitosos.

Además, la industria de desarrollo de videojuegos se configura como un ambiente hostil para las mujeres. En el 2011, a partir del movimiento #1ReasonWhy, diversas profesionales compartieron anécdotas que reflejan el sexismo en la industria. A partir de sus experiencias, puede concluirse que los estudios valoran menos las opiniones de las mujeres en relación con sus contrapartes masculinos (Lynch, Tompkins, van Driel y Fritz, 2016), tienden a objetificar a las mujeres, hacen referencias constantes a la cultura de la violación, promueven microagresiones y no ofrecen apoyo ante situaciones de acoso sexual (Blodgett y Salter, 2014).

En una Encuesta de Satisfacción de los Desarrolladores llevada a cabo por la Asociación Internacional de Desarrolladores de Videojuegos en el período 2014-2015 se determinó que los roles técnicos dentro de la industria son mayormente ocupados por hombres y tienen una remuneración más alta. El 49% de las personas encuestadas manifestaron no sentir que existiera una igualdad de tratamiento y oportunidades para todos dentro de la industria y un alto porcentaje de los participantes señaló el sexismo imperante dentro del ámbito de los videojuegos (Weststar y Legault, 2018). En concordancia, en una encuesta realizada a los trabajadores de la industria de los videojuegos en Reino Unido el 45% de las mujeres que respondieron considera el género como un factor limitante en la progresión de su carrera y el 33% manifestó haber experimentado acoso y/o bullying debido a su género en el lugar de trabajo (Pearson, 2015).

Problema y preguntas de investigación

Los videojuegos suelen representar el primer contacto de niños y niñas con la tecnología y se configuran como un ámbito atravesado por estereotipos y roles rígidos de género. Los videojuegos no son neutros, ni en sus contenidos ni en la composición laboral de los estudios que los producen. En este sentido, este proyecto estima necesario el poder explorar las experiencias de las mujeres que participan en la producción de los mismos con el fin de esclarecer cómo intervienen las barreras de género en el desarrollo de su profesión.

Se observa que la producción científica relativa a las mujeres que forman parte de esta industria es más bien escasa, por lo cual se espera poder contribuir a un mayor

esclarecimiento de la problemática y aportar datos de la industria uruguaya que, si bien es todavía incipiente, posiblemente seguirá creciendo en los próximos años

Preguntas de Investigación

¿Cómo son las trayectorias laborales de las mujeres desarrolladoras de videojuegos en Uruguay?

¿Cómo perciben la desigualdad de género dentro de la industria de los videojuegos?

¿Cuáles son las barreras de género que experimentan las mujeres desarrolladoras de videojuegos en Uruguay?

¿Qué estrategias utilizan estas mujeres para afrontar estas barreras de género en su ámbito laboral?

Objetivo general

Investigar las barreras de género que experimentan las mujeres desarrolladoras de videojuegos en Uruguay.

Objetivos específicos

Indagar sobre las experiencias laborales de las mujeres desarrolladoras de videojuegos en Uruguay.

Identificar la percepción de estas mujeres en relación a la desigualdad de género de la industria.

Explorar las distintas barreras que experimentan estas mujeres a lo largo del ejercicio de su profesión.

Describir las diferentes estrategias que utiliza la población objetivo para afrontar las barreras de género en el ámbito laboral.

Metodología

Diseño metodológico

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo a través de un diseño metodológico de corte cualitativo. Este tipo de diseño pone su foco en la experiencia de las personas, en el modo en que éstas interpretan y dan significado al mundo que las rodea, tomando en cuenta su subjetividad y el contexto en el que están inmersas (Vasilachis, 2006). En palabras de Taylor y Bogdan (1994), la investigación cualitativa posibilita la comprensión de determinados fenómenos de carácter social a través de la

perspectiva de los actores, permite ver la realidad tal cual es percibida y producida por los involucrados.

En relación al alcance, este será de tipo exploratorio-descriptivo, ya que la literatura con respecto a la situación de las mujeres que ocupan roles técnicos dentro de la industria de los videojuegos es escasa y etnocéntrica, ya que la mayor parte de la producción científica en torno a este tema se ha generado en países de Europa y América del Norte. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios exploratorios permiten llevar a cabo investigaciones más abarcativas en relación al contexto en el que son producidas y también establecer prioridades para futuras investigaciones. Por otra parte, Vasilachis (2006) postula que los estudios exploratorios ofrecen una flexibilidad necesaria a la hora de investigar temáticas poco exploradas, ya que el punto de vista del investigador puede experimentar transformaciones en el transcurso del estudio.

El abordaje será de tipo fenomenológico porque busca ahondar en las experiencias de estas mujeres en relación al género dentro de su lugar de trabajo. Según Hernández et al. (2014), este tipo de abordaje se utiliza cuando se pretende comprender un fenómeno determinado a partir de las múltiples perspectivas de las personas que lo vivencian.

Técnicas de recolección de datos

Las instancias de recolección de datos podrán ser realizadas en formato virtual y/o presencial y serán llevadas a cabo por la investigadora. La técnica utilizada será la entrevista en profundidad, la cual permite ahondar en los significados que las personas atribuyen a sus experiencias en relación a la temática a indagar.

Taylor y Bogdan (1994) definen la entrevista en profundidad como un “encuentro dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias y situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (p. 101). En similitud, Valles (1999) postula que este tipo de entrevista tiene como ventaja propiciar interacciones flexibles y espontáneas, facilitando que las personas entrevistadas puedan responder de forma genuina y comprometida.

Por otra parte, Marradi, Archenti y Piovani (2007) describen la entrevista de investigación social como un encuentro particular cuya finalidad es la recolección de información. Por medio de este tipo de entrevistas, se busca conocer el punto de vista del entrevistado sin pretender modificarlo o influenciarlo. El objetivo final de este tipo

de entrevista es obtener información a través de las percepciones e interpretaciones que tienen las personas acerca de un tema de interés.

Las entrevistas se realizarán de forma individual y se utilizará un formato semiestructurado que, si bien incluye una guía de temáticas a abordar elaborada previamente, también otorga la flexibilidad necesaria para ahondar en algunas temáticas e incorporar nuevos interrogantes que vayan surgiendo a partir del intercambio (Hernández et al., 2014). A su vez, este formato permite que los entrevistados puedan referirse a otras temáticas que no sean previamente indagadas, permitiendo así un conocimiento más profundo de determinadas experiencias de los participantes (Taylor y Bogdan, 1994).

De esta forma, se elaborará una guía de entrevista que incluya preguntas que contemplen las temáticas abordadas en cada uno de los objetivos de investigación. Además, se procederá a grabar las entrevistas con el consentimiento de las participantes a modo de registro para garantizar una mayor fiabilidad de los datos.

Población y contexto

En concordancia con el diseño metodológico de esta investigación, se seleccionará a las participantes a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual posibilita obtener casos de interés para el propósito de la investigación (Hernández et al., 2014) y permite que aquellas personas interesadas en participar en la misma puedan presentarse de manera voluntaria (Crespo y Salamanca, 2007). Esta selección se realizará sin un número preestablecido de casos y se continuará realizando entrevistas hasta que se produzca una saturación de categorías, es decir, cuando las nuevas unidades que se agregan ya no aportan datos novedosos (Hernández et al., 2014).

Como criterios de inclusión se buscará que las participantes se identifiquen como mujeres, que ocupen o hayan ocupado un rol de desarrollo dentro del área de los videojuegos (sea en estudios independientes o en proyectos llevados adelante por multinacionales) y que residan en Uruguay.

Como estrategia inicial de captación de participantes, se solicitará a mujeres vinculadas a organizaciones que promueven la inclusión de mujeres en el área tecnológica que difundan la propuesta entre las integrantes de estos grupos. Se procederá a utilizar la estrategia del muestreo de avalancha o “bola de nieve”, a través de la cual se le solicita a los entrevistados que recomienden a otros participantes,

utilizando el vínculo de confianza previamente establecido y permitiendo así llegar a personas más difíciles de identificar (Crespo y Salamanca, 2007).

Análisis de datos

En función de las transcripciones de las entrevistas, la información recabada será categorizada y codificada, a partir de lo cual se definirán las conclusiones de la investigación. Para facilitar el análisis de la información, se utilizará el software *Etnograph*, el cual permite codificar los datos a partir de los criterios establecidos por la investigadora. A través de este programa, los segmentos de información pueden ser “anidados, entrelazados y yuxtapuestos en varios niveles de profundidad” (Hernández et al., 2014, p. 452).

Consideraciones éticas

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo en concordancia al Decreto CM/515 del Poder Ejecutivo uruguayo (Uruguay, 2008a), el cual establece las consideraciones éticas que deben ser tenidas en cuenta en la investigación con seres humanos. Además, se solicitará el aval del Comité de Ética en la Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, constatando que no existen conflictos de intereses ni de maleficencia que puedan incidir en el desarrollo de la investigación.

Con respecto a las participantes, previo al comienzo de la investigación se elaborará un consentimiento informado en el que se informará acerca de los objetivos de la investigación y donde se garantizará la confidencialidad y el anonimato de las voluntarias, en concordancia con la Ley N° 18.331 de Protección de Datos Personales (Uruguay, 2008b). Además, se afirmará en todo momento que la participación en la investigación es voluntaria y que se podrá optar por no participar o interrumpir la participación en cualquier momento sin que esto genere represalias de ningún tipo hacia la persona. Finalmente, también se informará sobre el destino de los datos y la difusión de los resultados una vez finalizada la investigación.

Cronograma

	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión bibliográfica	■	■										
Presentación de la documentación ante el comité de ética FPSIC		■										
Elaboración del consentimiento informado		■										
Elaboración de la guía de entrevista		■	■									
Difusión del proyecto		■	■	■								
Realización de entrevistas				■	■	■						
Desgrabación de entrevistas					■	■	■					
Análisis de datos					■	■	■	■	■			
Elaboración del informe									■	■		
Difusión de los resultados											■	■

Resultados esperados

- Producir conocimiento que contribuya al esclarecimiento de la temática explorada a partir de los objetivos delimitados.
- Aportar conocimiento que sirva de base para futuras investigaciones.
- Promover la creación de estrategias dentro de las empresas destinadas a minimizar los efectos de la brecha de género en las profesiones tecnológicas.
- Contribuir al desarrollo de nuevas políticas de igualdad de género en los ámbitos educativo, laboral y legislativo.

- Aportar recursos que contribuyan a respaldar las reivindicaciones de diferentes colectivos de mujeres, particularmente en el ámbito tecnológico.

Referencias bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations [Jerarquías, trabajos, cuerpos: una teoría del género de las organizaciones]. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. Recuperado de: <http://www.csun.edu/~snk1966/J.%20Acker%20Hierarchies,%20Jobs,%20Bodies%20-%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf>
- Belli, S. y López, C. (2008). Breve historia de los videojuegos. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (14), 159-179. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/537/53701409.pdf>
- Blodgett, B. y Salter, A. (2014). #1ReasonWhy: Game Communities and the Invisible Woman [#1ReasonWhy: Comunidades gamers y la mujer invisible]. *Foundations of Digital Games*, 1-8. Recuperado de: <https://mdsoar.org/handle/11603/7342>
- Breuer, J., Kowert, R., Festl, R. y Quandt, T. (2015). Sexist Games = Sexist Gamers? A Longitudinal Study on the Relationship Between Video Game Use and Sexist Attitudes [Juegos sexistas = jugadores sexistas? Un estudio longitudinal de la relación entre el uso de videojuegos y las actitudes sexistas]. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 18(4), 197-202. doi: [10.1089/cyber.2014.0492](https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0492)
- Catalyst (2020). *Quick take: Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)*. Estados Unidos. Recuperado de <https://www.catalyst.org/research/women-in-science-technology-engineering-and-mathematics-stem/>
- CEPAL (2020). *Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en el Uruguay* (47). Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45516/1/S2000262_es.pdf
- Conde, M. (2018). Sexismo y videojuegos. *Contornos del NO – Revista de Industrias Culturales* 2(2), 45-51. Recuperado de <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ic/article/view/78>
- Cote, A. y Harris, B. (2021). The cruel optimism of “good crunch”: How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices [El optimismo cruel del “buen crunch”: cómo los discursos en la industria de los videojuegos perpetúan prácticas laborales insostenibles]. *New Media & Society*, 1-19. doi: [10.1177/14614448211014213](https://doi.org/10.1177/14614448211014213)
- Crespo, M. y Salamanca, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure investigación*, (27). Recuperado de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340/330>
- CUTI. (2021). *Remuneraciones y empleo del sector TI*. Recuperado de <https://observatorioti.cuti.org.uy/wp-content/uploads/2021/03/Empleo-y-Remuneraciones-del-sector-TI-en-Uruguay-2019-2020.pdf>

- Dames Making Games (2022). *Dames Making Games*. Recuperado de <https://dmg.to/about>
- Deagosto, G. (8 de febrero de 2021). La industria de los videojuegos y la importancia del modelo de rol: "No podés ser aquello que no podés ver". *La Diaria*. Recuperado de <https://ladiaria.com.uy/economia/articulo/2021/2/la-industria-de-los-videojuegos-y-la-importancia-del-modelo-de-rol-no-podes-ser-aquello-que-no-podes-ver/>
- Delgado, A., Rosa, A., Rattaro, C., Viscarret, A., Etcheverry, L., Sosa, R., ... Bakala, E. (2017). Promoviendo carreras de TICs en adolescentes de secundaria en Uruguay. Trabajo presentado en el congreso LAWCC, IX Congreso de la Mujer Latinoamericana en la Computación, Córdoba, Argentina.
- Díez, E. (2009). Sexismo y violencia: la socialización a través de los videojuegos. *Feminismo/s*, (14), 35-52. doi: [10.14198/fem.2009.14.03](https://doi.org/10.14198/fem.2009.14.03)
- Díez, E. (2014). El género de la violencia en los videojuegos y el papel de la escuela. *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Enrique-Diez-Gutierrez/publication/28161201_El_genero_de_la_violencia_en_los_videojuegos_y_el_papel_de_la_escuela/links/0f317535794c4060be000000/El-genero-de-la-violencia-en-los-videojuegos-y-el-papel-de-la-escuela.pdf
- Díez, E. (2015). Videojuegos y sexismo. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/265528066_Videojuegos_y_sexismo
- Dirección General de Planeamiento - Udelar. (2020). *Informe del Relevamiento Continuo de Estudiantes de Grado de la Udelar Año 2018*. Recuperado de <https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2020/11/1.-Forma-Estudiantes-G%C3%A9nero.pdf>
- Entertainment Software Association (2020). Video games in the 21st century: The 2020 Economic Impact Report [Videojuegos en el siglo XXI: Reporte de Impacto Económico 2020]. Recuperado de <https://www.theesa.com/wp-content/uploads/2019/02/Video-Games-in-the-21st-Century-2020-Economic-Impact-Report-Final.pdf>
- Entertainment Software Association (2021). 2021 Essential facts about the video game industry [Datos esenciales acerca de la industria de los videojuegos en 2021]. Recuperado de <https://www.theesa.com/wp-content/uploads/2021/08/2021-Essential-Facts-About-the-Video-Game-Industry-1.pdf>
- Etxeberria, F. (2001). Videojuegos y educación. *Teoría de la Educación en la Sociedad de la Información*, (2). Recuperado de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/56438/TEE2001_V2_videojuegoseducacionpdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, A. (1989). Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. En E. Gilberti y A. M. Fernández (Ed.), *La mujer y la violencia invisible* (pp. 141-169). Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.

Fox, J., Cruz, C. y Young, J. (2015). Perpetuating online sexism offline: Anonymity, interactivity and the effects of sexist hashtags on social media [Perpetuando el sexismo online fuera de las redes: anonimidad, interacción y los efectos de etiquetas sexistas en las redes sociales]. *Computers in Human Behavior*, 52, 436-442. doi: doi.org/10.1016/j.chb.2015.06.024

Fox, J. y Potocki, B. (2015). Lifetime Video Game Consumption, Interpersonal Agression, Hostile Sexism, and Rape Myth Acceptance: A Cultivation Perspective [Consumo de videojuegos a lo largo de la vida, agresión interpersonal, sexismo hostil y aceptación del mito de la violación: una perspectiva desde la cultivación]. *Journal of Interpersonal Violence*, 31(10), 1912-1931. doi: doi.org/10.1177/088626051557074

Fox, J. y Tang, W. (2014). Sexism in online video games: The role of conformity to masculine norms and social dominance orientation [Sexismo en videojuegos online: el rol de la conformidad a las normas masculinas y la orientación a la dominancia social]. *Computers in Human Behavior*, 33, 314-320. doi: [10.1016/j.chb.2013.07.014](https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.07.014)

Fox, J. y Tang, W. (2016). Women's experiences with general and sexual harassment in online video games: Rumination, organizational responsiveness, withdrawal, and coping strategies [Experiencias de mujeres con acoso y acoso sexual en videojuegos: rumiación, respuesta organizacional, deserción y estrategias de afrontamiento]. *New media & society*, 19(8), 1290-1307. doi: [10.1177/1461444816635778](https://doi.org/10.1177/1461444816635778)

Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones Críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores.

García, M. (1998). Alumnas y profesoras en campos científico-tecnológicos en universidades europeas: algunos datos para el análisis. *Revista de Educación*, (316), 283-296. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:8d18d473-b0c7-489f-a1d8-efad4c11323f/re3161600464-pdf.pdf>

Gestos, M., Smith-Merry, J. y Campbell, A. (2018). The representation of women in video games: A systematic review of literature in consideration of adult female wellbeing [La representación de las mujeres en videojuegos: una revisión sistemática de la literatura considerando el bienestar de las mujeres]. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 21(9). doi: [10.1089/cyber.2017.0376](https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0376)

González, A. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *EDUCAR*, 50(1), 187-205. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130842010>

González, A., Vergés, N. y Martínez, J. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (159), 73-90. doi: 10.5477/cis/reis.159.73

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: McGraw Hill.

Irrazabal, M. [Mujeres IT]. (28 de junio de 2022). *La diversidad como ventaja competitiva*. [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=a7TIYvfxPM&t=440s>

ISFE (2021). Key facts 2020: the year we played together [Datos clave de 2020: el año en el que jugamos juntos]. Recuperado de <https://www.theesa.com/wp-content/uploads/2021/08/2021-Essential-Facts-About-the-Video-Game-Industry-1.pdf>

Kowert, R., Breuer, J. y Quandt, T. (2017). Women are from FarmVille, Men are from ViceCity: The cycle of exclusión and sexism in video game content and culture [Las mujeres son de FarmVille, los hombres de ViceCity: el ciclo de exclusión y sexismo en el contenido de los videojuegos y la cultura]. *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Johannes-Breuer/publication/315810241_Women_are_from_FarmVille_Men_are_from_ViceCity_The_cycle_of_exclusion_and_sexism_in_video_game_content_and_culture/links/58ec8f1da6fdcc0dcecc4e7a/Women-are-from-FarmVille-Men-are-from-ViceCity-The-cycle-of-exclusion-and-sexism-in-video-game-content-and-culture.pdf

Kuni, V. (2019). El futuro es femail: algunas reflexiones sobre la estética y la política del ciberfeminismo. En R. Zafra y T. López-Pellisa. (Eds.), *Ciberfeminismo: de VNS Matrix a Laboria Cuboniks* (pp. 171-186). Barcelona, España: Holobionte ediciones.

LaCroix, J., Burrows, C. y Blanton, H. (2018). Effects of immersive, sexually objectifying, and violent video games on hostile sexism in males. *Communication Research Reports*, 00(00), 1-11. doi: [10.1080/08824096.2018.1525351](https://doi.org/10.1080/08824096.2018.1525351)

Lynch, T., Tompkins, J., van Driel, I. y Fritz, N. (2016). Sexy, Strong and Secondary: A Content Analysis of Female Characters in Video Games across 31 Years [Sexy, fuerte y secundaria: análisis del contenido de los personajes femeninos en los videojuegos a lo largo de 31 años]. *Journal of Communication*, 66(4), 564-584. doi: [10.1111/jcom.12237](https://doi.org/10.1111/jcom.12237)

Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Emecé.

Martínez, A. y Cheridan, C. (2021). *United States Census Bureau*. Estados Unidos. Recuperado de <https://www.census.gov/library/stories/2021/01/women-making-gains-in-stem-occupations-but-still-underrepresented.html>

Martínez, L. (2017). La digitalización del patriarcado: Retención del talento femenino en las empresas tecnológicas. *Dossiers Feministes*, (22), 29-48. doi: [10.6035/Dossiers.2017.22.3](https://doi.org/10.6035/Dossiers.2017.22.3)

Martínez, R. (2007) Videojuegos, cultura y jóvenes. En *Comunicación e Xuventude: Actas de foro internacional*.

Mura, N., Yansen, G. y Zukerfeld, M. (2011). ¿Por qué las mujeres no programan? Acerca de los vínculos entre Género, Tecnología y Software. *IX Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales*. Buenos aires: Universidad de Buenos Aires. Recuperado de https://e-tcs.org/wp-content/uploads/2011/11/JornadasSocio_Porque_las_mujeres_no_programan.pdf

- Observatorio de la Industria Argentina de Desarrollo de Videojuegos. (2022). *Informe 2022*. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/1uD5iKgM_GaHS2YXC5M1PWRBrAQnBigAv/view
- ONU Mujeres. (2020). *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/09/mujeres-en-ciencia-tecnologia-ingenieria-y-matematicas-en-america-latina-y-el-caribe>
- Ortmann, C. (2015). Mujeres, ciencia y tecnología en las universidades: ¿la excepción a la regla? *Revista del IIICE*, (38), 95-108. Recuperado de <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/iice/article/view/3465>
- Palermo, A. (2012). Estrategias y proyectos profesionales de las estudiantes de carreras "masculinas". *De Prácticas y discursos*, 1(1), 3-33. doi: [10.30972/dpd.11773](https://doi.org/10.30972/dpd.11773)
- Pateman, C. (2019). *El contrato sexual*. Madrid, España: Ménades Editorial.
- Pearson, D. (2015). *Survey: 45% of the UK industry's women feel gender is a "barrier"*. Reino Unido: GamesIndustry.biz. Recuperado de <https://www.gamesindustry.biz/survey-45-percent-of-the-uk-industrys-women-feel-gender-is-a-barrier>
- Pérez-Fuentes, P. (2000). El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia. *Lan Harremanak. Revista De Relaciones Laborales*, 2, 185-209.
- Prescott, J. y Bogg, J. (2011). Segregation in a Male-Dominated Industry: Women Working in the Computer Games Industry [Segregación en una industria dominada por hombres: las mujeres trabajando en la industria de los juegos de computadora]. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(1), 205-227. Recuperado de <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/122>
- Puente, H. y Lasén, A. (2015). Coreografías de género en espacios de juego online. Jugadoras, fans y conflictos en videojuegos. *Redes.com*, (11), 155-183. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5298355>
- Rubio, M. y Cabañes, E. (2011). Videojuegos y género en la práctica docente. En I. Vázquez, A. Guil, C. Flecha y M. Cala (Presidencia), *Investigación y género, logros y retos*. Congreso llevado a cabo en el III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, Sevilla, España.
- Sarkeesian, A. [Feminist Frequency]. (7 de marzo de 2013). *Damsel in Distress: Part 1 - Tropes vs Women in Video Games*. [Archivo de Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=X6p5AZp7r_Q&list=PLn4ob_5_ttEaA_vc8F3fjzE62esf9yP61&index=1
- Scott, J. (2000). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En Duby, G. y Perrot, M. (Ed.), *Historia de las mujeres. El siglo XIX* (pp. 405-435). Madrid, España: Taurus.
- Stermer, P. y Burkley, M. (2015). SeX-Box: Exposure to sexist video games predicts benevolent sexism [La exposición a videojuegos sexistas predice el sexismo benevolente]. *Psychology of Popular Media Culture*, 4(1), 47-55. doi: [10.1037/a0028397](https://doi.org/10.1037/a0028397)

- Summers, A. y Miller, M. (2014). From damsels in distress to sexy superheroes. How the portrayal of sexism in video game magazines has changed in the last twenty years [De damiselas en apuros a superheroínas sexys. Cómo ha cambiado la representación del sexismo en las revistas de videojuegos en los últimos veinte años]. *Feminist Media Studies*, 14(6), 1028-1040. doi: [10.1080/14680777.2014.882371](https://doi.org/10.1080/14680777.2014.882371)
- Tang, W. y Fox, J. (2016). Men's Harassment Behavior in Online Video Games: Personality Traits and Game Factors [Conducta de acoso en videojuegos online perpetuada por hombres: características de personalidad y factores de los juegos]. *Aggressive Behavior*, 42(6), 511-613. doi: [10.1002/ab.21646](https://doi.org/10.1002/ab.21646)
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de los significados*. Barcelona, España: Paidós.
- Tomassini, C. y Urquhart, M. (2011). Mujeres e Ingeniería en Computación de la UDELAR, Uruguay: Cambios y permanencias. *UR. FI – INCO: Reportes Técnicos 11-08*. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/3463>
- UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girl's and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)* [Rompiendo el código: educación de niñas y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)]. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>
- Unidad de Enseñanza de la Facultad de Ingeniería (2018). *Ingreso y avance según género*. Recuperado de <https://www.fing.edu.uy/es/memorias-vivas/capitulo2>
- Uruguay. (2008a, agosto 14). Decreto n° 379/008: Investigación en Seres Humanos. Recuperado de: <http://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/379-2008>
- Uruguay. (2008b, agosto 18). Ley n° 18.331: Protección de Datos Personales. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008>
- Usategui, E. y Del Valle, A. (2007). Las mujeres en la formación superior: el caso de la Escuela Superior de Ingenieros de Bilbao. *Ingenierías*, 10(37), 23-37. Recuperado de http://eprints.uanl.mx/16741/1/37_Lasmujeres%20%281%29.pdf
- Vaca, P. y Romero, D. (2007). Construcción de significados frente a los contenidos violentos de los videojuegos en niños de 11 a 14 años. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(1), 35-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810105.pdf>
- Valles, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid, España: Síntesis.
- Vasilachis, I. (Ed.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona, España: Gedisa Editorial.
- Vela, J. (2018). Sexismo y construcción de la masculinidad en los videojuegos. *Anales del Museo Nacional de Antropología*, 20, 74-82. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Begonya-Enguix/publication/337680408_Sexualidades_genero_disidencias_y_centros/links/5de53be5a6fdcc283700534f/Sexualidades-genero-disidencias-y-centros.pdf#page=74

Wajcman, J. (2019). Las teorías feministas de la tecnología. En R. Zafra y T. López-Pellisa. (Eds.), *Ciberfeminismo: de VNS Matrix a Laboria Cuboniks* (pp. 371-384). Barcelona, España: Holobionte ediciones.

Weststar, J. y Legault, M-J. (2018). Women's Experiences on the Path to a Career in Game Development [Experiencias de Mujeres en el Camino a una Carrera en Desarrollo de Videojuegos]. En K. L. Gray, G. Voorhees y E. Vossen (Eds.), *Feminism in Play* [Feminismo en Juego]. (pp. 105-123). Camden, Inglaterra: Palgrave Macmillan.

Women in Games (2022). *Women in Games*. Recuperado de <https://www.womeningames.org/about-us/>

Zafra, R. y López-Pellisa, T. (Eds.). (2019). *Ciberfeminismo: de VNS Matrix a Laboria Cuboniks*. Barcelona, España: Holobionte ediciones.