



---

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na  
industria do videoxogo

Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en  
la industria del videojuego

---

**Autoría:**

Sara María Torres-Outón, Silvia Pérez Freire, Óscar Ferreiro-Vázquez, Ramón Méndez González, Ana Luna Alonso, José Yuste Frías, Lara Domínguez Araújo

**As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo**

**Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego**

ISBN 978-84-8158-957-3

*Vigo, 2022*  
*Universidade de Vigo*

---

Este proxecto contou co financiamento da Cátedra Feminismos 4.0 Depo-UVigo e o apoio do título propio de **Especialista en Tradución para a Industria do Videoxogo (ETIV)** da Universidade de Vigo, así como grupo de investigación TI4 Tradución & **Paratradución (T&P)** da mesma institución.

Este proxecto obtivo financiación de la Cátedra Feminismos 4.0 Depo-UVigo y el apoyo del título propio de **Especialista en Traducción para la Industria do Videoxogo (ETIV)** de la Universidad de Vigo, así como del grupo de investigación TI4 Traducción & **Paratraducción (T&P)** de la misma institución.

ISBN 978-84-8158-957-3

Maquetación: Sara Millor Costas

Tradución ao español e revisión/ Traducción al español y revisión: Sara Millor Costas

Fonte da ilustración/Fuente de la ilustración: <https://pixabay.com/es/vectors/ilustracion-videojuego-graficos-1736462/>

---

## Sumario

<b>Texto en galego</b> .....	10
1. Introducción.....	10
2. Obxectivos.....	10
3. Metodoloxía.....	11
4. Estado da cuestión.....	12
4.1 Videoxogos e xénero.....	12
4.2 A industria do videoxogo.....	13
5. Resultados da investigación.....	16
5.1 Primeira achega: diagnose exploratoria.....	16
5.1.1 Perfil da mostra.....	16
5.1.2 Mercado de traballo.....	19
5.1.3 Teletraballo.....	21
5.2 Segunda aproximación: narrativa.....	22
5.2.1 Perfil da mostra.....	22
5.2.2 Achegamento ao mundo dos videoxogos.....	23
5.2.3 Formación e acceso á industria do videoxogo.....	24
5.2.4 O mercado laboral.....	27
5.2.5 Muller, <i>gamer</i> e profesional.....	32
5.2.6 Síndrome da impostora.....	35
5.2.7 Redes e apoios informais.....	37
6. Conclusións.....	38
6.1 Propostas.....	39
6.2 Impacto.....	41
Bibliografía.....	43
Anexo I. Cuestionario online dirixido a mulleres.....	46
Anexo II. Guión do grupo de discusión.....	49
Anexo III. Guión das entrevistas.....	51

<b>Texto en español.....</b>	<b>53</b>
1. Introducción .....	54
2. Objetivos.....	54
3. Metodología.....	55
4. Estado de la cuestión.....	56
4.1 Videojuegos y género.....	56
4.2 La industria del videojuego .....	57
5. Resultados de la investigación.....	61
5.1 Primera aportación: diagnosis exploratoria .....	61
5.1.1 Perfil de la muestra .....	61
5.1.2 Mercado de trabajo.....	63
5.1.3 Teletrabajo .....	65
5.2 Segunda aproximación: narrativa .....	66
5.2.1 Perfil de la muestra .....	66
5.2.2 Acercamiento al mundo de los videojuegos .....	67
5.2.3 Formación y acceso a la industria del videojuego .....	68
5.2.4 El mercado laboral.....	71
5.2.5 Mujer, <i>gamer</i> y profesional.....	76
5.2.6 Síndrome de la impostora.....	80
5.2.7 Redes y apoyos informales .....	81
6. Conclusiones.....	82
6.1 Propuestas .....	83
6.2 Impacto.....	85
Bibliografía .....	87
Anexo I. Cuestionario <i>online</i> dirigido a mujeres .....	90
Anexo II. Guion del grupo de discusión.....	93
Anexo III. Guion de las entrevistas a mujeres .....	95

**Texto en galego**

Táboa 1: Distribución territorial dos estudos de videoxogos activos

Táboa 2: Estimación do emprego xerado no sector

Táboa 3: Matrícula no curso ETIV por sexo

Táboa 4: Percepción e posicionamento cara ao mercado de traballo

Táboa 5: Perfís das entrevistadas

Táboa 6: Perfís das participantes no grupo de discusión

**Texto en español**

Tabla 1: Distribución territorial de los estudios de videojuegos activos

Tabla 2: Estimación del empleo generado en el sector

Tabla 3: Matrícula en el curso ETIV por sexo

Tabla 4: Percepción y posicionamiento cara al mercado de trabajo

Tabla 5: Perfiles de las entrevistadas

Tabla 6: Perfiles de las participantes en el grupo de discusión

## Índice de gráficos

### **Texto en galego**

Gráfico 1: Idade

Gráfico 2: Lugar no que máis tempo residiu

### **Texto en español**

Gráfico 1: Edad

Gráfico 2: Lugar en el que más tiempo ha residido

### **Agradecementos:**

A realización de investigacións inclusivas e con perspectiva de xénero é moi necesaria en todos os eidos e especialmente no sector do videoxogo. Por iso, o equipo de investigación quere agradecer á Cátedra de Feminismos e á Deputación de Pontevedra o apoio financeiro que fixo posible este traballo. Só así é posible contar co punto de vista feminino, especialmente importante se temos en conta que a última enquisa realizada polo International Game Developers Association nos Estados Unidos (Weststar, 2019) foi respondida en maior medida por homes (79%), de pai e nai brancos, ou polo menos un deles branco (83%), e heterosexuais (81%), o que reflicte unha homoxeneidade non existente na diversidade de *gamers*.

Nun primeiro achegamento á realidade da profesión procedeuse a unha consulta en liña dirixida a persoas con formación no eido dos videoxogos que cursaron, ou cursan, o Título Propio de Especialista en Tradución **para** a Industria do Videoxogo (ETIV) da Universidade de Vigo e profesionais do sector. Agradecemos a dispoñibilidade e difusión realizada tanto desde o grupo de investigación de Tradución & **Paratradución** (T&P) como desde o Museo do Videoxogo (MUVI), e expresamente ás persoas que tiveron a ben contestalo pola atención prestada e o tempo dedicado a responder o cuestionario.

Por último, pero non por iso menos importante, un especial agradecemento ás mulleres profesionais polo tempo dedicado e a información compartida, ben nas entrevistas, ben no grupo de discusión e por contribuír día a día ao fortalecemento do sector coa súa ollada feminina.



### **Agradecimientos:**

Realizar investigaciones inclusivas y con perspectiva de género es muy necesario en todos los ámbitos, especialmente en el sector de los videojuegos. Por esto, el equipo de investigación quiere agradecer a la Cátedra de Feminismos y la Diputación de Pontevedra el apoyo financiero que hizo posible este trabajo. Solo así es posible contar con un punto de vista femenino, especialmente importante si tenemos en cuenta que la última encuesta realizada por la International Game Developers Association en Estados Unidos (Weststar, 2019) la respondieron mayormente hombres (79 %) de padre y madre blancos o, al menos, uno de ellos blanco (83 %) y heterosexuales (81 %), lo que refleja una homogeneidad no existente en la diversidad de *gamers*.

En un primer acercamiento a la realidad de la profesión se procedió a una consulta en línea dirigida a personas con formación en el sector de los videojuegos que cursaron, o cursan, el Título Propio de Especialista en Traducción **para** la Industria del Videojuego (ETIV) de la Universidade de Vigo y profesionales del sector. Agradecemos la disponibilidad y difusión tanto por parte del grupo de investigación de Traducción & **Para**traducción (T&P) como desde el Museo do Videoxogo (MUVI), y expresamente a las personas que tuvieron la voluntad de contestar al cuestionario por la atención prestada y el tiempo dedicado.

Por último, pero no menos importante, un especial agradecimiento a las mujeres profesionales por el tiempo dedicado y la información compartida, bien en las entrevistas, bien en el grupo de discusión y por contribuir día a día a fortalecer el sector con su perspectiva femenina.

## 1. Introducción

A industria do videoxogo preséntase coma un sector cun grande potencial de crecemento nos próximos anos, o que implica un maior peso na economía local, capacidade para xerar emprego e oportunidades de creación de empresas. Coñecer a presenza feminina no sector a nivel provincial é un requisito fundamental para aproveitar as oportunidades empresariais e de traballo da industria do videoxogo e posicionar á provincia neste eido. Reter o talento feminino resultará clave para competir neste mercado.

Unha das dez medidas para incentivar a economía da industria do videoxogo, recollida no *Libro Blanco del videojuego 2019* (DEV, 2020), é fomentar a presenza das mulleres na industria. Os datos que facilitaban sobre o emprego feminino no sector mostran a existencia dunha brecha de xénero, xa que elas eran tan só o 16% do total das persoas profesionais do sector. Os datos do anuario de 2021 (DEV, 2022) expoñen que a brecha persiste e que as diferenzas no emprego por razón de xénero, aínda que comezan a mudar, fano lentamente: o emprego feminino representa só o 23%. As medidas para o fomento da incorporación laboral de mulleres a esta industria seguen a ser necesarias e especialmente importantes ao teren en conta que as empresas que caracterizan o sector considéranse emerxentes; exceptuando as grandes empresas que o dominan, a maioría son pequenas empresas. En ambos casos, é necesario incentivar o emprego e o emprendemento femininos para transformar o sector. Neste Anuario inclúese un apartado da visión das compañías do sector, incluíndo centros de formación, no que só aparece o testemuño de seis mulleres dun total de 38 compañías consultadas; dato que corrobora a infrarrepresentación feminina no sector.

Pese a que a presenza de mulleres profesionais no sector é inferior a das videoxogadoras, entre estas últimas achégase case a un equilibrio entre xogadoras e xogadores. Malia ter sido unha actividade de ocio masculinizada, actualmente as mulleres supoñen o 48% do total.

A Universidade de Vigo ofrece unha formación de calidade que garante recursos humanos con perfís demandados polo sector do videoxogo, tanto a través da inclusión de materias ligadas ao sector en formación de grao coma na oferta dun Título Propio de Especialista en Tradución **para** a Industria do Videoxogo (ETIV). Apréciase unha alta presenza de mulleres nesta formación, polo que é preciso coñecer a súa inserción no mercado laboral, facendo especial fincapé no emprego xerado polo sector dentro da provincia e as oportunidades laborais ou razóns que producen unha migración cara a outros lugares.

## 2. Obxectivos

Este traballo de investigación persegue, como obxectivo programático, coñecer as oportunidades de emprego no sector do videoxogo para as mulleres tanto fóra como dentro da provincia de Pontevedra. Para alcanzalo é preciso acometer os seguintes obxectivos funcionais:

- Identificar a presenza feminina no sector do videoxogo na provincia de Pontevedra (mapeo das mulleres con estudos de especialización do sector do videoxogo, das que están traballando nel en empresas locais e das que tiveron que migrar cara empresas foráneas).
- Caracterizar as dificultades e barreiras existentes para as mulleres no sector do videoxogo, así como as oportunidades e fortalezas.
- Elaborar estratexias de mellora da situación actual coa finalidade de reter o talento existente na provincia.

### 3. Metodoloxía

Para desenvolver esta investigación levouse a cabo unha metodoloxía mixta. Para a realización da proposta foi precisa unha breve revisión bibliográfica e a achega de informes e datos estatísticos elaborados por outras entidades.

Para a selección das persoas participantes no estudo foi necesario realizar un mapeo que se levou a cabo tanto entre estudantes formadas e especializadas como entre as mulleres que actualmente están a desenvolver unha traxectoria profesional na industria.

Aproveitouse esta exploración para contactar anonimamente con mulleres profesionais e potenciais traballadoras do sector do videoxogo formadas na provincia de Pontevedra para realizar una primeira aproximación exploratoria ao mercado de traballo. A través dun cuestionario recolléronse datos e información que permitiu realizar una primeira aproximación ás percepcións e experiencias no mercado laboral do sector (metodoloxía cuantitativa).

A análise da situación actual sobre a inserción laboral e emprego das mulleres no sector realizouse a través da aplicación de técnicas cualitativas baseadas na realización dun grupo de discusión e seis entrevistas semidirixidas en profundidade. Isto permitiu coñecer os aspectos máis relevantes derivados da súa condición de mulleres nun sector masculinizado. Coa recollida da información envorcada na aplicación das técnicas empregadas (gravación e transcripción das mesmas) realizouse unha categorización sistemática das dificultades e fortalezas detectadas pola mostra (metodoloxía cualitativa).

Finalmente, coa información recollida foi posible sinalar estratexias de mellora e elaborar un banco de actuacións que potencie as oportunidades das mulleres na industria do videoxogo actual.

## 4. Estado da cuestión

### 4.1 Videoxogos e xénero

Como recollen Sara Torres-Outón e Óscar Ferreiro-Vázquez (2022), os videoxogos ocupan hoxe un espazo central na actividade lúdica dos máis mozos e, como fixeron os xogos en xeracións anteriores, permítenlles apropiarse de significados regulados pola cultura dominante, pero coa diferenza do alcance —agora global— e o modo, ao ser mediado pola tecnoloxía (Alonqueo e Rehbein, 2018). Algúns traballos inciden en lembrar que estes reproducen as etapas da viaxe do heroe que Campbell identificou en mitos e lendas (Serna, 2019), o que redunda nunha socialización tradicional respecto aos roles de xénero, xa que características, personaxes e sucesos mostran un mundo masculino.

De aí que de forma recorrente, indican Torres-Outón e Ferreiro-Vázquez, se incida no seu potencial e atractivo para servir como ferramenta educativa e fonte de aprendizaxe. Non só porque cos xogos se aprende sen o propósito de facelo e de forma pracenteira (Montero, 2010); senón porque os videoxogos ademais «unen múltiples estimulacións sensoriais: efectos especiais visuais, auditivos e táctiles, que os fan moito máis potentes, sedutores e con moita maior capacidade de influencia» (Díez, 2019a:21). Por tanto, os videoxogos pódense converter nunha valiosa ferramenta, un aliado, para favorecer importantes cambios sociais en prol da igualdade entre homes e mulleres de maneira global, aínda que «a maioría dos videoxogos comerciais que usan as nosas/os adolescentes e mozos tenden a reproducir estereotipos sexuais contrarios aos valores que educativa e socialmente establecemos como principios básicos na nosa sociedade» (DEV, 2014:36).

De feito, dende unha achega paratradutiva incídese en que hoxe en día os avances na industria dos videoxogos permiten recrear a realidade con suma mestría, de maneira que o *gamer* poida asumir o papel da personaxe, sentimentos incluídos (Méndez, 2022). Por iso, resulta máis importante que nunca que os equipos de traballo sexan inclusivos para que isto se traslade aos produtos. A inclusión nos videoxogos vai máis alá da perspectiva de xénero, posto que academicamente demostrouse a necesidade de adaptar (total ou parcialmente) elementos, referencias, obxectos e referentes culturais nos videoxogos (Villanueva, 2022).

Nos últimos anos, é posible sinalar cambios dignos de mención como que as personaxes femininas xa non son sempre un accesorio ou recompensa para a personaxe masculina e, por ende, para os *gamers* (que deixaron de ser maioritariamente homes), pero aínda son insuficientes (Torres-Outón e Ferreiro-Vázquez, 2022). Aínda que é posible atopar mulleres protagonistas, isto sucede de maneira minoritaria, ademais cómpre non caer na sexualización da personaxe e prestar especial atención tanto ao modelado como ao papel que representa sen recorrer a tópicos e sexismo (Boris, 2018). Mentres que se siga asociando o neutro co masculino, é difícil diferenciar as personaxes femininas sen recorrer á sexualización. Na medida en que os xogos de rol permiten elixir o sexo das personaxes, produciuse un aumento das protagonistas

femininas, aínda que maioritariamente a súa presenza relaciónase con roles secundarios e «resultan practicamente sempre atractivas á vista e, aínda que non teñan que ser sempre necesariamente sexis, encaixan perfectamente nos canons de beleza heteronormativos» (Pérez, 2018:104). Cando desde o propio sector se impulsan cambios a favor de valores igualitarios pódese dar o paradoxo de que agromen grupos (consumidores) contrarios á inclusión e á diversidade, como ocorreu cos xogadores de Battlefield V (2018) que mostraron publicamente o seu rexeitamento á inclusión de mulleres xogadoras (Gayo e Morales, 2021). Isto amosa un paradoxo nos consumidores; por un lado, existe unha minoría «ruidosa» que busca espazos de xogos exclusivos para homes brancos, cisxénero e heterosexuais, cando a diversidade é o que caracteriza á comunidade de *gamers* (Pintos *et al.*, 2017:170).

Por iso faise necesario e imprescindible coñecer o estado da cuestión sobre as mulleres existentes nesta industria para poder valorar estratexias que potencien un incremento da presenza feminina que redunde en cambios na perspectiva da asociación de roles incorporando a mirada de inspiración feminina que favoreza o desenvolvemento do talento neste sector. Este proxecto vén a responder a esta necesidade.

## 4.2 A industria do videoxogo

O sector do videoxogo provocou uns datos de actividade, facturación e emprego que o sitúan como unha industria crecente en España, non só polo número de estudos existentes senón tamén por erguerse coma un destino atractivo para acoller grandes estudos internacionais, especialmente en Barcelona. O número destes constituídos como empresa no 2021 acadou a cifra de 585, dos que 150 non amosaban actividade, destacando un total de 320 estudos pendentes de constitución aínda que inmersos xa nalgún proxecto, o que eleva o seu número (constituídos e non constituídos) con actividade a 755 (DEV, 2022).

O reparto territorial destes estudos revela unha maior presenza nas comunidades autónomas máis dinámicas economicamente como Madrid e Cataluña. En todo caso, Galicia ocupa unha nada desprezable quinta posición no territorio español, a pesar de distar das cifras das comunidades que a preceden (Táboa 1). As entidades que facilitan datos sobre o sector —segundo as fontes recollidas na mencionada táboa— inciden en subliñar que se trata de estudos que desenvolven os seus propios videoxogos. Unha procura na base de datos do videoxogo español Devuego.es amosa que é frecuente que un estudio adopte a forma xurídica de empresariado individual fronte a formas máis complexas como as societarias ou cooperativas.

Táboa 1. Distribución territorial dos estudos de videoxogos activos

	2021	2022
Andalucía	14,7	14,7
Aragón	2,4	2,3
Principado de Asturias	2,1	1,0
Illes Balears	1,6	2,2
Canarias	2,5	2,7
Cantabria	1,2	1,1
Castilla y León	1,2	1,4
Castilla-La Mancha	1,9	1,1
Cataluña	27,4	23,4
Comunitat Valenciana	9,6	9,8
Extremadura	1,1	0,8
Galicia	3,7	4,8
Comunidad de Madrid	24,1	25,8
Región de Murcia	2,3	2,1
Comunidad Foral de Navarra	0,5	0,8
País Vasco	3,2	4,6
La Rioja	0,1	0,6

Fonte: Elaboración propia a partir de datos publicados por DEV (2022) para datos de 2021 e Devuego.com (2022) para datos de 2022

Ademais da forma xurídica, a singularidade do sector queda reflectida tamén pola variedade de códigos CNAE que empregan os estudos dedicados a esta industria. O máis numeroso (45%) corresponde coa Edición de videoxogos (CNAE 5821) seguido de Actividades de programación informática (CNAE 6201) e outros servizos relacionados coas tecnoloxías da información e a informática (CNAE 6209), a continuación Actividades de consultoría informática (CNAE 6202), Edición doutros programas informáticos (CNAE 5829) e, por último, outras actividades das que non se especifica o CNAE (DEV, 2022). *A priori* parece recomendable contar cun CNAE propio que agrupe en exclusiva a quen crea videoxogos dándolle un pulo ao sector ao respaldar a creación e facilitar a posta en marcha de iniciativas de apoios institucionais específicos para actividades que distingan con claridade a finalidade e papel dentro desta industria.

Respecto ao tamaño dos estudos, trátase maioritariamente de pequenas e medianas empresas, das cales a metade conta con menos de cinco empregados e só un 6% emprega a máis de cincuenta persoas (DEV, 2002), dato que confirma o apuntado anteriormente respecto á figura xurídica: en moitas ocasións os estudos son postos en marcha por autónomos, de aí que se caractericen polo escaso número de persoas empregadas. O impacto das multinacionais no emprego destaca non só por contratar a máis empregadas/os senón por ofrecer salarios máis elevados (Devuego, 2021). O sector é importante non só pola capacidade para xerar emprego directo de calidade que require cualificación, senón tamén polo emprego indirecto e inducido que xera (Táboa 2). Respecto aos niveis de formación das persoas que traballan no sector, Roldán García-Párraga, con datos recollidos no verán do 2020, indica que o 75% teñen estudos universitarios, maioritariamente (45,4%) de grao e en menor medida (29,6%) especialización como mestrados ou doutoramentos.

Táboa 2. Estimación do emprego xerado no sector	
	2021
Empregos directos	8.026
Empregos indirectos	4.912
<i>Freelance</i>	2.590
TOTAL	15.528

Fonte: Elaboración propia a partir de datos publicados pola AEVI (2022)

Cabe destacar respecto ao impacto do sector no emprego que, con referencia ao ano 2016, estimábase que un emprego adicional neste sector traducíase en 2,6 empregos no conxunto económico, un dato superior á media dos multiplicadores da economía española que se situaba arredor de 2 (AEVI, 2018). Se ademais se ten en conta que o desenvolvemento dos videoxogos amosa unha implantación gradual no tecido social dos países desenvolvidos, revelándose como unha opción de ocio por diante do cine ou a música (Pérez *et al.*, 2009, p. 172), é razoable apostar por un maior posicionamento da industria.

El comportamiento o la práctica económica del sector de videojuegos se asemeja en gran medida a otros sectores del «entretenimiento», quizás más al subsector de producción de música que no al subsector de cinematografía (este último necesita de muchos más *inputs* materiales para las escenografías, decorados, etc.). La diferencia fundamental con la producción de música es que producir videojuegos requiere mucho más equipo y recursos humanos que la música (las tecnologías modernas permiten crear música de forma muy barata a profesionales independientes). Esta dinámica vuelve a hacer a los «publicadores», que terminan el

trabajo de los desarrolladores para su distribución, *marketing* y venta, mucho más importantes que en el caso de la música.

En definitiva, el sector español de video-juegos es un sector de servicios TIC que tiene características o comportamientos económicos parejos al sector de la edición y al sector de la programación y, en menor medida, a los otros dos sectores de servicios TIC como son la producción y programación de cine, música, televisión (AEIV, 2018, p. 39).

Para rematar esta breve achega ao mercado laboral da industria do videoxogo é preciso coñecer certas singularidades respecto á captación de talento, a mobilidade, a xeneralización do teletraballo e aos roles. Respecto á contratación, son as redes de contactos (85%) o modo máis común de posta en contacto de oferta e demanda. Outras canles de contratación utilizadas polo sector son, por parte das empresas privadas, anuncios postos en redes sociais (49%) e vía centros de formación (38%). A oferta pública (41%) obviamente é outra opción (AEVI, 2022).

Como se mencionou anteriormente, a distribución da industria pola xeografía española concentra as empresas e estudos en Cataluña e Madrid, polo tanto as oportunidades de emprego multiplícanse nestas comunidades e impúlsase a mobilidade por causa do traballo para aquelas persoas que residan nas comunidades autónomas con menor oferta de emprego no sector (García-Párraga, 2021). Ante isto, o teletraballo revélase como una opción atractiva que permite presentarse a ofertas de emprego e contratacións sen mudar de residencia. Os datos respecto a España indican que o 49% dos estudos traballa en remoto, o 44% emprega o traballo para parte ou a totalidade do cadro de persoal de maneira parcial durante a semana, mentres que o 7% mantén o traballo presencial (AEVI, 2022).

Por último, a variedade de roles e postos en combinación co pequeno tamaño das empresas aumenta a probabilidade de que as e os profesionais do sector realicen diferentes roles nelas, como constatou a investigación de García-Párraga (2021).

## **5. Resultados da investigación**

### **5.1 Primeira achega: diagnose exploratoria**

#### **5.1.1 Perfil da mostra**

No cumprimento de dúas premisas fundamentais da investigación como son estar dirixida a comprender a situación que afrontan as mulleres no mercado laboral do sector do videoxogo e coñecer especificamente a situación na provincia de Pontevedra, procedeuse a realizar un cuestionario entre o alumnado que cursou a única formación de especialización universitaria do Estado español en materia de videoxogo, o Título Propio de Especialista en Tradución para

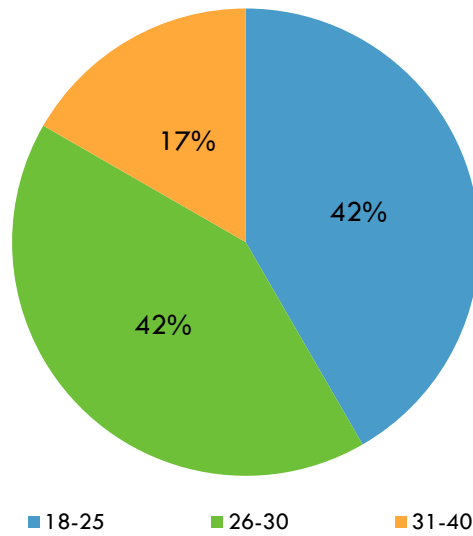


a Industria do Videoxogo (ETIV). Impartido na Universidade de Vigo e impulsado polo Grupo de Investigación TI4 Tradución & Paratradución e o Mestrado en Tradución para a Comunicación Internacional que recentemente obtivo por parte da Xunta de Galicia a mención de Máster Universitario Excelente. A creación desta formación é unha aposta clara por dar pulo ao talento feminino dentro do sector, xa que, potencialmente, atrae a un perfil de graduadas/os maioritariamente procedente da tradución, estudos claramente feminizados. Os datos de matrícula do ETIV das edicións existentes mostran unha menor feminización que a do grao que de forma xeneralizada dá acceso ao mesmo (Táboa 3). Isto evidencia un maior interese dos homes polos videoxogos.

Táboa 3. Matrícula no curso ETIV por sexo				
Edición do ETIV	Curso	Homes	Mulleres	Total
I	2018-19	9	14	23
II	2019-20	9	10	19
III	2020-21	14	12	26
IV	2021-22	10	17	27
V	2022-23	9	10	19
TOTAL		51	54	114

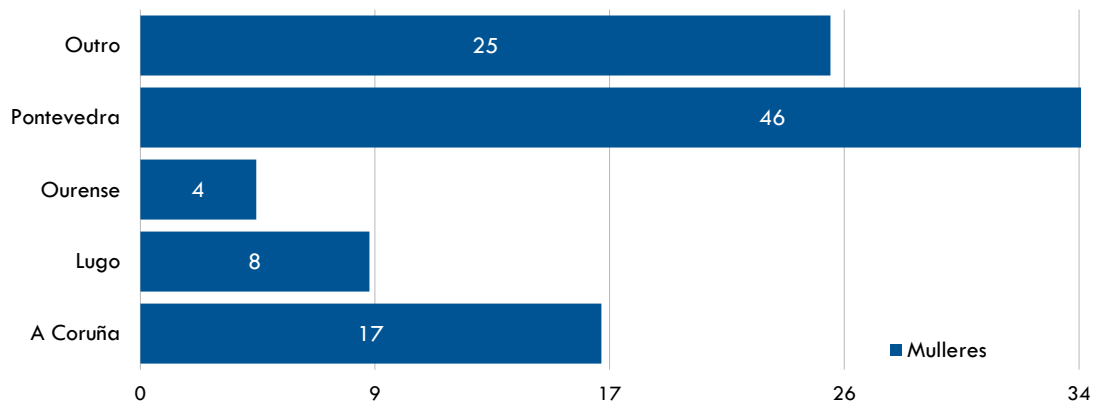
Fonte: Coordinación Título Propio ETIV

Gráfico 1. Idade das mulleres



Mediante un cuestionario anónimo dirixido a profesionais que cursaron o mencionado curso e difundido entre profesionais do sector contactados a través do Museo do Videoxogo (MUVI), confirmáronse certas características do mercado laboral que xa foron sinaladas polos estudos e informes do sector analizados anteriormente (AEVI, DEV) e profundouse en máis cuestións.

Gráfica 2. Lugar no que máis tempo residiu



Antes de mostrar os resultados da consulta, é preciso ofrecer datos sobre o perfil das participantes. O obxectivo do traballo era coñecer a situación das mulleres, polo que se inclúen na análise ás 18 mulleres que responderon máis 4 casos que non responderon e que se deduce que son mulleres polas respostas dadas noutras preguntas, tales como «o seren autónoma...», «para nosotras...» etc. É dicir, para a elaboración deste informe, elimináronse da análise os

cuestionarios respondidos polo homes e empregáronse as respostas dun total de 22 cuestionarios.

Cabería esperar, tanto por tratarse dun sector relativamente novo e o peso no acceso á mostra a través do curso de especialización mencionado, que as participantes fosen maioritariamente persoas novas. Así sucedeu, xa que o maior grupo de idade presente na mostra é o menos representando e non hai respostas de ningunha muller que supere os corenta anos (Gráfico 1).

Existía un interese manifesto en coñecer a realidade do sector cunha ollada non só feminina, senón dende a provincia de Pontevedra. De aí que, como se indicou anteriormente, as canles para achegarse ás mulleres profesionais traballadoras no sector do videoxogo fosen a través de entidades provinciais como a Universidade de Vigo, formación impartida no campus de Vigo, e o Museo do Videoxogo (MUVI). Case a metade das participantes residiron a maior parte da súa vida na provincia de Pontevedra (Gráfico 2). O resto teñen unha vinculación posterior, ben ligada á formación universitaria, ben á actividade profesional. Respecto á formación cabe sinalar que todas as participantes, agás unha, finalizaron estudos universitarios de grao e de mestrado (xa finalizado ou cursándoo actualmente), especialización en videoxogos ou audiovisuais.

Respecto á experiencia profesional, como cabería esperar, é menor entre as persoas que están agora mesmo (curso 2022-23) cursando o título de especialización ETIV. De feito, as participantes que afirmaron estar cursando actualmente esta formación, todas indican que non posúen experiencia no sector. Entre aquelas que o cursaron na edición anterior (2021-22) a porcentaxe das que non teñen experiencia é grande. Das mulleres con experiencia profesional, agás dúas que non cursaron esta formación impartida na provincia de Pontevedra, o resto realizou esta formación nos cursos 2018-19, 2019-20 e 2020-21 e, excepto unha, todas teñen experiencia laboral no sector do videoxogo.

### 5.1.2 Mercado de traballo

En relación aos postos de traballo e roles que as profesionais poden desempeñar dentro dun estudio de videoxogos, sen dúbida, as participantes opinan que o posto de programador/a é o que ofrece máis posibilidades de emprego (elixido como primeira opción para o 45% das participantes), seguido de tradutora (elixido como primeira opción para o 20% das participantes). Os roles de *gamer*, *tester* (probador/a) e *game designer* (deseñador/a) ocupan as seguintes posicións, seguidos do postos ligados á produción/xestión. A certa distancia recoñecen saídas profesionais ligadas á administración, a arte e a animación; e nos últimos lugares -aqueles que indican menor posibilidade de emprego- sinalan o desenvolvemento do negocio e o deseño narrativo/son e monetización.

Con referencia á caracterización do emprego a través da experiencia laboral das participantes que tiñan traballado no sector audiovisual (12 persoas), evidénciase que Europa acapara a

metade da oferta de emprego, seguida doutras provincias españolas (35%) e outros países do mundo (14%), ao tempo que a oferta de emprego xerada a nivel local/provincial é minoritaria.

Revisada a literatura académica e, especialmente, os informes sobre a caracterización do mercado laboral do sector e o coñecemento obtido mediante o contacto que a través das edicións do curso ETIV se ten coas empresas da industria do videoxogo, elaboráronse premisas. Con isto buscábase coñecer o grao de acordo e desacordo das participantes nunha escala de Likert, correspondéndolle o valor 1 ao total desacordo e o valor 5 ao total acordo (Táboa 4).

Os resultados amosan que a oferta de traballo dentro de Galicia é escasa (ítem 1) e que a industria precisa dar cabida a máis mulleres profesionais (ítem 2). Isto produce que haxa disposición a migrar por razóns laborais, que se considere que hai poucas posibilidades laborais en Galicia e que se precisen «polos de desenvolvemento empresarial». Na medida en que, como se recolleu anteriormente, o traballo en remoto ten certa presenza no sector, parecera que a industria non presenta especiais dificultades para conciliar (ítem 12).

Chama a atención que a premisa de que «o sector favorece o desenvolvemento da iniciativa empresarial propia» (ítem 7) estea no medio da táboa, posto que entre as participantes que teñen experiencia profesional, a metade presta servicios por conta propia como *freelance* ou profesional autónoma. En relación ao mercado laboral español no que o número de persoas que traballa por conta propia é bastante inferior ao das que o fan por conta allea, este sector - a raíz das respostas obtidas- semella favorecer o traballo por conta propia.

Táboa 4. Percepción e posicionamento cara ao mercado de traballo

Ítem	Premisa	Media
1	Estou interesada en traballar para empresas fóra da Comunidade	4,3
2	Considero que este ámbito de traballo precisa maior feminización	4,0
3	Estou disposta a migrar por razóns laborais	3,9
4	Percibo dificultades na promoción e consolidación dos postos de traballo	3,8
5	Considero que hai poucas posibilidades laborais neste sector en Galicia	3,7
6	Precísanse «polos de desenvolvemento empresarial» para competir globalmente	3,5
7	O sector favorece o desenvolvemento da iniciativa empresarial propia	3,4
8	Teño dificultades para atopar traballo por residir en Galicia	3,3
9	Considero necesarias medidas especiais para a contratación de mulleres	3,3

Táboa 4. Percepción e posicionamento cara ao mercado de traballo		
10	As mulleres teñen máis dificultades na promoción e consolidación do seu posto de traballo	3,2
11	Percibo ter tido máis dificultades na inserción laboral por ser muller	3,0
12	É un sector con dificultades para a conciliación	2,7

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do cuestionario

### 5.1.3 Teletraballo

Preguntadas polo posicionamento cara ao traballo en remoto, agás dúas persoas que non contestaron e unha que indicou que non, o resto está a favor do traballo a distancia. Dúas delas indican que o modelo híbrido que combine xornadas presenciais e teletraballo lles resulta máis atractivo porque favorece os lazos dentro da oficina e reforza as relacións entre compañeiras/os. As razóns que aluden as participantes que están a favor da modalidade de traballo a distancia, información recollida mediante resposta aberta, resúmense a continuación:

- Conciliación da vida laboral, persoal e familiar: permite unha mellor organización das axendas persoais, con referencia explícita á familia nalgunhas respostas.
- Comodidade: aforro de tempo en desprazamentos e posibilidade de traballar para empresas e estudos sen mudar de domicilio.
- Non migrar: permite traballar sen renunciar á vida persoal cando unha persoa xa está establecida nun lugar e manter estilos de vida que inclúen dúas residencias diferentes. Permite acceder ao mercado laboral sen afrontar os riscos ou custe de mudar de residencia.
- Multiplicar a prestación de servizos: no caso das autónomas, o traballo en remoto permite traballar para diferentes estudos e ofrecer os seus servizos a un maior abano de ofertas.

Máis da metade (62,5%) considera que o teletraballo imponse fronte algo máis dun terzo (37,5%) que indica que se combinará a modalidade de traballo presencial co traballo en remoto. Claramente, traballar en remoto evita migrar ao facer posible prestar servizos e/ou asinar un contrato laboral por conta allea con empresas de fóra sen mudar de residencia. Como observou unha das participantes «Galiza precisa moitísimas máis sedes do sector do videoxogo. Se queres vivir en Galiza e traballar neste sector debes buscar si ou si a modalidade remota, (...) É unha mágoa pero para entrar no sector debes migrar si ou si».

## 5.2 Segunda aproximación: narrativa

### 5.2.1 Perfil da mostra

Respecto ás entrevistas, os perfís que se buscaban (Táboa 5) eran mulleres que traballan no sector do videoxogo dende ou na provincia de Pontevedra fronte as que tiveron que marchar para traballar nesta industria, combinado con idades que puideran mostrar as carreiras profesionais recentes que se inician xeralmente despois de cursar formación de posgrao (26-30 anos) e traxectorias profesionais máis consolidadas (31-40 anos). Todas elas teñen relación coa provincia de Pontevedra, non sempre por nacemento senón por vir vivir coas súas familias de nenas ou facelo durante os seus anos de estudos universitarios quedando, algunha delas, definitivamente a vivir na provincia. En función do lugar de residencia das entrevistadas, algunhas das entrevistas tiveron que realizarse en remoto.

Táboa 5. Perfil das entrevistas					
Código	Data	Modo	Residencia actual	Relación laboral	Idade
E1	03/10/22	Presencial	Vigo	Conta propia	31-40
E2	03/10/22	Remoto	Barcelona	Conta allea	26-30
E3	04/10/22	Remoto	Inglaterra	Conta allea	31-40
E4	04/10/22	Presencial	Ourense	Conta propia	26-30
E5	05/10/22	Presencial	Redondela	Conta propia	31-40
E6	20/10/22	Remoto	Inglaterra	Conta allea	31-40

Fonte: Elaboración propia

Para a realización do grupo de discusión, tivéronse en conta os mesmos criterios que para a selección das entrevistadas: lugar actual de residencia, profesionais en activo no eido do videoxogo, diferentes grupos de idade (Táboa 6). O grupo de discusión desenvolveuse o día 17 de outubro pola tarde, pola residencia das participantes tivo que realizarse en remoto. Respecto á formación, todas elas teñen formación universitaria de posgrao e tres delas están actualmente inmersas en formación doutoral.

Táboa 5. Perfil das participantes do grupo de discusión			
Código	Residencia actual	Relación laboral	Idade
GD1	Vigo	Autónoma	26-30

Táboa 5. Perfil das participantes do grupo de discusión

GD4	Vigo	Conta allea	26-30
GD5	Inglaterra	Conta allea	31-40
GD3	Vigo	Conta allea	26-30
GD2	Coruña	Conta allea	41-50

Fonte: Elaboración propia

### 5.2.2 Achegamento ao mundo dos videoxogos

Na narrativa das participantes no estudo constátase que hai un primeiro achegamento ao mundo dos videoxogos dende a infancia e a través do tempo de ocio. Este coñecemento como videoxogadoras é o que lles permitiu explorar posteriormente, dende a formación universitaria, as posibilidades existentes no mercado de traballo. Podería dicirse que ao coñeceren o mundo dos videoxogos como consumidoras foron quen de reparar na súa contribución profesional a esta industria.

Nalgúns casos, recordan ter desfrutado cos videoxogos dende cativas:

E1: Si, sempre fun fan dos videoxogos. Sempre fun unha nena friki de, de, de libros, de pelis, de xogos...

E2: desde siempre también me han gustado los videojuegos.

E4: Desde siempre.

E5: Eu de cativa xa

Noutros, quizais ligado ao feito de que a xeneralización do uso dos videoxogos na infancia non estaba tan presente na década dos oitenta, era unha actividade de entretemento máis ou ben unha actividade sen moita presenza en todos os fogares.

E3: Eu de pequena xogaba, pero non me parecía que era un *hobby* especialmente grande para min. A min gustábanme moitas outras cousas.

E6: (...) Eu sempre pedín unha Game Boy. “Quero unha Game Boy amarela e co xogo de Pokémon e Pikachu” Eh... “Quero unha PlayStation 2” “Quero unha Nintendo 64”. E apenas nunca xoguei a nada porque meus pais nunca quixeron ter un videoxogo na casa, nin un Tamagotchi, nin un Furby, nin nada divertido, digamos...

Máis alá das preferencias persoais polos videoxogos como actividade de entretemento, non achegarse a eles na infancia pode actuar como un freo cara ao descubrimento de como contribuír profesionalmente. Inclusive e na medida en que se descoñece o funcionamento e lóxica interna do produto (videoxogo) non só resulta máis difícil visualizar as achegas profesionais, senón que se pode ver como unha eiva dentro do sector:

E6: (...) tiña, un pouco, sempre a sensación de que os meus editores e a xente que traballaba para min sempre me estaban pondo a proba. Sempre estaban dicindo: “Móstrame o teu carné de xogadora”. I eu, claro, a min moitas veces moitas cousas me, me faltaban. Moito coñecemento me faltaba porque medrando, de nena pequena, (...) apenas nunca xoguei (...) Entón, tiven unha barreira de entrada bastante importante nese momento. Meu xefe sempre me apoiou bastante. Sempre me dicía: “Ti tranquila, leva una consola da Redacción. Eu te axudo, pregunta o que queiras” e tal... eh... Pero si que é certo que sempre sentín un pouco como que non pertencía a esa industria. I é algo que a día de hoxe, inda moitas veces sigo, sigo sentindo inda despois da, da traxectoria que, que conseguín desenvolver.

En segundo e terceiro lugar aparecen reflectidos aspectos como a dominación masculina, a discriminación social, o machismo, a propia enfermidade -en ocasións combinada con discapacidades físicas- ou a asunción do coidado e o embarazo. A sexualidade e a maternidade aparecen novamente mencionadas en terceiro lugar xunto coa dependencia emocional, a falta de comunicación, os problemas para relacionarse, os tabús e a baixa autoestima.

### 5.2.3 Formación e acceso á industria do videoxogo

Apréciase unha diferenza xeracional importante respecto ás oportunidades formativas previas ao acceso á industria. Actualmente non só se introduce o videoxogo como un recurso que se suma aos tradicionais (novelas, periódicos etc.) en carreiras como Tradución senón que existe formación especializada neste ámbito. En calquera caso, ser *gamer* é sen dúbida unha achega significativa para encarrilar a formación e profesión, e ter formación especializada outra.

GD2: (...) Así que mi principal problema foi ese. Que agora si que hai xa moitísima, moitísima oferta de, de videoxogos a nivel, sempre falo a nivel homologado, a nivel universitario e cando eu empecei, sen embargo, no, no había nada.

GD4: No meu caso non foi así. Eh, xa vos digo, eu entrei un pouco de, de rebote no mundo do videoxogo porque, eh, se ben fun sempre xogadora, eh, eh,... como todo o mundo, a nivel usuario, non coñecía á industria como tal. (...) porque nunca me puxen a pensar, eh, nin como se facían os videoxogos nin, nin nada relacionado con eso máis aló do propio ocio. Eh, eh, xa estando na empresa na que traballo agora fun coñecendo ese mundo e a verdade que esas barreiras que



GD2 comentaba eu non as atopei porque, a día de hoxe, en Internet atópase case de todo, co cal tiven moito máis acceso e máis fácil á, á información relacionada neste ámbito e non atopei unha barreira como tal para acceder á, á información.

GD5: Pos, no meu caso, eh, basicamente o que aconteceu é que no último ano de carreira un profesor mencionou de pasada que el tamén se dedicaba a traducir videoxogos e a raíz diso empecei a interesarme e empecei a preguntarlle: “Ah, pos si...”, pois como se meteu neste tema e como dicía GD4 pos, xa había internet para ir buscando cousas pola túa conta. E, pois, acabei buscando se podía facer algún máster ou algún tipo de curso para especializarme nese, nese ámbito e así foi de un pouco alguén che dá o pé e empezas a tirar por aí e empezas a preguntar e empezas a buscar ti e a partir de aí, pos van xurdindo as cousas.

GD3: Eu un pouco como CD5 tamén. Eu tiven a sorte digamos de me interesar neste campo nun sentido laboral porque si que dende case que nacín son videoxogadora

GD1: (...) mentres pensaba ben en que quería facer coa miña vida, non? Entón, pois nese intre (...) X (...) era unha persoa que por aquel entón xa se dedicaba á localización de videoxogos. Entón, cando lle, cando lle contaba pois as miñas dúbidas, a miña indecisión, pois, foi o que me abriu un pouco os ollos e me falou deste mercado, que era un mercado como tal, que se podía vivir desto e, e dixer: “Anda pues, estaría ben, non sei, estudar algo relacionado co tema”.

Neste traballo de investigación están sobrerrepresentadas as graduadas en Tradución por estar vencellado a esta titulación o curso de Especialista en Tradución para a Industria do Videoxogo (ETIV), aínda que nun caso a primeira formación universitaria foi Turismo. En todo caso, importa subliñar que todas teñen formación de posgrao, tanto o curso indicado como outra formación especializada. Na propia formación identifícanse eivas de xénero na medida en que algúns postos de traballo do sector ou cursos de especialización están vinculados a carreiras técnicas altamente masculinizadas ou postos de traballo que por defecto asignábanse aos homes:

E5: (...) notaba un pouquiño máis esa diferenza de que determinados postos van para os homes e determinados postos van para as mulleres. Por exemplo, eu que estaba na rama de testeo, de facer probas co, co *software* e se funcionaba todo ben e tal, e facía cousas con móbiles, cousas un pouquiño máis sinxelas. E si que vía que para cousas un pouquiño máis técnicas ou moi especializadas pois adoitaba poñérselle á, á parte masculina. Non sei se era casualidade de que a formación cuadraba, pero bueno era moita casualidade para o meu gusto.

GD2: cando eu estaba facendo o que é a carreira e todo isto non había nada relacionado con videoxogos. O máis cercano era programación, o sea, Enxeñería Informática en Coruña.

En canto ás necesidades formativas da industria do videoxogo é difícil dar unha resposta pola variedade de postos de traballo e roles que se desempeñan. Por exemplo, respecto á tradución recóllese que:

E1: A ver, nós usamos programas, (...). Eh..., vale que cada empresa che quere usar un, pero ó final, en esencia son todos moi parecidos. Usalos é bastante intuitivo salvo algunha excepción que non usa ningún, pero son intuitivos, cando se actualizan non cambian tanto como para dicir: “Buah, necesito un curso de... para actualizarme con esto porque senón non dou tirao!”. Non é, non vai por aí a cousa. Polo menos, na miña experiencia.

En todo caso, conséntase que nun sector tan dinámico como o dos videoxogos é importante estar formándose continuamente:

E5: No caso dos videoxogos, é importante por exemplo estar tamén moi ao día do mundo dos videoxogos, do que pode saír. Coñecer moitos tipos de videoxogos porque iso che abre moitas portas. Bueno, estar formándose constantemente.

Por un lado, destaca a importancia e necesidade formativa, previa ao acceso á industria e estando dentro dela. Ademais da demanda de formación especializada e os coñecementos como profesionais, é importante participar como consumidoras, non só para saber o que hai no mercado senón para ver oportunidades e manterse ao día:

E1: Eh..., realmente non teño moita necesidade, como sigo o mundo do videoxogo dentro e fóra do mundo laboral, da miña experiencia laboral, non teño moita necesidade de actualizarme. Eh... as empresas proporcionannos certa documentación.

Por outro, se ben esa formación deulles acceso ao primeiro emprego, en ocasións perciben o feito de conduciren as súas carreiras profesionais neste ámbito máis como unha oportunidade xurdida polas circunstancias ou nun momento determinado que como unha meta cumprida.

E2: (...) a finales de mi carrera me di cuenta de que es algo que yo podía estudiar y en lo que me podía formar para entrar dentro del mundo de los videojuegos. Y entré, vamos, de cabeza. Me compré hasta un libro. O sea, mi primer pedido *online* fue un libro del manual del, del traductor de videojuegos y ese mismo año salió, sacaron el curso de..., la primera promoción de del Título de Traducción para la Industria del Videojuego y ahí también fui de cabeza.

E3: (...) o de traballar nos videoxogos non o plantei hasta, hasta mui tarde cando xa estando na carreira houbo un profesor que nos comentou que el se dedicaba, á parte de dar clase, á localización de videoxogos e foi unha cousa como: “Ah, pois

é verdade! Alguén ten que traducilos”. E bueno, a raíz diso, pois empecei a pensar, pois estaría ben traballar diso.

#### 5.2.4 O mercado laboral

A relación laboral foi un dos criterios que se tiveron en conta na selección do perfil das entrevistadas, por iso na análise do discurso sublíñanse as diferenzas no desenvolvemento do seu traballo en función de se este se desenvolve por conta propia ou allea. Interesan especialmente carreiras máis ou menos consolidadas fronte a aquelas outras que mostran unha carreira profesional máis cambiante (empresas, postos, relación laboral etc.); de aí que, aínda que na mostra se inclúe a referencia á situación laboral actual, isto non desbota que traballaran previamente baixo outras formas de relación laboral. O primeiro que cabe subliñar é que detrás desta decisión inflúen claramente dous factores: a redución de oportunidades existentes no sector dentro de Galicia e a decisión persoal de quedar ou migrar.

E1: Hai xente que traballa en empresa, pero é raro. O normal somos autónomos na nosa casa, ou no despacho ou nun *coworking* ou no que estés traballando co teu ordenador.

E4: Pues lo primero fue darme cuenta que tenía que ser siendo autónoma. Porque tanto para videojuegos como para audiovisual no hay casi nadie o nadie que trabaje en plantilla y, de ser en plantilla, en Ourense no iba a ser y en Galicia casi igual tampoco e irme a Madrid, o así, era algo que no contemplaba. Yo no soy de ciudades grandes, no quería. Entonces, pues eso, ya sabía que iba a tener que ser autónoma, pues empecé a buscar para audiovisual estudios, para videojuegos, agencias de localización, desarrolladoras. Empecé a enviar currículums masivamente y hasta que me contactaron un par de ellos como para mandarme trabajo y ya me di de alta y todo eso.

(...) hay varias empresas, que no me gusta mucho trabajar con ellas y no suelo hacerlo, que envían un correo masivo de: “Hola, tenemos esto”. El primero que llegue, se lo queda. (...)

E5: É complicado porque como comentabamos hai pouquiñas empresas españolas e as poucas que hai adoitan estar centralizadas (...) Galicia aínda non ten moita formación para ofertar, bueno, traballadores dese eido. Inda que, bueno, realmente é mentira porque moita xente xa está formada nestas cousas e, ó final, marchan.

E4: [suelo traballar] con agencias de traducción principalmente (...) que están... una de ellas tiene sede en Madrid y la otra, bueno, tiene sede en Madrid, Barcelona, Francia, Italia...

E1: Pois non o sei, o que pasa é que como sempre en Galicia. Ti fórmaste aquí e logo búscaste a vida por fóra.

GD4: teño traballo, non como autónoma, eu estou contratada, eh, si que teño traballo aquí. No suposto caso que teña que pensar nun plan B eu non me plantexo

moverme basicamente porque, eh, teño outras prioridades, eh, que non son o traballo e prefiro quedarme en Vigo, onde estou. Pero si que á parte de ser autónoma e ter que traballar para outras empresas sexa de fóra de Galicia dentro de España ou fóra de España é o, o plan máis posible basicamente porque non temos outra opción. Dentro de Galicia, a verdade é que as posibilidades, como comentaron as, as miñas compañeiras son mínimas.

O feito de que as oportunidades estean fóra de Galicia afecta a decisións que se toman mesmo como alumna en prácticas:

E1: É unha empresa que ten sede en Letonia creo, que é como unha especie de cooperativa de tradutores, realmente, e dedícase ó videoxogo, principalmente. (...) había varias empresas de España, axencias de España, había prácticas en estudos de videoxogos de Galicia, pero bueno eu escollín esa. Recomendáronma outros amigos tradutores que levan máis tempo ca min nesto e entrei por aí. Pedín esa como primeira opción. Eh... foron unhas prácticas interesantes. Un pouco traducir de todo.

Polo tanto, migrar para traballar e volver a Galicia con experiencia profesional, non responde, xeralmente, a unha contratación por unha empresa do sector establecida na nosa contorna, senón ao emprendemento por iniciativa propia.

E5: (...) O malo, honestamente, pois estar lonxe da casa sen ti tomar esa decisión realmente porque se..., eu si que a verdá son moi caseira e me gustaría que se apostase un pouquiño máis polo videoxogo no eido de Galicia. (...) A min, gustaríame que si que se apostase un pouquiño máis polo panorama galego, porque ao final pois, ó mellor, montar pequenas cooperativas ou ser asalariada. (...) eu traballo maiormente para X, que é unha empresa (...). Son autónoma ocasional cando me precisan e despois estou traballando para outra, (...) e son así as dúas principais e despois vou collendo así de clientes esporádicos ou que me van contactando. (...) o de ser autónoma, (...) ten moitos beneficios, no sentido de que, bueno, eu non teño traballadores ós que pagarlle un contrato, un soldo, non teño unhas instalacións.

A cuestión vital de quedar ou marchar para traballar na industria do videoxogo, obxectivo central desta investigación, foi abordada no grupo de discusión e confirma as achegas das entrevistas: en Pontevedra, en Galicia, non hai suficientes oportunidades de emprego pola escaseza de empresas do sector do videoxogo, o que obriga a migrar ou a emprender iniciativas por conta propia.

GD2: (...) Hai xente comigo traballando, pero auténticos, bueno, xenios e e artistas dentro do seu campo. O sea, xente fantástica, xente que se non fose galega poderían estar traballando en industrias, en compañías moi importantes e que ao final pois unha vez se acabou o proxecto, pos tiveron que marchar, ao teletraballo ou o que sexa pero tiveron que buscar cousas fóra porque aquí non, é que non hai, non hai. Ou montas algo pola túa conta ou malvives. (...)

GD3: Eu ía dicir, que polo menos no caso das que traballamos en localización é así, non é que haxa moita opción, máis alá de, de ser autónomas porque hai que ter en conta que as empresas que desenvolven videoxogos é moi, moi, moi raro que teñan a localización dentro da súa propia industria. Sempre fano a través de terceiros, no? Unha cuestión que sempre se externaliza. Son industrias que nadan en cartos (...) fan eles mesmos a súa propia localización, non? Entón, sempre se externaliza. Eh, claro, hai dúas, tres, catro empresas que levan moitísimos anos traballando en localización. Están moi asentadas (...) Entón, a única opción, case, a única opción que tes, sobre todo se estás a comezar, como é o meu caso que levo un mes de autónoma, é, eh, mandar currículos a estas empresas, que case todas son de fóra polo motivo que sexa, non porque aquí non se poda facer senón porque chegaron antes, quedaron alí polo motivo que sexa. Eh, claro, non hai moita máis opción nese sentido. Si que poderías traballar con estudos máis pequenos dentro da propia Galiza, por exemplo, como dixo GD2, que hai un montón de estudos pequenos. Si, que hai aquí na Galiza, porque eses estudos indies si que non se poden permitir externalizar esa localización. Así que moitas veces, contratan a alguén que faga a, a localización con eles, man a man, e, entón (...) o teu traballo queda na Galiza e despois xa vai para fóra, non? Pero, realmente, sendo autónoma, como quen di, podes traballar para quen queiras (...).

GD2: (...) unha cousa que antes non existía que é o teletraballo. O sea, a nós nos obrigaban a ir á oficina porque realmente, e isto parece unha tontería, pero non o é porque se permite a moita xente traballar dende aquí. É dicir, aínda que non traballe para empresas galegas si que pode manter a súa vida e as súas cousas aquí perfectamente e aínda que traballe para fóra. É dicir, para Galiza é unha putada porque facilita o tema de traballar fóra estando aquí, pero para, para os profesionais, para xente, desde logo, foi unha bendición, sinceramente.

As vantaxes de traballar nunha gran empresa con bo ambiente laboral son moitísimas, como cabe prever, subliñando sobre todo a seguridade laboral e o salario establecido. Pero no só isto, xa que se bota en falta o contorno laboral e intercambio de ideas xerados no seo dun grupo de traballo e a aprendizaxe e oportunidades que isto xera.

E4: aparte ya de la seguridad de que trabajando vas a tener un sueldo a fin de mes (...) ellos no tienen ninguna obligación conmigo. Si por lo que sea, imagínate, yo quiero subir las tarifas, igual me dicen: “Pues no”. Y tienen más.

E5: (...) si que é verdade que ser autónomo é un pouco precario no sentido de ... bueno, o de coller baixas, coller paro, este tipo de cousas. (...) Como lle digo aos meus familiares e á miña parella: “Día que non traballe, día que non cobro” (...) o bo que ten para min traballar por conta allea é a retroalimentación cos compañeiros: eh... debater problemas que podes ter no traballo, como solventar determinadas problemáticas. Que ó final cando eres autónomo como tes colegas tradutores falas deste tipo de cousas, pero non é o mesmo.

E3: se non atopan traballo, inicialmente na súa rama, de dicir pois deseño ou mercadotecnia ou o que sexa. Métete de tester, de tester de localización ou de tester de funcionalidade. É simplemente estar nunha empresa, inda que sexas o último mono, a persoa peor pagada, vas ter acceso a entender como se fan os videoxogos e despois facer contactos dentro da propia empresa, que igual che abren portas por un lado ou por outro.

Quen traballa por conta allea incide en subliñar os beneficios en certas condicións laborais ou outros beneficios, como os relacionados coa aprendizaxe. Na dinámica industrial do videoxogo a necesidade de estar o día resulta vital e iso facilita o feito de formar parte dunha empresa.

E6: (...) teño moitos compañeiros dos que estou aprendendo unha chea sobre como se fai realmente o desenvolvemento dun videoxogo, como funciona á parte da programación, o *concept*, o deseño de personaxes. E, ademais, unha sorte que temos no noso estudio, é que unha reunión que acabamos de facer agora, (...) é unha reunión, na que, bueno, se fala de diversas cousas que se fixeron esta semana no desenvolvemento do videoxogo (...) a día de hoxe estou moitísimo máis conectada co proceso de desenvolvemento e teño xente na que podo confiar e facerlle preguntas, (...) os venres pola tarde sempre intentamos manter o espazo libre de reunións para que a xente... temos como unha, todos temos unha licencia en Udemy, entón nosoutros a podemos utilizar para formarnos.

(...) se quero seguir medrando nesta industria, se quero seguir traballando, formándome en estudos grandes ou pequenos independentes onde teña un pouco máis de liberdade creativa, porque, eh, un estudio grande, ó final, queda como un galón no, no currículo, pero un estudio pequeno que ninguén coñece é realmente onde desenvolves as túas habilidades e a túa supervivencia, non? É algo que non só en Galicia senón en España me parece totalmente inimaxinable. Encantaríame!, pero me parece totalmente inimaxinable. Penso que significaría para min un pouco a morte laboral neste aspecto.

Foi posible identificar dúas medidas que facilitan o desenvolvemento do traballo e que, malia seren decisións empresariais, son posibles polas características dos empregos: teletraballo e flexibilidade horaria.

E3: ter a posibilidade de traballar desde casa que che axuda bueno, a conciliar mellor a túa vida profesional e personal.

(...) Nós temos un horario, por exemplo, máis ou menos fixo de nove á cinco, pero é de nove á cinco máis ou menos. A xente que ten fillos pode adaptar ese horario en función dos fillos. Entón, acaban facendo como mellor lles convén. O que sexa, pero despois seguen traballando dúas horas máis, para ó final da semana facer as corenta horas que che corresponden, o que sexa. Pero iso tamén se aplica a calquera. Calquera que teña calquera historia que facer durante o día: tes que facer un recado, tes que atender ó fontaneiro que vén á casa, igual. Eh... marchas e xa compensarás máis adiante.

Por último, respecto ao traballo por conta allea, é importante ter en conta a percepción da contribución co produto final. E así, subliñar que, se ben unha empresa grande supón máis oportunidades para desenvolver unha carreira profesional, traballar nun estudio máis pequeno permite, e obriga, a participar e colaborar en múltiples tarefas, o que pode resultar máis satisfactorio. A través das seguintes palabras, despois de que a entrevistada fixera referencia ao traballo realizado en diferentes empresas, pode identificarse o impacto directo das achegas persoais ao produto final.

E6: Nunha empresa tan grande te sintes un pouquiño así, como que non tes ningún impacto. Sen embargo, agora aquí en X somos un equipo de menos de duascenas persoas. Entón, o meu traballo ten moito impacto. Cousas que eu fago poden ir ó videoxogo. Eu podo dar unha idea para unha personaxe.

As mencións ao desenvolvemento de traballo autónomo para empresas reflicten a inestabilidade laboral no sector e como, en ocasións, é unha forma de contratación encuberta. En ocasións a prestación de servizos circunscríbese a un par de empresas, o que pode favorecer o acceso a recursos ou formación ofrecida pola parte contratante, aínda que de maneira excepcional.

E5: como es autónomo ti te xestionas, ti mercas, ti tal. Ás veces, si que che dan algunha licencia para que ti traballes nalgún programa específico do cliente ou che dan ferramentas moi concretas que o cliente ten e quere que sigas ao pé da letra, pero polo xeral as ferramentas contan... van do noso bolsillo.

E4: Al principio, sí que te facilitan claves de acceso para el programa este, porque es de pago obviamente. Luego con una empresa empecé a tener problema con la licencia y además creo que solo me la iban a dar como por dos años o algo así, entonces al final termine comprándola yo.

GD1: Estiven traballando dese xeito un pouco de autónoma... como se soe dicir autónoma dependente, falsa autónoma, deso que tes un horario e un soldo fixos, pero pagas ti o teu autónomo e demais. Eh, traballei desa forma uns anos.

### 5.2.5 Muller, *gamer* e profesional

Esta investigación non só incorpora a perspectiva de xénero, senón que se enmarca nun traballo que busca especialmente ter unha mirada feminina. As participantes son mulleres e interesa especialmente coñecer as súas experiencias como mulleres nun sector, o do videoxogo, inicialmente masculinizado.

Neste apartado recóllense referencias específicas á relación entre homes e mulleres ou a características ou procesos nos que as propias investigadoras aludiron á súa condición de muller.

#### Maternidade

Como non podía ser doutra maneira, a maternidade aparece como unha circunstancia propiamente feminina, se ben o embarazo é un proceso biolóxico exclusivo das mulleres non o é a crianza. Ningunha das entrevistadas é nai e só unha das participantes no grupo de discusión. De aí que o tema non fose recorrente pero si aparecen reflectidas algunhas manifestacións que asocian maternidade con dificultade.

E3: Home, pois iso creo que é un problema en tódalas industrias, non só no dos videoxogos. Pero o tema da conciliación familiar, eh, queiramos ou non, pois as mulleres cando teñen fillos a súa vida cambia de maneira drástica e a súa carreira profesional, pois ten unha, unha especie de parón se toman esa decisión. Entón, eso é o que evita que poidan progresar a, a postos de máis, de mais importancia. Entón, no momento que se mellora ese, ese aspecto de conciliación familiar, pois eu creo que si que haberá máis mulleres que sigan ascendendo a eses postos máis altos. Porque eu si o que vexo, o que vin en todas as empresas nas que estiven que había mulleres en postos bastante altos, son mulleres sen fillos. Entón, claro non pode, non é posible que haxa que sacrificar unha cousa pola outra.

GD (evítase o nº da participante por seren a única nai). (...) é un problema en tódalas industrias, non só no dos videoxogos. Pero o tema da conciliación familiar, eh, queiramos ou non, pois as mulleres cando teñen fillos a súa vida cambia de maneira drástica e a súa carreira profesional, pois ten unha, unha especie de parón. (...). Así que entre a baixa de maternidade o raparigo ou raparigos o postparto e toda a pesca, pois obviamente, eh, non se pode abranguer todo, todo o que un quere. Pero bueno, a idea é un pouco seguir como ata agora.



## Linguaxe

A linguaxe non sexista ou inclusiva é unha cuestión presente tanto como profesionais coma como videoxogadoras. As primeiras son quen de iniciar unha transformación dende o interior da industria, mentres que como *gamers* identifican e recoñecen que é preciso favorecer contornas máis seguras e inclusivas.

E5: Como profesional, xa comento que a nivel figura non noto a discriminación, pero porque somos, un pouco, un número. Entón, bueno, é difícil facer discriminación con iso. Pero si que hai moitísimos debates lingüísticos de intentar, por exemplo, o, o término neutro intentar xeneralizalo pos, ó mellor, que non sexa o masculino por neutro. Coas personaxes intentar sempre preguntar: “Mira, isto que vai ser home, muller, non binario”, que empeza a haber tamén cousas non binarias. “Como queres tratalo? Podes facer distinción? podes ampliar unha liña de texto para que se hai, hai unha usuario feminina tamén lea benvida e non sexa benvido ou é, es unha campioa, non só es un campión”. Que haxa un pouco esa inclusión tanto dentro da pantalla como fóra da pantalla. Despois, tamén o tema que inda foi recente de, eh... os insultos. Os insultos adoitan ser dirixidos maiormente á comunidade feminina. Pois, intentar ser inclusivos ata no tema dos insultos. Intentar rebaixar... bueno, non hai, non hai por que dicir en vez de, dun taco moi forte, tonto.

Pero si tentar, pois non ser despectivo cara comunidades femininas nin hacia outras, evidentemente.

## Mulleres *gamers*

A pesar de que a maioría das entrevistas e participantes no grupo de discusión afirma ser videoxogadoras dende cativas, todas confirman que a inclusión das mulleres neste ámbito de xogo aínda comeza agora a dar sinais de normalización.

E2: Creo que hoy en día está muchísimo mejor visto que una mujer... es que suena, suena totalmente inverosímil que diga esto [risas], pero sí, está mejor visto que, que una mujer juegue a videojuegos. Suena a una locura, me suena como “¡pues claro!”, pero no. Sí, la, la realidad es que aún hay un poco de estigma, pero creo que hay más estigma en el mundo laboral que en el mundo de, de los juegos. ¿Sabes a lo qué me refiero? Está..., es más fácil que una mujer esté integrada mientras juega videojuegos que trabajando en una empresa de videojuegos, porque aún hoy en día desgraciadamente se ven muchos casos en los que las mujeres no se les trata bien en las empresas de videojuegos. Quizá porque las edades medias de las personas que trabajan en esas empresas sea mayor que las edades medias de la gente que juega a esos videojuegos.

## Mulleres profesionais

Dentro dunha industria masculinizada e partindo do feito de que só agora se está comezando a normalizar a presenza de videoxogadoras en porcentaxes similares ás de videoxogadores, non estraña que se recollan situacións nas que se perciben estereotipos por razón de sexo.

E6: (...) a día de hoxe estou moitísimo máis conectada co proceso de desenvolvemento e teño xente na que podoo confiar e facerlle preguntas, pero sempre terei esa sensación de que como son unha muller sempre vou estar un pouquiño máis escrutinada. Sempre se non sei algo, sempre me, sempre: “Ah, porque es unha muller”, pero a un home non lle pasaría. Me pasou unha vez almorzando, que me deu un pouco de rabia, que estabamos falando de Fortnite e das skins de Fortnite e alguén dixo: “Ah! Si, porque sacaron esta skin” e eu dixen: “Esa skin?” e me, e me vén un e me di: “Si, E6, a ver, unha skin é cando nun videoxogo...” i eu: “Pero, estás, estás, estás de coña. En serio, me estás explicando iso”. Sempre, sempre hai un pouco máis ese, ese tema de es unha muller, entón te teñen que explicar todo un pouquiño máis, máis despacio, non? Ocorre menos, algo menos na miña experiencia, pero, pero ocorre. Eh... algo que ó mellor, a min agora mesmo, fai uns anos me daría vergoña recoñecer, agora é: “Mira! Eu non sei disto. Explicásmo ou que. Porque aquí non todos, non todos sabemos de todo”.

A menor presenza de mulleres profesionais no sector asóciase non tanto á existencia de discriminación por razón de sexo como ao nesgo entre as e os profesionais.

GD2: No meu caso, (...) o xefe, sempre buscou paridades, pero non a conseguiu porque en arte, nas cuestións de, pos, ilustración, modelado e demais eh, hai unha cantidade, texturizado, hai unha cantidade de mulleres enorme, de xente, de rapazas que fan, que fan concept, etcétera. I na parte técnica, no que é programación, creación de efectos, mecánicas incluso, de feito eu era o bicho raro estaba alí rodeada todo de, de chicos, eh, pues, es todo, todo masculino i non atopaba. El intentaba buscar unha programadora de videoxogos, porque si programadoras algunha hai, claro, pero que se dedique ós videoxogos, non. Ou polo menos el non a conseguiu atopar aquí en Galiza i, i es un poco eso. I un poco también lo que se ve na Universidade, como acabo de dicir, que a... vas ás carreiras e as carreiras que son máis técnicas e, polo xeral, hai muito máis home que, que muller. Por que? (...) Eu vino, vino alí. É dicir, partes como mui, mui feminizadas i partes mui, mui masculinizadas i, i coincidía. I eso, si que es endémico, si que es endémico á sociedade que non es algo tan sinxelo dentro da industria de solventar.

GD3: Totalmente.

GD4: Eu estou dacordo con ela, porque no caso da miña empresa pasa exactamente o mesmo. Eh, se ben ao largo do tempo que levo traballando alí, eh, a maior parte da plantilla son homes, eh, a pesar de que sempre houbo presenza

de mulleres, un número, en porcentaxe moito máis baixo, pero pasa precisamente eso. Eh, queres contratar a unha persoa que se dedica á programación, eh, o noventa e nove por cento dos currículos son homes e se queres buscar algo diferente, non atopas. E pasa o mesmo con outros, eh, perfís diferentes xa sexa artísticos ou, ou organizativos ou o que sexa, que atopas máis mulleres ca homes. (...)

GD3: Eu penso que igual... Eu persoalmente, polo menos, non tiven problema nese sentido porque os tradutores como dixo GD1 antes, estamos detrás de pantalla e dá igual. O que importa é que traduzas ben ou non e que as tarifas lle gusten aos demais, pero bueno, iso xa é outra cousa, eh... Eu penso que non só vén de, de que non haxa xente, tanta xente, non haxa tanta paridade nos estudos previos á inserción laboral, senón tamén o que comentabas ti, GD4, que as porcentaxes de currículos que hai, non? Un noventa e nove por cento son homes. Porque todos eses homes sentíronse capacitados para mandar o currículo, pero cantas mulleres haberá totalmente capacitadas para conseguir ese traballo que non mandaron un currículo porque non se sentiron capacitadas para mandar ese currículo. Que eso tamén é un problema que hai, como dixo GD2, endémico na sociedade. A, a, a, a cantidade de mulleres que hai traballando nestas carreiras máis técnicas está aumentando, gracias al Señor! pero eso non fai que automaticamente tamén aumente a inserción, a inserción laboral destas mulleres, no?, porque, a pesar de que fan estes estudos non se incentiva que vaian polas mesmas oportunidades cos homes porque pensan que..., que é verdá, non! que por ser muller non van conseguir ese traballo. Entón, moitas veces, eh, as empresas teñen eso noventa e nove de cen currículos que son homes porque noventa e nove homes dixeron si e unha muller dixo si. E cantas mulleres haberá que non hai. Penso que eso é outra cuestión que, que, que é moi interesante vela e que daría para un debate de bueno, anos.

GD2: Si, en moitas, en moitas ocasións, ademais o que ocorre, un pouco ao xeito que dis, es que unha muller aínda que vaia, é dicir, eh., que este capacitada para facelo, e todo esto, e pensa que non,(...)  
(...)

GD3: Pero como se o subconsciente de: “Igual non estou tal. Teño que facer máis para estar equiparada ós homes” Cando igual facendo o mesmo chega, eh...

### 5.2.6 Síndrome da impostora

Resulta preciso chamar a atención sobre as inseguridades e percepcións sobre si mesmas das mulleres traballadoras no ámbito do videoxogo, posto que a referencia a sentirse “impostoras” foi mencionada por diversas entrevistadas. Claramente non se trata dunha cuestión que se circunscribe á industria do videoxogo, xa que as mulleres presentaban sentimentos de impostoras (falta de intelixencia, sensación de fraude, menos competente ou merecedoras de

éxito) a pesar de ter alcanzado éxito académico e posuír méritos suficientes (coñecementos, competencia e valía) para ocupar os seus postos de traballo en maior medida que os homes (Clance e Imes 1978, citado por Cokley *et al.*, 2015). O que se quere subliñar é o custe persoal e as barreiras autoconstruídas que supoñen unha merma para aproveitar as oportunidades e contribuír ao crecemento do sector.

E2: A lo mejor... es que la única barrera, aparte de la distancia, yo creo que es que podía haber entrado antes sí, perfectamente, lo que pasa es que primero necesitas saber que hay esa oferta y que hay esa posibilidad. Yo la encontré totalmente por casualidad (...) También es una barrera un poco personal decir: “Ay, pero yo valdré para esto”. “¡Pero uy, pero es que no sé qué! Pero yo creo que en ese momento estaba en una época de palante, palante ya me dirán ellos que no cuando ya esté allí, para adelante. (...) Y aún lidio un poco con esa sensación del síndrome del impostor, no, pero “¿yo valdré pa esto? Umm, tal”. Pero bueno, ya me quedó en la cabeza que lo que tengo que hacer es tirar palante.

E1: Home! Os atrancos principalmente (...) “Ai, Dios mío, que non saímos desta, que se nos acaban os cartos, que non saímos adiante!”. Pero bueno, logo recuperamos e tirou a cousa. Simplemente eso, hai altos e baixos. Cando empecei a tirar para diante eu soa? Pois, realmente, cando empecei a colaborar con esta empresa X, que como vin eu xa como unha profesional de meu.(...) eu teño unha síndrome do impostor espantosa que estou en plan: “Dios mío, son unha inútil, son un desastre! Esto ten que estar mal! Sólo valgo para esto porque teño xente que me axuda!” Unha autosabotaxe increíble. O primeiro ano lo pasé fatal! I inda teño momentos, eh!

E5: Bueno, un pouquiño quizá o síndrome da impostora. (...). Eu si que no momento, pois, non me sentín segura de min mesma ou quizais que non tiña suficiente formación. (...) Non sei, foi un pouco un cúmulo de moitas cousas.  
(...)

Eu o que noto é o síndrome da impostora. Si que noto que, cando comento determinadas cuestións ou problemáticas, os meus compañeiros homes me din: “No, es que esto tienes que hacer así”. “Tienes que ser más tajante”. “No puedes ser tan buena, que al final te van a marear”. Entón, eh, dáme moita rabia porque é un traballo que por cuestión cultural, supoño, eles xa teñen feito. Entón, quizais teñen todo bastante máis claro á hora de establecer os seus parámetros de traballo.

E6: Eu tiña a síndrome do impostor sen saber o que era o síndrome do impostor. Entón, eu estaba en X traballando i eu intentaba falar o menos posible i non moverme para que ninguén me vira e para que ninguén dixera, a impostora. Eu estaba nas reunións mortificada porque eu non sabía o que era o síndrome do impostor e eu pensaba que esto só me ocorría a min. (...) aínda que foi un traballo fantástico e maravilloso que nunca esqueceré, paseino moi mal, porque claro era como, por favor, que non me descubran, sabes? Falaban de cousas i eu: “Si, si, claro”, pero a min que non me fagan preguntas.

### 5.2.7 Redes e apoios informais

Da narrativa das experiencias propias e os inicios na industria do videoxogo constátase que é un sector novo no que as canles de información están espalladas e non se conta con redes de apoio institucionais formais. De feito, varias das participantes no estudo fan un recoñecemento explícito ao apoio familiar e da contorna (centro educativo ou círculo de amizades) confirmando que as buscas persoais a través de internet son as que lle permitiron acceder ás empresas e oportunidades de emprego.

E1: [recibín axuda] da familia e dos colegas. Meus pais sempre me axudaron moitísimo. (...) Entón, no aspecto económico, meus pais. No aspecto burocrático, empezar a facer conexións e tal, meus compañeiros.

E4: (...) Busqué mucha información en internet, porque hay gente que, obviamente, ya había pasado por esto, de cómo habían hecho ellos, de dónde podías buscar trabajo y tirar por ahí.

(...) tanto para el máster como para el de experto teníamos un grupo de WhatsApp, pero bueno eran cosas de dudas, así ahora, por ejemplo, en el de videojuegos sigo estando por si salen así ofertas

(...) Yo muy contenta con todo lo que he conseguido y también he ido conociendo a gente dentro del ámbito, que a la mayoría no los conozco personalmente es a través de Discord o Twitter o así, pero casi los considero amigos.

E6: (...) é certo que, ó principio... A ver, soa un pouco, soa un pouco estúpido, non? Pero o principio, evidentemente, é moito, eh., ler moitas cousas en Internet, ler moitos artigos, ver, ver, ver, ver técnica, a nivel de formación técnica. Todo no que poidas meter as túas mans, eh, en diversas plataformas online. Pero si que é certo tamén que alo menos unha estratexia que emprego eu, é intentar atopar unha persoa de confianza coa que, coa que poida dicirlle: “Mira, preciso que me axudes porque non entendo isto”. Eu ó comezo, ó comezo bastante e inda a miúdo me ocorre. Agora, quizais un pouco menos.

E2: ... es que es complicado porque lo ideal sería que hicieran piña o que hubiese un círculo donde se compartan este tipo de noticias: ofertas de trabajo, becas, ayudas o simplemente que se comente “¡Oye!, hay este curso y hay este máster y que sepáis que lo podéis hacer, que está ahí para que lo hagáis vosotras”. Eh... eso creo que ayudaría un montón. Un canal a través del cual, pues se condensan todas estas noticias y toda esta información muy relevante que mucha gente se está perdiendo que no sabe ni que está, que, que, no se está, eso, no se está expresando que existen estas oportunidades.

(...)

hay lugar para todas (...) Lo que pasa es que es, hoy en día, es complicado encontrar esa información de cómo te puedes formar, qué ayudas tienes, qué opciones tienes, en qué empresas puedes trabajar, qué es lo que buscan de una ilustradora o lo que

sea. Entonces, esa información es la que falta para que la gente dé el paso. Primero enseñarles que tienen esa oportunidad porque si no ya se dan por vencidas.

## 6. Conclusiones

Do anterior dedúcese que estamos ante un sector relativamente novo, moi fragmentado segundo a diversidade de empresas (estudios *vs.* grandes empresas) e pouco organizado respecto aos apoios institucionais cara á información (formativa e de emprego), asesoramento e medidas que impulsen o emprego (por conta allea ou propia). En palabras dunha das entrevistadas, traballar no sector do videoxogo semella *a priori* un inalcanzable, tanto porque parece increíble traballar nalgo co que disfrutas como pola dificultade de iniciarse nesta industria en gran medida emprendendo actividade como autónoma (mais como obriga e posibilidade que como elección ou vocación):

E5: eu penso que a mocidade que quere meterse en videoxogos no eido que sexa, de tradución ou noutra, xa vai cunha predisposición porque traballar no que te gusta, que é tamén o teu hobby pois sempre é un pouco aspiracional, sempre é un soño a cumprir. Pero polo tema de ser autónomo quizás máis.

### ANÁLISE DAFO

Debilidades	Ameazas
<ul style="list-style-type: none"><li>● Sector aínda moi masculinizado</li><li>● Falta de información (emprego, saídas profesionais, formación)</li><li>● Desaxustes entre a formación dos profesionais e as innovacións da industria do videoxogo</li><li>● Industria pouco desenvolvida na provincia</li><li>● Escasas oportunidades laborais por conta allea na provincia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Substitución do emprego por conta allea por traballadoras autónomas</li><li>● Falta de apoio aos pequenos estudos con selo local</li><li>● Fragmentación da oferta, competencia á baixa e empeoramento das condicións laborais e prezos pola prestación de servizos</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>● Necesidade de regular as condicións laborais (salarios, promoción, desenvolvemento profesional) ante a presenza das denominadas autónomas dependentes ou falsas autónomas (contratación encuberta)</li></ul>	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>● Posibilidades de formación especializada na provincia de Pontevedra</li><li>● Xeneralización do teletraballo e posibilidade de traballar dende a provincia de Pontevedra/Galicia</li><li>● Inclusión no mercado de traballo como autónomas</li><li>● Maior presenza de mulleres <i>gamers</i> e, por tanto, “necesidade” de contar con mulleres nos equipos de traballo</li><li>● As pioneiras no sector rompen estereotipos e abren camiño para a inclusión de máis mulleres nesta industria</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Formación especializada actualizada e práctica (ETIV)</li><li>● Presenza de pequenos estudos (empresas) na contorna</li><li>● Empoderamento das mulleres formadas e futuras profesionais para competir no sector</li></ul>

## 6.1 Propostas

Estudios previos, como o publicado neste ano 2022 por AEVI, recollían algunhas propostas, concretamente nas páxinas 10 e 13, para que a industria do videoxogo afrontase con éxito os retos de emprego e contribución económica que lle corresponden e que de maneira resumida se ofrecen a continuación:

- Medidas fiscais: Establecemento dun incentivo fiscal á produción de videoxogos.
- Medidas económicas: Posta en marcha dun ambicioso Plan de apoio á industria española de desenvolvemento de videoxogos no marco do Plan de Impulso ao Sector Audiovisual.
- Medidas de emprego: Fomento da incorporación laboral de mocidade profesional, con especial atención á inclusión do talento feminino.

- Medidas empresariais: Deseño dun esquema de reinvestimento das multinacionais no videoxogo español

Evidentemente estas medidas requiren da participación e compromiso do Estado, se ben só unha delas aborda as necesidades propias das mulleres do sector. A través desta investigación certo é que algunhas das propostas que as propias participantes suxeriron ben en forma de posible facilitador para as mulleres que se incorporarán a esta industria ben como demanda explícita, non só favorecera a inserción laboral das mulleres senón que fornecerá o emprego para toda a comunidade de profesionais e demandantes de emprego.

As achegas deste traballo de investigación permiten identificar accións para a promoción do talento e do emprego femininos no sector do videoxogo na provincia de Pontevedra. A continuación ofrécese unha relación de propostas, non xerarquizadas, complementarias e que poden desenvolverse de forma independente, pero que de forma combinada multiplican os efectos sobre a incorporación de mulleres ao sector.

1. Visibilización das oportunidades para atraer talento feminino ao sector. Concentrar a información sobre o sector: directorio de empresas na provincia, difusión de ofertas de emprego e colaboracións, comunicación de proxectos, directorio de profesionais femininas que traballan, prestan servizos e demandan emprego.
2. Constitución de redes institucionais de apoio ás profesionais e demandantes de emprego. Favorecer a constitución dunha rede institucional que aglutine información relevante para o sector: formación, resolver dúbidas, axudas ao emprendemento feminino, compartir referencias de empresas, informar da relación coa administración, consellos de xestión empresarial etc. Precísase ofrecer contidos en apoio ás traballadoras por conta allea posibilitando a colaboración entre estas profesionais.
3. Creación de espazos de traballo (sedes/oficinas/*coworking*) no sector do videoxogo. Facilitar o desenvolvemento do teletraballo en contornas seguras que permita o aproveitamento de sinerxias e a emerxencia de proxectos dende a provincia.
4. Establecer conexións e colaboracións estables con empresas, asociacións e centros de formación para a inserción laboral das mulleres. Favorecer a sinatura de convenios de colaboracións entre empresas, asociacións do sector e institucións educativas e formativas para poñer en contacto recursos humanos (candidatas) coas ofertas de emprego. Desta maneira non só se potencia o talento feminino senón que se fortalecen as empresas pola inclusión da mirada feminina nos seus equipos de traballo. O obxectivo é vincular o mercado de traballo coas entidades formadoras (Universidade de Vigo principalmente) promovendo o emprego das mulleres.



5. Empoderamento das mulleres con formación no sector do videoxogo. Fomentar o emprego feminino na industria do videoxogo a través da creación dunha base de datos da oferta de demandantes de emprego do sector que mostre a valía e coñecemento das mulleres sobre videoxogos; isto é, que sexa unha ferramenta útil para as empresas que une oferta e demanda.
6. Axudas ao emprendemento tendo en conta a singularidade do sector. Dentro dos programas que buscan impulsar o emprendemento, compre ofertar axudas específicas para a industria do videoxogo.
7. Impulsar un programa de *mentoring* coas mulleres que traballan dentro e fóra da provincia. Aproveitar as experiencias das mulleres que se introduciron nun sector moi masculinizado e teñen experiencia como autónomas e como traballadoras por conta allea, nun programa de *mentoring* que anime e potencie ás mulleres novas a introducirse na industria.
8. Promocionar propostas que difundan roles igualitarios de xénero. Difundir roles igualitarios de xénero a través de charlas e actividades de promoción dos videoxogos nos centros educativos e a través de contidos específicos que fomenten unha cultura máis igualitaria dentro do sector.

## 6.2 Impacto

Este traballo persegue achegarse á realidade do mercado laboral feminino da industria do videoxogo para acadar os seguintes impactos:

- Amosar a existencia de talento feminino no sector
- Coñecer a migración de talento feminino
- Elaborar itinerarios de emprego feminino no sector (programación, arte, deseño, animación, mercadotecnia etc.)
- Mostrar a conveniencia de incorporar mulleres ao mercado laboral da industria do videoxogo

Para iso, unha vez finalizada a investigación e cumpridos os prazos do desenvolvemento do traballo comprometido dentro do proxecto presentado para ser financiado pola Cátedra Feminismos 4.0, Deputación de Pontevedra e Universidade de Vigo, procederase á súa difusión. Esta levarase a cabo a través do achegamento dos resultados ás aulas, presentación aberta á comunidade universitaria e cidadanía e transmisión a través de publicacións. En todas

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo  
Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego

as accións serán nomeadas ambas entidades xa que grazas ao seu financiamento esta investigación puido ser desenvolvida.

## Bibliografía

- AEVI (2018). *El sector de los videojuegos en España: impacto económico y escenarios fiscales*. Asociación Española de Videojuegos. <https://bit.ly/2jSJlcQ>
- AEVI (2020a). *La industria del videojuego en España. Anuario 2020*. Asociación Española de Videojuegos. <https://bit.ly/3OmMXp2>
- AEVI (2020b). *Las mujeres juegan, consumen, participan. Las numerosas formas en que las mujeres contribuyeron a la industria de los videojuegos en 2020*. Asociación Española de videojuegos <https://bit.ly/3OmYy7m>
- AEVI (2022). *La industria del Videojuego en España en 2021. Anuario 2021*. AEVI <https://bit.ly/3ThHXoi>
- ALONQUEO BOUDON, PAULA Y REHBEIN FELMER, LUCIO (2008). Usuarios habituales de videojuegos: una aproximación inicial, *Última década*, 16 (29), 11-27. <https://bit.ly/2W4NuG1>
- BORIS, PAZ (2018). El caso Bioware: la evolución de la representación de la mujer. En VV.AA., *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género*, 191-222 AnaitGames editores.
- COKLEY, K., AWAD, G., SMITH, L., JACKSON, S., AWOSOGBA, O., HURST, A., STEVEN, S., BLONDEAU, L & ROBERTS, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles*, 73(9), 414-426. <https://bit.ly/3Gz9AFV>
- DEV (2019). *Libro blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2019*. Desarrollo español del videojuego <https://bit.ly/3b18CVf>
- DEV (2021). *Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2021*. DEV <https://bit.ly/3ERU0od>
- DEVUEGO (2021). *Videojuegos y precariedad laboral en España: un análisis comparado del sector y sus retos sociales con motivo del pasado Día de los Trabajadores*. DeVuego. <https://bit.ly/3GP1Dg3>
- DEVUEGO (2022). *Base de Datos del Videojuego Español*. DeVuego. <https://bit.ly/3goqaxr>
- DÍEZ GUTIÉRREZ, ENRIQUE JAVIER. 2009. Género y medios: ¿Es posible la igualdad con los actuales videojuegos?. En Teresa Vilaça, Ana Cláudia Bortolozzi, Célia Regina

Rossi, Filomena Teixeira, Isabel Chagas, Isabel P. Martins, Paulo Rennes Marçal Ribeiro, Patrícia de Oliveira e Silva Pereira Mendes. *Interação, Interdependência e Interseccionalidade em Sexualidade e Educação Sexual*, 19-34. <https://bit.ly/3m8aaAt>

GARCÍA-PÁRRAGA, R. (2021.) *Informe de las condiciones de vida y trabajo en el desarrollo de videojuegos en España*. <https://bit.ly/3s9oxpT>

GAYO SANTACECILIA, JAVIER Y MORALES CORRAL, ENRIQUE (2021). La regulación del contenido en los videojuegos. En Beatriz Legerén Lago (coordinadora), *Videojuegos. Comunicación y persuasión*, 113-134. Comunicación Social editores.

MÉNDEZ GONZÁLEZ, RAMÓN (2022). La paratraducción de la realidad a través de los videojuegos: El caso de Hellblade. En Óscar Ferreiro (editor), *Avances en las realidades traductológicas: tecnología, ocio y sociedad a través del texto y del paratexto*, p. 19-28. Peter Lang publishing group.

MONTERO PASCUAL, ELOÍSA (Coord.) (2010) *Aprendiendo con videojuegos. Joga es pensar dos veces*. Narcea ediciones

PÉREZ MARTÍN, J., GARCÍA DE DIEGO MARTÍNEZ, A., Y PARRA VALCARCE, D. (2009). Evolución tecnológica e impacto laboral y socio-económico de los videojuegos. *Comunicación: revista Internacional de Comunicación Audiovisual, Publicidad y Estudios Culturales*, 1 (7), 167-176. <https://bit.ly/3yUnmyd>

PÉREZ, MARÍA (2018). Diseño y estética del personaje femenino en videojuegos. En VV.AA., *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género*, 87-110. Anaitgames editores.

PINTO, D., CÁDIMA, F. R., COELHO, J., & DIAS, L. (2017) Novos usos e desafios para os videojogos: streaming, questões de género e assédio online. *Media & Jornalismo*, 17(31), 165-176. <https://bit.ly/3DaZWOT>

SÁINZ, MILAGROS; ARROYO, LIDIA Y CASTAÑO, CECILIA (2020). *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. <https://bit.ly/3AVcSgO>

TORRES-OUTÓN, SARA MARIA e FERREIRO-VÁZQUEZ, ÓSCAR (2022). Videojuegos, traducción y perspectiva de género. En Óscar Ferreiro-Vázquez (editor), *Avances en las realidades traductológicas: tecnología, ocio y sociedad a través del texto y del paratexto*, p. 29-48. Peter Lang publishing group.

VILLANUEVA SABUCEDO, MARTA (2022). La representación cultural a través de la saga «Persona». En Óscar Ferreiro-Vázquez (editor), *Avances en las realidades traductológicas: tecnología, ocio y sociedad a través del texto y del paratexto*, p. 165-182. Peter Lang publishing group.

WESTSTAR, J., KWAN, E., AND KUMAR, S. (2019). *Developer satisfaction survey 2019: Summary report*, p. 1-39. International Game Developers Association.  
<https://bit.ly/3MN0y9r>

## Anexo I. Cuestionario *online* dirixido a mulleres

Plataforma Jotform

**Cátedra de Feminismos 4.0**  
DEPO - UVigo

**DEPUTACIÓN**  
PONTEVEDRA

**Universidade de Vigo**

---

### Cuestionario dirixido a profesionais da industria do Videoxogo no marco da investigación «As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo»

---

As preguntas que che solicitamos contestar a continuación teñen como fin poder identificar e analizar a situación actual das profesionais da industria do videoxogo coa finalidade de deseñar unha estratexia de mellora para reter talento no noso país.

O tratamento dos datos terá un carácter **estritamente confidencial e anonimado** (protexido polo segredo estatístico).

A información que decidas compartir será utilizada para esta investigación. O estudo ten previsto incluír ademais desta enquisa, a realización de grupos de discusión e entrevistas persoais

**Estimamos a recepción do cuestionario ata o 4 de outubro**

**Agradecemos sinceramente a túa colaboración.**

#### A. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E PROFESIONAIS

**a1. Por favor, indica a túa idade**

- menos de 18
- 18-25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-67
- máis de 67

**a2. Sexo**

- Muller
- Home
- Outro

**a3. Formación/titulación terminada:**

a4. Onde residiches a maior parte da túa vida:

- A Coruña
- Ourense
- Lugo
- Pontevedra
- Outro/a

a5. Cursaches ou estás cursando o título propio de Especialista en Traducción para a Industria do Videoxogo (ETIV) da Universidade de Vigo?

- Si
- Non

a6.1 Se si, en que edición?

- 2018-2019
- 2019-2020
- 2020-2021
- 2021-2022
- 2022-2023

a7. Tes experiencia laboral no sector do videoxogo?

- Si
- Non

a7.1 Se si, en que empresa? enumera, se é preciso:

a7.2 Se si, canto tempo? en total:

a7.3 Se si, cantos postos? enumera, se é preciso:

a7.4 Se si, en que lugar? enumera se é preciso:

a7.5 Gustaríache contarnos a túa experiencia? dinos o teu email ou outra forma de contactar:

## B. SITUACIÓN E OPINIÓN NO ÁMBITO LABORAL

b1. Selecciona os cinco postos onde hai máis posibilidades de emprego (sendo 1 o que consideres de máis posibilidades):

	Número
1. PROGRAMACIÓN	<input type="text"/>
2. ARTE	<input type="text"/>
3. GAME DESIGN	<input type="text"/>
4. PRODUCCIÓN / XESTIÓN DE PROXECTOS	<input type="text"/>
5. ANIMACIÓN	<input type="text"/>
6. MARKETING E DISTRIBUCIÓN	<input type="text"/>
7. XESTIÓN E ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA	<input type="text"/>
8. DESENVOLVEMENTO DE NEGOCIO	<input type="text"/>
9. DESEÑO NARRATIVO/SON	<input type="text"/>
10. MONETIZACIÓN	<input type="text"/>
11. REALIDADE VIRTUAL	<input type="text"/>
12. TRADUCIÓN	<input type="text"/>
13. GUIONISTAS	<input type="text"/>
14. GAME TESTER (probador/a de videoxogo)	<input type="text"/>
Outros, cales?	<input type="text"/>

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo  
 Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego

**b2. Responde o teu grado de acordo respecto das seguintes afirmacións:**

	Totalmente en desacordo	En desacordo	Indiferente	De acordo	Totalmente de acordo
Considero que hai poucas posibilidades laborais neste sector en Galicia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou interesada/o en traballar para empresas fóra da Comunidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou disposta/o a migrar por razóns laborais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teño dificultades para atopar traballo por residir en Galicia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo dificultades na promoción e consolidación dos postos de traballo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É un sector con dificultades para a conciliación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero necesarias medidas especiais para a contratación de mulleres no sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que este ámbito de traballo precisa maior feminización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo ter tido máis dificultades na inserción laboral por ser muller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Máis dificultades na promoción e consolidación do seu posto de traballo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O sector favorece o desenvolvemento da iniciativa empresarial propia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precísanse «polos de desenvolvemento» empresarial para competir globalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**b3. Onde atopaches maiores ofertas de traballo no teu ámbito dentro do sector do videoxogo?**

Type Col Name

Lugar

Se foi en remoto, indicar onde se atopa a sede da empresa

**b4. No sector do videoxogo, cal é a modalidade de traballo que ves máis probable desempeñar neste momento? (sinala unha)**

- presencial (no lugar do traballo)
- teletraballo
- combinación de presencialidade e teletraballo
- ns/nc

**b5. Interésame traballar en remoto? (sinala unha)**

- si
- non
- ns/nc

**b5.1 Se si, dínos por que?**

**Se nos queres facer algunha achega ou observación, adiante:**

MOITAS GRAZAS POLA TÚA COLABORACIÓN



## Anexo II. Guión do grupo de discusión

Cátedra de Feminismos 4.0  
DEPO - UVigo

DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

Universidade de Vigo

### AS QUE ESTÁN E AS QUE MARCHARON: MULLERES E MIGRACIÓNS NA INDUSTRIA DO VIDEOXOGO

Guión GD Entrevista Mulleres industria do videoxogo / COD

Presentación: finalidade proxecto/permiso gravación/consentimento/garantías legais

#### 1º Bloque. Características sociodemográficas:

- 1.1 Vinculación coa provincia de Pontevedra e residencia actual
- 1.2 Situación civil e de convivencia, sociolaboral e de dependencia (familiares a cargo: fillos/pais/etc.) así como da parella, de existir.
- 1.3 Formación (titulación grado) e o seu proceso de adquisición especialización en videoxogos..
- 1.4 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 2º Bloque. Experiencia laboral

- 2.1 Inserción laboral (relatar).
- 2.2 Traxectoria e carreira profesional. Postos de traballo (describir postos, tarefas, empresas, horarios, satisfacción, perspectivas de futuro, ...) e relacións laborais.
- 2.3 Narración da vida laboral e actividade profesional desempeñada. Narrar experiencia en diferentes empresas: identificar o mais destacable de cada unha (trato, salario, proxección, aprendizaxe, recoñecemento) e o mellorable de cada unha. Interesa, especificamente, as relacións entre colegas (se son homes ou mulleres, por ex.) e na relación coas persoas directivas (xerarquía, comportamentos nas reunións nas que se toman decisións, participación, de ser o caso).  
*Nota: Atención nesta pregunta pode responder á 3.5. e 3.6.*
- 2.4 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 3º Bloque. Mercado laboral

- 3.1 Oportunidades de traballo: fóra e dentro da provincia.
- 3.2 Valoración do teletraballo.
- 3.3 Razóns para quedar ou migrar por motivos laborais na industria do videoxogo
- 3.4 Identificación de facilitadores: especialización, amizades, apoios familiares, etc.
- 3.5 Identificación de barreiras: persoal, xénero, horario, modo de traballo condicións.
- 3.6 Proposta de accións ou medidas que favorezan a incorporación do talento feminino ao sector
- 3.7 Outros aspectos que considere relevantes.

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo  
Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego

Cátedra de Feminismos 4.0  
DEPO - UVigo

 DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

Universidade de Vigo

#### 4º Bloque: Ser muller neste sector

- 4.1 Considera que é un sector feminizado o masculinización? (xustificación e valoración)
- 4.2 Sentiu ou percibiu diferenzas de emprego entre homes e mulleres no sector?
- 4.3 Que medidas se poderían tomar para favorecer o emprego feminino?
- 4.4 Algunha singularidade a destacar do emprego no sector en función de seren home ou muller?
- 4.5 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 5º Bloque - Apoios

- 5.1 Identificación das persoas/institucións dos que se obtivo axuda, asesoramento, apoio: que foi o que máis lle gustou, que menos lle gustou, suxerir que se pode mellorar.
- 5.2 Acompañamento institucional: aspectos negativos e positivos (indicar tanto boas prácticas como fallas).
- 5.3 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 6º Bloque - O futuro

- 6.1 Expectativas laborais e anhelos.
- 6.2 Proxectos de vida condicionados ou relacionados co emprego a partir de agora (curto e medio prazo).
- 6.3 Recomendacións para mulleres do sector dos videoxogos

### Anexo III. Guión das entrevistas

Cátedra de Feminismos 4.0  
DEPO - UVigo

 DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

Universidade de Vigo

#### AS QUE ESTÁN E AS QUE MARCHARON: MULLERES E MIGRACIÓNS NA INDUSTRIA DO VIDEOXOGO

Guión semidirixido Entrevista Mulleres industria do videoxogo /  COD

Presentación: finalidade proxecto/permiso grabación/consentimiento/garantías legais

##### 1º Bloque. Características sociodemográficas:

- 1.1 Residencia: lugar e data de nacemento, onde residiu de nena/residencia familiar, onde vive actualmente (subliña relación coa provincia de Pontevedra).
- 1.2 Situación civil e de convivencia, sociolaboral e de dependencia (familiares a cargo: fillos/pais/etc.) así como da parella, de existir.
- 1.3 Formación (titulación grado) e o seu proceso de adquisición especialización en videoxogos. Facer especial fincapé e como xorde o interese polo videoxogo (dende que tipo de formación acceder e que cursos específicos realiza, como chegou a información e se recibiu algún tipo de axuda -non só económica-). Se hai formación postemprego.
- 1.4 Outros aspectos que considere relevantes.

##### 2º Bloque. Experiencia laboral

- 2.1 Busca de emprego (relatar).
- 2.2 Definir os postos de traballo (describir postos, tarefas, empresas, horarios, satisfacción, perspectivas de futuro, ...)
- 2.3 Actividade profesional desempeñada e valoración, situación actual. Narrar experiencia en diferentes empresas: identificar o mais destacable de cada unha (trato, salario, proxección, aprendizaxe, recoñecemento) e o mellorable de cada unha. Interesa, especificamente, as relacións entre colegas (se son homes ou mulleres, por ex.) e na relación coas persoas directivas (xerarquía, comportamentos nas reunións nas que se toman decisións, participación, de ser o caso).  
*Nota: Atención nesta pregunta pode responder á 3.5. e 3.6.*
- 2.4. Outros aspectos que considere relevantes.

##### 3º Bloque. Mercado laboral

- 3.1 Describir as posibilidades de emprego do sector en Pontevedra
- 3.2 Oportunidades (ou non) do teletraballo. Considerar cuestións básicas como os requerimentos laborais no teletraballo (dotación de recursos, compensación económica, etc.) e as posibilidades de realizalo dende domicilio se é no "rural".
- 3.3 Persoalmente, posicionamiento fronte á posibilidade de migrar (razóns)

- 3.4 Que demanda das empresas ou da Admon (ou da Universidade ou institución que sexa) para mellorar o mercado de traballo no sector do videoxogo  
*Nota: Atención nesta pregunta pode responder á 5.2*
- 3.5 Facilitadores: especialización, amizades, apoios familiares, etc.
- 3.6 Barreiras: persoal, xénero, horario, modo de traballo condicións.
- 3.7 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 4º Bloque: Perspectiva xénero

- 4.1 Considera que é un sector feminizado o masculinización? (xustificación e valoración)
- 4.2 Sentiu o percibe diferenzas de emprego entre homes e mulleres no sector?
- 4.3 Que medidas se poderían toma para favorecer o emprego feminino?
- 4.4 Algunha singularidade a destacar do emprego no sector en función de seren home ou muller?
- 4.5 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 5º Bloque - Mecanismos de apoio/Respostas

- 5.1 Identificación das persoas/institucións dos que se obtivo axuda, asesoramento, apoio: que foi o que máis lle gustou, que menos lle gustou, suxerir que se pode mellorar.
- 5.2 Acompañamento institucional: aspectos negativos e positivos (indicar boas prácticas, p. Ex. Axudas, recoñecementos, etc. E indicar similitudes/diferenzas por seren home e muller)
- 5.3 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 6º Bloque - Expectativas actuais

- 6.1 Cal é a súa situación actual (traballo/familiar) e onde quere vivir.
- 6.2 Proxectos de vida condicionados ou relacionados co emprego a partir de agora (curto e medio prazo).
- 6.3 Ofrece algunha recomendación para mulleres do sector dos videoxogos?

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo  
Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego

## **TEXTO EN ESPAÑOL**

## 1. Introducción

La industria del videojuego se presenta como un sector con gran potencial de crecimiento en los próximos años, lo que implica un mayor peso en la economía local, capacidad de generar empleo y oportunidades de creación de empresas. Conocer la presencia femenina en el sector a nivel provincial es un requisito fundamental para aprovechar las oportunidades empresariales y de trabajo en la industria del videojuego y posicionar a la provincia en este ámbito. Retener el talento femenino resultará clave para competir en este mercado.

Una de las diez medidas para incentivar la economía de la industria del videojuego, recogida en el *Libro Blanco del videojuego 2019* (DEV, 2020), es fomentar la presencia de mujeres en la industria. Los datos facilitados sobre el empleo femenino en el sector muestran la existencia de una brecha de género, ya que las mujeres representaban solo el 16 % del total de las personas profesionales del sector. Los datos del anuario de 2021 (DEV, 2022) exponen que la brecha persiste y que las diferencias en el empleo por razón de género, aunque empiezan a cambiar, lo hacen lentamente; el empleo femenino representa solo el 23 %. Las medidas para fomentar la incorporación laboral de mujeres en esta industria siguen siendo necesarias y especialmente importantes si se tiene en cuenta que las empresas que caracterizan el sector se consideran emergentes; a excepción de las dominantes, la mayoría son pequeñas empresas. En ambos casos es necesario incentivar el empleo y el emprendimiento femeninos para transformar el sector. En este anuario se incluye un apartado de la visión de las compañías del sector, que incluye asimismo los centros de formación, en el que solo se recoge el testimonio de seis mujeres de un total de 38 compañías consultadas, dato que corrobora la infrarrepresentación femenina en el sector.

Aunque la presencia de mujeres profesionales en el sector es inferior a la de videojugadoras, entre estas últimas se aproxima un equilibrio entre ambos sexos. A pesar de haber sido una actividad de ocio masculinizada, actualmente las mujeres suponen un 48 % del total.

La Universidade de Vigo ofrece una formación de calidad que garantiza recursos humanos con perfiles demandados por el sector del videojuego, tanto a través de la inclusión de materias ligadas al sector de la formación de grado como de un Título Propio de Especialista en Traducción para la Industria del Videojuego (ETIV). La alta presencia de mujeres que aquí se aprecia hace pertinente conocer su inserción en el mercado laboral, haciendo especial hincapié en el empleo que generó el sector dentro de la provincia y las oportunidades laborales u otras razones que producen una migración hacia otros lugares.

## 2. Objetivos

El programa de este trabajo de investigación tiene como objetivo conocer las oportunidades de empleo en el sector del videojuego para las mujeres en la provincia de Pontevedra y fuera de ella. Para alcanzarlo, es necesario abordar los siguientes objetivos funcionales:

- Identificar la presencia femenina en el sector del videojuego en la provincia de Pontevedra (mapeo de las mujeres con estudios de especialización del sector del videojuego, de las que están trabajando en él en empresas locales y de las que tuvieron que emigrar a empresas foráneas).
- Caracterizar las dificultades y barreras existentes para las mujeres en el sector del videojuego, así como las oportunidades y fortalezas.
- Elaborar estrategias de mejora de la situación actual con la finalidad de retener el talento existente en la provincia.

### 3. Metodología

Para desarrollar esta investigación se llevó a cabo una metodología mixta. La propuesta constó de una breve revisión bibliográfica, así como diversos informes y datos estadísticos elaborados por otras entidades.

Para seleccionar a las personas participantes en el estudio fue necesario realizar un mapeo entre estudiantes formadas y especializadas y mujeres que actualmente desenvuelven una trayectoria profesional en la industria.

Se aprovechó esta exploración para contactar anónimamente con mujeres profesionales y potenciales trabajadoras del sector del videojuego formadas en la provincia de Pontevedra para realizar una primera aproximación exploratoria al mercado de trabajo. Este acercamiento se realizó a través de un cuestionario que permitió recopilar datos e información sobre las percepciones y experiencias en el mercado laboral del sector (metodología cuantitativa).

El análisis de la situación actual sobre la inserción laboral y empleo de las mujeres en el sector se realizó mediante la aplicación de dos técnicas cualitativas: un grupo de discusión y seis entrevistas semidirigidas en profundidad. Esto permitió conocer los aspectos más relevantes derivados de su condición de mujeres en un sector masculinizado. Tras haber recopilado información en torno a la aplicación de las técnicas empleadas (grabación y transcripción de estas), se categorizaron de manera sistemática las dificultades y fortalezas detectadas por la muestra (metodología cualitativa).

Finalmente, la información recogida permitió señalar estrategias de mejora y elaborar un banco de actuaciones que potencie las oportunidades de las mujeres en la industria del videojuego actual.

## 4. Estado de la cuestión

### 4.1 Videojuegos y género

Como recogen Sara Torres-Outón y Óscar Ferreiro-Vázquez (2022), los videojuegos ocupan actualmente un espacio central en la actividad lúdica de los más jóvenes y, al igual que hicieron los juegos en generaciones anteriores, les permiten apropiarse de significados regulados por la cultura dominante, con la diferencia del alcance —ahora global— y la modalidad —a través de la tecnología— (Alonqueo y Rehbein, 2018). Algunos trabajos inciden en recordar que estos reproducen las etapas del viaje del héroe que Campbell identificó en mitos y leyendas (Serna, 2019), lo que redundará en una socialización tradicional respecto a los roles de género, ya que las características, los personajes y los sucesos muestran un mundo masculino.

De ahí que de manera recurrente, según indican Torres-Outón y Ferreiro-Vázquez, se incida en su potencial y atractivo como herramienta educativa y fuente de aprendizaje. No solo porque con los juegos se aprende sin el propósito de hacerlo y de forma placentera (Montero, 2010), sino porque los videojuegos, además, «unen múltiples estimulaciones sensoriales: efectos especiales visuales, auditivos y táctiles, que los hacen mucho más potentes, seductores y con mucha mayor capacidad de influencia» (Díez, 2019a:21). Por tanto, los videojuegos pueden convertirse en una valiosa herramienta, un aliado, para favorecer importantes cambios sociales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres de manera global, aunque «la mayoría de los videojuegos comerciales que usan nuestras/os adolescentes y jóvenes tienden a reproducir estereotipos sexuales contrarios a los valores que educativa y socialmente establecemos como principios básicos en nuestra sociedad» (DEV, 2014:36).

De hecho, desde un punto de vista paratraductivo se incide en que hoy en día los avances en la industria de los videojuegos permiten recrear la realidad con suma maestría, de manera que el *gamer* pueda asumir el papel del personaje, incluidos sus sentimientos (Méndez, 2022). Por eso resulta más importante que nunca que los equipos de trabajo sean inclusivos, para que esto se traslade a los productos. La inclusión en los videojuegos va más allá de la perspectiva de género, puesto que está académicamente demostrado que es necesario adaptar (total o parcialmente) los elementos, referencias, objetos y referentes culturales presentes en los videojuegos (Villanueva, 2022).

En los últimos años, es posible señalar cambios dignos de mención, como que los personajes femeninos ya no son siempre un accesorio o recompensa para el personaje masculino y, por ende, para los *gamers* (que ya no son mayoritariamente hombres), pero todavía son insuficientes (Torres-Outón y Ferreiro-Vázquez, 2022). Aunque es posible encontrar mujeres protagonistas, esto sucede de manera minoritaria. Además, hay que evitar caer en la sexualización del personaje y prestar especial atención tanto al modelado como al papel que representan sin recurrir a tópicos y sexismo (Boris, 2018). Mientras se siga asociando lo neutro a lo masculino, será difícil diferenciar a los personajes femeninos sin sexualizarlos. En la medida en que los



juegos de rol permitieron elegir el sexo de los personajes, se produjo un aumento de protagonistas femeninas, aunque su presencia se asocia mayoritariamente a roles secundarios y «resultan prácticamente siempre atractivas a la vista y, aunque no tengan que ser necesariamente sexis, encajan perfectamente en los cánones de belleza heteronormativos» (Pérez, 2018:104). Cuando desde el propio sector se impulsan cambios a favor de valores igualitarios, puede darse la paradoja de que surjan grupos (consumidores) contrarios a la inclusión y la diversidad, como ocurrió con los jugadores del Battlefield V (2018) que mostraron públicamente su rechazo a la inclusión de mujeres jugadoras (Gayo y Morales, 2021). Esto muestra una paradoja en los consumidores; a un lado, existe una minoría «ruidosa» que busca espacios de juego exclusivos para hombres blancos, cisgénero y heterosexuales, cuando la diversidad es precisamente lo que caracteriza a la comunidad *gamer* (Pintos *et al.*, 2017:170).

Conocer el estado de la cuestión sobre las mujeres presentes en esta industria es necesario e imprescindible para poder valorar estrategias que potencien un incremento de la presencia femenina y desemboquen en cambios respecto a la asociación de roles. Este proyecto pretende responder a dicha necesidad incorporando una mirada de inspiración femenina que favorezca el desarrollo del talento en el sector.

## 4.2 La industria del videojuego

El sector del videojuego generó unos datos de actividad, facturación y empleo que lo sitúan como una industria creciente en España, tanto por el número de estudios existentes como por resultar un destino atractivo para acoger grandes estudios internacionales, especialmente en Barcelona. En 2021, 585 se constituyeron como empresa, de los que 150 estaban inactivos. Cabe destacar un total de 320 estudios pendientes de constitución, pero inmersos ya en algún proyecto, lo que eleva el número (entre constituidos y no constituidos) con actividad a 755 (DEV, 2022).

El reparto territorial de estos estudios revela una mayor presencia en las comunidades autónomas más dinámicas económicamente, como Madrid y Cataluña. En todo caso, Galicia ocupa una nada despreciable quinta posición en el territorio español, a pesar de distar de las cifras de las comunidades que la preceden (tabla 1). Las entidades que facilitan datos sobre el sector —según las fuentes recogidas en la tabla mencionada— inciden en subrayar que se trata de estudios que desarrollan sus propios videojuegos. Una búsqueda en la base de datos del videojuego español Devuego.es muestra que es más frecuente que un estudio adopte la forma jurídica de empresariado individual frente a formas más complejas como las societarias o cooperativas.

Tabla 1. Distribución territorial de los estudios de videojuegos activos

	2021	2022
--	------	------

Tabla 1. Distribución territorial de los estudios de videojuegos activos		
Andalucía	14,7	14,7
Aragón	2,4	2,3
Principado de Asturias	2,1	1,0
Illes Balears	1,6	2,2
Canarias	2,5	2,7
Cantabria	1,2	1,1
Castilla y León	1,2	1,4
Castilla-La Mancha	1,9	1,1
Cataluña	27,4	23,4
Comunitat Valenciana	9,6	9,8
Extremadura	1,1	0,8
Galicia	3,7	4,8
Comunidad de Madrid	24,1	25,8
Región de Murcia	2,3	2,1
Comunidad Foral de Navarra	0,5	0,8
País Vasco	3,2	4,6
La Rioja	0,1	0,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por DEV (2022) para datos de 2021 y Devuego.com (2022) para datos de 2022

Además de la forma jurídica, la singularidad del sector también queda reflejada en la variedad de códigos CNAE que emplean los estudios dedicados a esta industria. El más numeroso (45 %) corresponde con la edición de videojuegos (CNAE 5821), seguido de las actividades de programación informática (CNAE 6201) y otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (CNAE 6209). A continuación, están las actividades de consultoría informática (CNAE 6202), la edición de otros programas informáticos (CNAE 5829) y, por último, otras actividades de las que no se especifica el CNAE (DEV, 2022). *A priori* parece recomendable contar con un CNAE propio que agrupe exclusivamente a quien crea videojuegos, lo que impulsa al sector respaldando la creación y facilitando la puesta en

marcha de iniciativas por parte de apoyos institucionales específicos para actividades que distinguan con claridad su finalidad y papel dentro de esta industria.

Respecto al tamaño de los estudios, se trata mayoritariamente de pequeñas y medianas empresas, de las cuales la mitad cuenta con menos de cinco empleados y solo un 6 % emplea a más de cincuenta personas (DEV, 2022). Este dato confirma lo apuntado anteriormente respecto a la figura jurídica; en muchas ocasiones, son los autónomos los que llevan a cabo estos estudios, lo que explica que se caractericen por el escaso número de personas empleadas. El impacto de las multinacionales en el empleo destaca no solo por contratar a más empleadas/os, sino por ofrecer salarios más elevados (Devuego, 2021). El sector es importante no solo por su capacidad para generar empleo directo de calidad que requiere calificación, sino también por el empleo indirecto e inducido que genera (tabla 2). Respecto a los niveles de formación de las personas que trabajan en el sector, Roldán García-Párraga, según datos recogidos en el verano de 2020, indica que el 75 % tiene estudios universitarios, mayoritariamente (45,4 %) de grado y en menor medida (29,6 %) de especialización, como másteres o doctorados.

Tabla 2. Estimación del empleo generado en el sector	
	2021
Empleos directos	8 026
Empleos indirectos	4 912
<i>Freelance</i>	2 590
TOTAL	15 528

Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por la AEVI (2022)

Respecto al impacto del sector en el empleo, cabe destacar que, con referencia al año 2016, se estimaba que un empleo adicional en este sector se traducía en 2,6 empleos en el conjunto económico, un dato superior a la media de los multiplicadores de la economía española, que se situaba alrededor de 2 (AEVI, 2018). Si además se tiene en cuenta que el desarrollo de los videojuegos muestra una implantación gradual en el tejido social de los países desarrollados, lo que lo sitúa como una opción de ocio por delante del cine o la música (Pérez *et al.*, 2009, p. 172), es razonable apostar por un mayor posicionamiento de la industria.

El comportamiento o la práctica económica del sector de videojuegos se asemeja en gran medida a otros sectores del «entretenimiento», quizás más al subsector de producción de música que no al subsector de cinematografía (este último necesita de muchos más *inputs* materiales para las escenografías, decorados, etc.). La

diferencia fundamental con la producción de música es que producir videojuegos requiere mucho más equipo y recursos humanos que la música (las tecnologías modernas permiten crear música de forma muy barata a profesionales independientes). Esta dinámica vuelve a hacer a los «publicadores», que terminan el trabajo de los desarrolladores para su distribución, *marketing* y venta, mucho más importantes que en el caso de la música.

En definitiva, el sector español de videojuegos es un sector de servicios TIC que tiene características o comportamientos económicos parejos al sector de la edición y al sector de la programación y, en menor medida, a los otros dos sectores de servicios TIC como son la producción y programación de cine, música, televisión (AEIV, 2018, p. 39).

Para concluir este breve acercamiento al mercado laboral de la industria del videojuego es necesario conocer ciertas singularidades en lo referente a la captación de talento, la movilidad, la generalización del teletrabajo y los roles. Respecto a la contratación, el modo más común de aproximarse a la oferta y la demanda son las redes de contactos (85 %). Otras vías utilizadas por el sector son, por parte de las empresas privadas, anuncios en redes sociales (49 %) y a través de centros de formación (38 %). Por supuesto, la oferta pública (41 %) es otra opción (AEVI, 2022).

Como ya se mencionó anteriormente, la distribución de la industria por la geografía española concentra las empresas y estudios en Cataluña y Madrid; por tanto, se multiplican las oportunidades de empleo en estas comunidades y se impulsa la movilidad por motivos de trabajo para aquellas personas que residan en las comunidades autónomas con menor oferta de empleo en el sector (García-Párraga, 2021). Ante esto, el teletrabajo se muestra como una opción atractiva que permite presentarse a ofertas de trabajo y contrataciones sin cambiar de residencia. Los datos en España indican que el 49 % de los estudios trabaja en remoto y el 44 % emplea el trabajo para una parte o la totalidad de la plantilla de manera parcial durante la semana, mientras que el 7 % restante mantiene la presencialidad.

Por último, la variedad de roles y puestos en combinación con el pequeño tamaño de las empresas aumenta la probabilidad de que las y los profesionales del sector realicen diferentes roles en ellas, como constató la investigación de García-Párrafa (2021).

## 5. Resultados de la investigación

### 5.1 Primera aportación: diagnosis exploratoria

#### 5.1.1 Perfil de la muestra

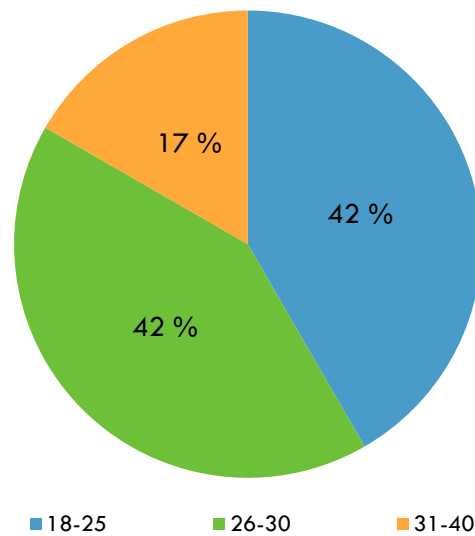
En el cumplimiento de dos premisas fundamentales de la investigación —estar orientada a comprender la situación a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral del sector del videojuego y conocer específicamente la situación en la provincia de Pontevedra—, se realizó un cuestionario entre el alumnado que había cursado la única formación de especialización universitaria del Estado español en materia de videojuegos, el Título Propio de Especialista en Traducción para la Industria del Videojuego (ETIV). Este se imparte en la Universidade de Vigo, impulsado por el Grupo de Investigación TI4 Traducción & Paratraducción y el Máster en Traducción para la Comunicación Internacional, que recientemente obtuvo la mención de Máster Universitario Excelente de la Xunta de Galicia. Ofrecer esta formación es una apuesta clara por potenciar el talento femenino dentro del sector, ya que, potencialmente, atrae a un perfil de alumnado graduado mayoritariamente procedente de Traducción, estudios claramente feminizados. No obstante, los datos de matrícula del ETIV de las ediciones realizadas hasta el momento muestran una menor feminización que la de dicho grado, lo que evidencia un mayor interés de los hombres por los videojuegos.

Tabla 3. Matrícula en el curso ETIV por sexo

Edición del ETIV	Curso	Hombres	Mujeres	Total
I	2018-19	9	14	23
II	2019-20	9	10	19
III	2020-21	14	12	26
IV	2021-22	10	17	27
V	2022-23	9	10	19
TOTAL		51	54	114

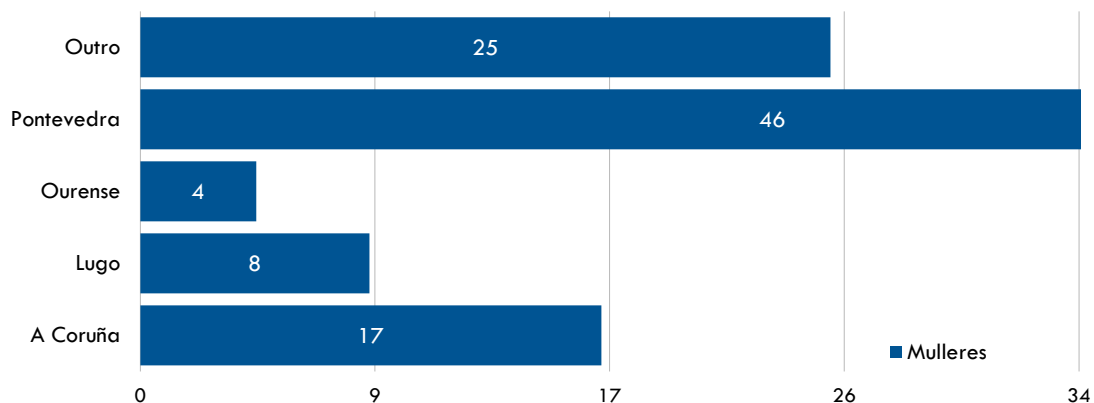
Fuente: Coordinación del Título Propio ETIV

Gráfico 1. Edad de las mujeres



Mediante un cuestionario anónimo dirigido a profesionales que cursaron el ETIV y difundido entre profesionales del sector contactados a través del Museo do Videoxogo (MUVI), se confirmaron ciertas características del mercado laboral ya señaladas en los estudios e informes del sector analizados anteriormente (AEVI, DEV), además de profundizar en otras cuestiones.

Gráfico 2. Lugar en el que más tiempo ha residido



Antes de mostrar los resultados de la consulta, es pertinente aportar datos sobre el perfil de las participantes. El objetivo del trabajo era conocer la situación de las mujeres, por lo que se incluyeron en el análisis las dieciocho mujeres que respondieron, además de cuatro casos que no aportaron ninguna respuesta y que se deduce que son mujeres por sus contestaciones a otras preguntas como «al ser autónoma...», «para nosotras...», etc. Por tanto, para elaborar este

informe se suprimieron del análisis los cuestionarios respondidos por hombres y se emplearon las respuestas de un total de veintidós cuestionarios.

Ya que se trata de un sector relativamente nuevo, y dado el peso del curso de especialización mencionado en el acceso a la muestra, cabría esperar que las participantes fuesen mayoritariamente personas jóvenes y, en efecto, así sucedió. El mayor grupo de edad presente en la muestra es el menos representado y no hay respuestas de ninguna mujer mayor de cuarenta años (gráfico 1).

Existía un interés manifiesto por conocer la realidad del sector desde una perspectiva no solo femenina, sino desde la provincia de Pontevedra. De ahí que, como se indicó anteriormente, los medios para acercarse a las mujeres profesionales trabajadoras en el sector del videojuego fuesen a través de entidades provinciales como la Universidade de Vigo, formación impartida en el campus de Vigo, y el Museo do Videoxogo (MUVI). Casi la mitad de las participantes residieron la mayor parte de su vida en la provincia de Pontevedra (gráfico 2). El resto tienen una vinculación posterior, bien ligada a la formación universitaria, bien a la actividad profesional. Respecto a la formación, cabe señalar que todas las participantes, excepto una, finalizaron sus estudios universitarios de grado y máster (o lo están cursando actualmente), con especialización en videojuegos o audiovisuales.

Respecto a la experiencia profesional, como cabría esperar, es menor entre las personas que están ahora mismo (curso 2022-23) cursando el Título Propio de especialización ETIV. De hecho, todas las participantes que afirmaron estar cursando actualmente esta formación indicaron que no cuentan con experiencia en el sector. Entre aquellas que lo cursaron en su anterior edición (2021-22), el porcentaje de las que no tienen experiencia es elevado. De las mujeres que sí cuentan con experiencia profesional, a excepción de dos que no cursaron esta formación impartida en la provincia de Pontevedra, el resto realizó esta formación en los cursos 2018-19, 2019-20 e 2020-21 y, salvo una, todas tienen experiencia laboral en el sector de los videojuegos.

### **5.1.2 Mercado de trabajo**

En relación a los puestos de trabajo y roles que las profesionales pueden desempeñar dentro de un estudio de videojuegos, sin duda, las participantes opinan que el puesto de programador/a es el que ofrece más posibilidades de empleo (elegido como primera opción por el 45 % de las participantes). Los roles de *gamer*, *tester* (probador/a) y *game designer* (diseñador/a) ocupan las siguientes posiciones, seguidos de los puestos ligados a la producción/gestión. A cierta distancia reconocen salidas profesionales ligadas a la administración, el arte y la animación; en últimos puestos —aquellos que indican menor posibilidad de empleo— señalan el desarrollo del negocio, el diseño narrativo o de sonido y la monetización.

En lo referente a la caracterización del empleo a través de la experiencia laboral de las doce participantes que habían trabajado en el sector audiovisual, se evidencia que Europa acapara la mitad de la oferta de empleo, seguida de otras provincias españolas (35 %) y otros países del mundo (14 %), al tiempo que la oferta de empleo generada a nivel local/provincial es minoritaria.

Revisada la literatura académica y, especialmente, los informes sobre la caracterización del mercado laboral del sector y el conocimiento obtenido a través del contacto que, a través de las ediciones del curso ETIV, se establece con empresas de la industria del videojuego, se elaboraron premisas. Con esto se pretendía conocer el grado de conformidad y disconformidad de las participantes según la escala Likert, según la cual el valor 1 se corresponde con un total desacuerdo y el valor 5 con un total acuerdo (tabla 4).

Los resultados muestran que la oferta de trabajo dentro de Galicia es escasa (ítem 1) y que la industria necesita dar cabida a más mujeres profesionales (ítem 2). Esto provoca una disposición a migrar por razones laborales, además de considerarse que en Galicia hay pocas posibilidades y que se necesitan «polos de desarrollo empresarial». En la medida en que, como se recogió anteriormente, el trabajo en remoto tiene cierta presencia en el sector, pareciera que la industria no presenta especiales dificultades para conciliar (ítem 12).

Llama la atención que la premisa de que «el sector favorece el desarrollo de la iniciativa empresarial propia» (ítem 7) esté en el medio de la tabla, puesto que, entre las participantes que tienen experiencia profesional, la mitad presta servicios por cuenta propia como *freelance* o profesional autónoma. En relación al mercado laboral español, en el que el número de personas que trabaja por cuenta propia es bastante inferior al de las que lo hacen por cuenta ajena, este sector —a raíz de las respuestas obtenidas— parece favorecer el trabajo por cuenta propia.

Tabla 4. Percepción y posicionamiento cara al mercado de trabajo

Ítem	Premisa	Media
1	Estoy interesada en trabajar para empresas fuera de la comunidad	4,3
2	Considero que este ámbito de trabajo necesita una mayor feminización	4,0
3	Estoy dispuesta a emigrar por razones laborales	3,9
4	Percibo dificultades en la promoción y consolidación de los puestos de trabajo	3,8
5	Considero que hay pocas posibilidades laborales en este sector en Galicia	3,7
6	Se necesitan «polos de desarrollo empresarial» para competir globalmente	3,5
7	El sector favorece el desarrollo de la iniciativa empresarial propia	3,4



8	Tengo dificultades para encontrar trabajo por residir en Galicia	3,3
9	Considero necesarias medidas especiales para la contratación de mujeres	3,3
10	Las mujeres tienen más dificultades en la promoción y la consolidación de su puesto de trabajo	3,2
11	Percibo haber tenido más dificultades en la inserción laboral por ser mujer	3,0
12	Es un sector con dificultades para la conciliación	2,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

### 5.1.3 Teletrabajo

Al preguntársele su opinión respecto al trabajo en remoto, excepto dos personas que no contestaron y una que indicó que no, el resto se posicionó a favor del trabajo a distancia. Dos de ellas indicaron que un modelo híbrido que combine jornadas presenciales y teletrabajo les resultaría más atractivo, ya que favorece los lazos dentro de la oficina y refuerza las relaciones entre compañeras/os. Las razones que aluden las participantes que están a favor de la modalidad de trabajo a distancia, información recogida mediante respuesta abierta, se resumen a continuación:

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Permite una mejor organización de las agendas personales, con referencia explícita a la familia en algunas respuestas.
- Comodidad. Ahorro de tiempo en desplazamientos y posibilidad de trabajar para empresas y estudios sin necesidad de cambiar de domicilio.
- No migrar. Permite trabajar sin renunciar a la vida personal cuando una persona ya está establecida en un lugar y mantener estilos de vida que incluyen dos residencias diferentes. Posibilita acceder al mercado laboral sin afrontar los riesgos o el coste de cambiar de residencia.
- Multiplicar la prestación de servicios. En el caso de las autónomas, el trabajo en remoto permite trabajar para diferentes estudios y ofrecer sus servicios a un abanico más amplio de ofertas.

Más de la mitad (62,5 %) considera que el teletrabajo se impondrá, frente a algo más de un tercio (37,5 %) que cree que se combinará con la modalidad de trabajo presencial. Resulta evidente que trabajar en remoto evita tener que migrar, ya que permite prestar servicios o firmar un contrato laboral por cuenta ajena con empresas de fuera sin cambiar de residencia.

Como observó una de las participantes, «Galicia necesita muchas más sedes del sector del videojuego. Si quieres vivir en Galicia y trabajar en este sector debes buscar sí o sí la modalidad remota, (...) Es una pena, pero para entrar en el sector debes migrar sí o sí».

## 5.2 Segunda aproximación: narrativa

### 5.2.1 Perfil de la muestra

Respecto a las entrevistas, los perfiles que se buscaban (tabla 5) eran mujeres que trabajasen en el sector del videojuego desde o en la provincia de Pontevedra, frente a las que se tuvieron que ir para trabajar en esta industria, combinado con edades que pudieran mostrar las carreras profesionales recientes que se inician generalmente después de cursar formación de posgrado (26-30 años) y trayectorias profesionales más consolidadas (31-40 años). Todas ellas tienen relación con la provincia de Pontevedra, no siempre por nacimiento, sino por venirse a vivir con sus familias de niñas o hacerlo durante sus años de estudios universitarios. Posteriormente, algunas de ellas se quedaron a vivir definitivamente en la provincia. En función del lugar de residencia de las entrevistadas, algunas de las entrevistas tuvieron que realizarse a distancia.

Tabla 5. Perfil de las entrevistas

Código	Fecha	Modo	Residencia actual	Relación laboral	Edad
E1	03/10/22	Presencial	Vigo	Cuenta propia	31-40
E2	03/10/22	Remoto	Barcelona	Cuenta ajena	26-30
E3	04/10/22	Remoto	Inglatera	Cuenta ajena	31-40
E4	04/10/22	Presencial	Ourense	Cuenta propia	26-30
E5	05/10/22	Presencial	Redondela	Cuenta propia	31-40
E6	20/10/22	Remoto	Inglatera	Cuenta ajena	31-40

Fuente: elaboración propia

Para realizar el grupo de discusión se tuvieron en cuenta los mismos criterios que para seleccionar a las entrevistadas: lugar actual de residencia, profesionales en activo en el sector del videojuego y diferentes grupos de edad (tabla 6). El grupo de discusión se llevó a cabo el día 17 de octubre por la tarde y, por razón del lugar de residencia de las participantes, tuvo que realizarse a distancia. Respecto a la formación, todas ellas tienen estudios universitarios de posgrado y tres de ellas están actualmente inmersas en formación doctoral.

Tabla 5. Perfil de las participantes del grupo de discusión

Código	Residencia actual	Relación laboral	Edad
GD1	Vigo	Autónoma	26-30
GD4	Vigo	Cuenta ajena	26-30
GD5	Inglaterra	Cuenta ajena	31-40
GD3	Vigo	Cuenta ajena	26-30
GD2	Coruña	Cuenta ajena	41-50

Fuente: elaboración propia

### 5.2.2 Acercamiento al mundo de los videojuegos

En la narrativa de las participantes en el estudio se constata un primer acercamiento al mundo de los videojuegos desde la infancia a través del tiempo de ocio. Este conocimiento como videojugadoras es lo que les permitió explorar posteriormente, desde la formación universitaria, las posibilidades existentes en el mercado de trabajo. Podría decirse que conocer el mundo de los videojuegos como consumidoras les permitió apreciar su contribución profesional a esta industria.

En algunos casos, evocan haber disfutado con los videojuegos desde la niñez:

E1: Sí, siempre fui fan de los videojuegos. Siempre fui una niña friki de, de, de libros, de pelis, de juegos...

E2: Desde siempre también me han gustado los videojuegos.

E4: Desde siempre.

E5: Yo de niña ya.

En otros, quizás ligado al hecho de que la generalización del uso de los videojuegos en la infancia no estaba tan presente en la década de los ochenta, era una actividad de entretenimiento más o bien una actividad sin mucha presencia en los hogares.

E3: Yo de pequeña jugaba, pero no me parecía que era un *hobby* especialmente grande para mí. A mí me gustaban muchas otras cosas.

E6: (...) Yo siempre pedí una Game Boy. «Quiero una Game Boy amarilla y con el juego de Pokémon y Pikachu» Eh... «Quiero una PlayStation 2» «Quiero una Nintendo 64». Y apenas nunca jugué a nada porque mis padres nunca quisieron

tener un videojuego en casa, ni un Tamagotchi, ni un Furby, ni nada divertido digamos...

Más allá de las preferencias personales por los videojuegos como actividad de entretenimiento, no acercarse a ellos en la infancia puede actuar como un freno cara el descubrimiento de cómo contribuir profesionalmente. Inclusive y en la medida en que se desconocen el funcionamiento y la lógica interna del producto (videojuego) no solo resulta más difícil visualizar las aportaciones profesionales, sino que puede verse como un punto débil dentro del sector:

E6: (...) tenía, un poco, siempre la sensación de que mis editores y la gente que trabajaba para mí siempre me estaban poniendo a prueba. Siempre estaban diciendo: «enséñame tu carné de jugadora». Y yo, claro, a mí muchas veces muchas cosas me, me faltaban. Mucho conocimiento me faltaba porque creciendo, de niña pequeña, (...) apenas nunca jugué (...) Entonces, tuve una barrera de entrada bastante importante en ese momento. Mi jefe siempre me apoyó bastante. Siempre me decía: «Tú tranquila, lleva una consola de la Redacción. Yo te ayudo, pregunta lo que quieras» y tal... eh... Pero sí que es cierto que siempre sentí un poco como que no pertenecía a esa industria. Y es algo que a día de hoy, todavía muchas veces sigo, sigo sintiendo aun después de la, de la trayectoria que, que conseguí desarrollar.

En segundo y tercer lugar aparecen reflejados aspectos como la dominación masculina, la discriminación social, el machismo, la propia enfermedad —en ocasiones asociada a discapacidades físicas— o la asunción del cuidado y el embarazo. La sexualidad y maternidad aparecen nuevamente mencionadas en tercer lugar junto a la dependencia emocional, la falta de comunicación, los problemas para relacionarse, los tabús y la baja autoestima.

### 5.2.3 Formación y acceso a la industria del videojuego

Se aprecia una diferencia generacional importante respecto a las oportunidades formativas previas al acceso a la industria. Actualmente, no solo se introduce el videojuego como un recurso que se suma a los tradicionales (novelas, periódicos, etc.) en carreras como Traducción, sino que existe formación especializada en este ámbito. En cualquier caso, ser *gamer* es, sin duda, una aportación significativa para encarrilar la formación y la profesión, y además tener formación especializada en otra.

GD2: (...) Así que mi principal problema fue ese. Que ahora sí que hay ya muchísima, muchísima oferta de, de videojuegos a nivel, siempre hablo a nivel homologado, a nivel universitario y cuando yo empecé, sin embargo, no, no había nada.

GD4: En mi caso no fue así. Eh, ya os digo, yo entré un poco de, de rebote en el mundo del videojuego porque, eh, si bien fui siempre jugadora, eh, eh... como todo el mundo, a nivel usuario, no conocía la industria como tal. (...) porque nunca me puse a pensar, eh, ni cómo se hacían los videojuegos ni, ni nada relacionado con eso más allá del propio ocio. Eh, eh, ya estando en la empresa en la que trabajo ahora fui conociendo ese mundo y la verdad que esas barreras que GD2 comentaba yo no las encontré porque, a día de hoy, en Internet se encuentra casi de todo, con lo cual tuve mucho más acceso y más fácil a la, a la información relacionada en este ámbito y no encontré una barrera como tal para acceder a la, a la información.

GD5: Pues, en mi caso, eh, básicamente lo que pasó fue que en el último año de carrera un profesor mencionó de pasada que él también se dedicaba a traducir videojuegos y a raíz de eso empecé a interesarme y empecé a preguntarle: «Ah, pues sí...», pues como se metió en este tema y, como decía GD4, pues ya había internet para ir buscando cosas por tu cuenta. Y, pues, acabé buscando si podía hacer algún máster o algún tipo de curso para especializarme en ese, en ese ámbito y así fue, de repente alguien te da pie y empiezas a tirar por ahí y empiezas a preguntar y empiezas a buscar tú y a partir de ahí, pues van surgiendo las cosas.

GD3: Yo un poco como CD5 también. Yo tuve la suerte, digamos, de interesarme en este campo en un sentido laboral, porque sí que desde casi que nací soy videojugadora.

GD1: (...) mientras pensaba bien en qué quería hacer con mi vida, ¿no? Entonces, pues en ese instante (...) X (...) era una persona que por aquel entonces ya se dedicaba a la localización de videojuegos. Entonces, cuando le, cuando le contaba pues mis dudas, mi indecisión, pues fue el que me abrió un poco los ojos y me habló de este mercado, que era un mercado como tal, que se podía vivir de esto y, y dije: «Anda pues estaría bien, no sé, estudiar algo relacionado con el tema».

En este trabajo de investigación están sobrerrepresentadas las graduadas en Traducción, ya que el curso de Especialista en Traducción para la Industria del Videojuego (ETIV) está ligado a esta titulación, aunque en un caso la primera formación universitaria fue Turismo. En todo caso, es importante destacar que todas tienen formación de posgrado, tanto el curso mencionado como en otra formación especializada. Aquí se identifican deficiencias respecto al género, en la medida en que algunos puestos de trabajo del sector o cursos de especialización están vinculados a carreras técnicas altamente masculinizadas o puestos de trabajo que, por defecto, se asignaban a los hombres.

E5: (...) notaba un poquito más esa diferencia de que determinados puestos van para los hombres y determinados puestos van para las mujeres. Por ejemplo, yo que estaba en la rama de testeado, de hacer pruebas con, con el *software* y si funcionaba todo bien y tal, y hacía cosas con los móviles, cosas un poquito más sencillas. Y sí que veía que para cosas un poquito más técnicas o muy

especializadas pues solían asignárselas a la parte masculina. No sé si era casualidad de que la formación cuadraba, pero bueno, era mucha casualidad para mi gusto.

GD2: cuando yo estaba haciendo lo que es la carrera y todo eso no había nada relacionado con videojuegos. Lo más cercano era Programación, o sea, Ingeniería Informática en Coruña.

En cuanto a las necesidades formativas de la industria del videojuego es difícil dar una respuesta dada la variedad de puestos de trabajo y roles que se desempeñan. Por ejemplo, respecto a la traducción se recoge que:

E1: A ver, nosotros usamos programas, (...). Eh..., vale que cada empresa quiera usar uno, pero al final, en esencia son todos muy parecidos. Usarlos es bastante intuitivo salvo alguna excepción que no usa ninguno, pero son intuitivos, cuando se actualizan no cambian tanto como para decir: «Buah, necesito un curso de... para actualizarme con esto, ¡porque si no no doy tirado!. No es, no va por ahí la cosa. Por lo menos, según mi experiencia.

En todo caso, se constata que en un sector tan dinámico como el de los videojuegos es importante estar formándose continuamente:

E5: En el caso de los videojuegos, es importante, por ejemplo, estar también muy al día del mundo de los videojuegos, de lo que puede salir. Conocer muchos tipos de videojuegos porque eso te abre muchas puertas. Bueno, estar formándose constantemente.

Por un lado, destaca la importancia y necesidad formativa, previa al acceso a la industria y una vez dentro de ella. Si bien, además de la demanda de formación especializada y los conocimientos como profesionales, es importante participar como consumidoras, no solo para saber lo que hay en el mercado, sino para ver oportunidades y mantenerse al día:

E1: Eh..., realmente no tengo mucha necesidad, como sigo el mundo del videojuego dentro y fuera del mundo laboral, de mi experiencia laboral, no tengo mucha necesidad de actualizarme. Eh... las empresas nos proporcionan cierta documentación.

Por otro, si bien esa formación les dio acceso al primer empleo, en ocasiones perciben el hecho de conducir sus carreras profesionales en este ámbito más como una oportunidad surgida por las circunstancias o en un momento determinado que por una meta cumplida.

E2: (...) a finales de mi carrera me di cuenta de que es algo que yo podía estudiar y en lo que me podía formar para entrar dentro del mundo de los videojuegos. Y entré, vamos, de cabeza. Me compré hasta un libro. O sea, mi primer pedido *online* fue un libro del manual del, del traductor de videojuegos y ese mismo año salió, sacaron el curso de la primera promoción de, del título de Traducción para la Industria del Videojuego y ahí también fui de cabeza.

E3: (...) lo de trabajar en los videojuegos no me lo planteé hasta, hasta muy tarde cuando ya estando en la carrera hubo un profesor que nos comentó que él se dedicaba, aparte de dar clase, a la localización de videojuegos y fue una cosa como: «Ah, ¡pues es verdad! Alguien tiene que traducirlos». Y bueno, a raíz de eso, pues empecé a pensar, pues estaría bien trabajar de eso.

#### 5.2.4 El mercado laboral

La relación laboral fue uno de los criterios que se tuvieron en cuenta en la selección del perfil de las entrevistadas, por eso en el análisis del discurso se subrayan las diferencias en el desarrollo de su trabajo en función de si este se realiza por cuenta propia o ajena. Interesan especialmente carreras más o menos consolidadas frente a aquellas otras que muestran una carrera profesional más cambiante (empresas, puestos, relación laboral, etc.); de ahí que, aunque en la muestra se incluye una referencia a la situación laboral actual, esto no excluye que trabajaran previamente bajo otras formas de relación laboral. Lo primero que cabe subrayar es que en esta decisión influyen claramente dos factores: la reducción de oportunidades existentes en el sector dentro de Galicia y la decisión personal de quedarse o migrar.

E1: Hay gente que trabaja en empresa, pero es raro. Lo normal [es que seamos] autónomos en nuestra casa, el despacho o un *coworking* en el que estés trabajando con tu ordenador.

E4: Pues lo primero fue darme cuenta [de] que tenía que ser siendo autónoma. Porque tanto para videojuegos como para audiovisual no hay casi nadie o nadie que trabaje en plantilla y, de ser en plantilla, en Ourense, no iba [a] ser y en Galicia casi igual tampoco e irme a Madrid, o así, era algo que no contemplaba. Yo no soy de ciudades grandes, no quería. Entonces, pues eso, ya sabía que iba a tener que ser autónoma, pues empecé a buscar para audiovisual estudios, para videojuegos, agencias de localización, desarrolladoras. Empecé a enviar currículums masivamente y hasta que me contactaron un par de ellos como para mandarme trabajo y ya me di de alta y todo eso.

(...) hay varias empresas, que no me gusta mucho trabajar con ellas y no suelo hacerlo, que envían un correo masivo de: «Hola, tenemos esto». El primero que llegue, se lo queda. (...)

E5: Es complicado porque, como comentábamos, hai poquitas empresas españolas y las pocas que hay suelen estar centralizadas (...) Galicia todavía no tiene mucha formación para ofertar, bueno, trabajadores de ese sector. Aunque bueno,

realmente es mentira porque mucha gente ya está formada en estas cosas y, al final, se marchan.

E4: [suelo trabajar] con agencias de traducción principalmente (...) que están... una de ellas tiene sede en Madrid y la otra, bueno, tiene sede en Madrid, Barcelona, Francia, Italia...

E1: Pues no lo sé, lo que pasa es que como siempre en Galicia. Tú te formas aquí y luego te buscas la vida por fuera.

GD4: Tengo trabajo, no como autónoma, yo estoy contratada, eh, sí que tengo trabajo aquí. En el supuesto caso [de] que tenga que pensar en un plan B yo no me planteo moverme, básicamente porque, eh, tengo otras prioridades, eh, que no son el trabajo y prefiero quedarme en Vigo, donde estoy. Pero sí que la parte de ser autónoma y tener que trabajar para otras empresas, sean de fuera de Galicia dentro de España o fuera de España es el, el plan más posible, básicamente porque no tenemos otra opción. Dentro de Galicia, la verdad es que las posibilidades, como comentaron mis, mis compañeras, son mínimas.

El hecho de que las oportunidades estén fuera de Galicia afecta a decisiones que se toman mismo como alumna en prácticas:

E1: Es una empresa que tiene sede en Letonia, creo, que es como una especie de cooperativa de traductores, realmente, y se dedica al videojuego, principalmente. (...) había varias empresas de España, agencias de España, había prácticas en estudios de videojuegos de Galicia, pero bueno, yo escogí esa. Me la recomendaron otros amigos traductores que llevan más tiempo que yo en esto y entré por ahí. Pedí esa como primera opción. Eh... fueron una prácticas interesantes. Un poco traducir de todo.

Por tanto, migrar para trabajar y volver a Galicia con experiencia profesional no responde, generalmente, a una contratación por parte de una empresa del sector establecida en nuestro entorno, sino al emprendimiento por iniciativa propia.

E5: (...) Lo malo, honestamente, pues estar lejos de casa sin tú tomar esa decisión realmente porque si..., yo sí que, la verdad, soy muy casera y me gustaría que se apostase un poquito más por el videojuego en el ámbito de Galicia.

(...) A mí me gustaría que sí que se apostase un poquito más por el panorama gallego, porque al final pues, a lo mejor, montar pequeñas cooperativas o ser asalariada.

(...) yo trabajo mayormente para X, que es una empresa (...). Soy autónoma ocasional cuando me necesitan y después estoy trabajando para otra, (...) y son así las dos principales y después voy cogiendo así de clientes esporádicos o que me van contactando.



(...) lo de ser autónoma (...) tiene muchos beneficios, en el sentido de que, bueno, yo no tengo trabajadores a los que pagarles un contrato, un sueldo, no tengo unas instalaciones.

La cuestión vital de quedarse o irse para trabajar en la industria del videojuego, objetivo central de esta investigación, se abordó en el grupo de discusión y confirma las aportaciones de las entrevistas; en Pontevedra, en Galicia, no hay suficientes oportunidades de empleo dada la escasez de empresas del sector del videojuego, lo que obliga a migrar o a emprender iniciativas por cuenta propia.

GD2: (...) Hay gente conmigo trabajando, pero auténticos, bueno, genios y, y artistas dentro de su campo. O sea, gente fantástica, gente que si no fuese gallega podría estar trabajando en industrias, en compañías muy importantes y que al final pues una vez se acabó el proyecto, pues tuvieron que irse, al teletrabajo o lo que sea, pero tuvieron que buscar cosas fuera porque aquí no, es que aquí no hay, no hay. O montas algo por tu cuenta o malvives. (...)

GD3: Yo iba a decir que por lo menos en el caso de las que trabajamos en localización y así, no es que haya mucha opción, más allá de, de ser autónomas, porque hay que tener en cuenta que las empresas que desarrollan videojuegos es muy, muy raro que tengan la localización dentro de su propia industria. Siempre lo hacen a través de terceros, ¿no? Una cuestión que siempre se externaliza. Eh, claro, hay dos, tres, cuatro empresas que llevan muchísimos años trabajando en localización. Están muy asentadas (...). Entonces, la única opción, casi, la única opción que tienes, sobre todo si estás empezando, como es mi caso, que llevo un mes de autónoma, es, eh, mandar currículums a estas empresas, que casi todas son de fuera por el motivo que sea, no porque aquí no se pueda hacer, sino porque llegaron antes, se quedaron ahí por el motivo que sea. Eh, claro, no hay mucha más opción en ese sentido. Sí que podrías trabajar con estudios más pequeños dentro de la propia Galicia, por ejemplo, como dijo GD2, que hay un montón de estudios pequeños. Sí, que hay aquí en Galicia, porque esos estudios indies sí que no se pueden permitir externalizar esa localización. Así que, muchas veces, contratan a alguien que haga la, la localización con ellos, mano a mano, y, entonces (...) tu trabajo queda en Galicia y después ya va para fuera, ¿no? Pero, realmente, siendo autónoma, como quien dice, puedes trabajar para quien quieras (...).

GD2: (...) una cosa que antes no existía es el teletrabajo. O sea, a nosotras nos obligaban a ir a la oficina porque realmente, y esto parece una tontería, pero no lo es porque se le permite a mucha gente trabajar desde aquí. Es decir, aunque no trabaje para empresas gallegas sí que puede mantener su vida y sus cosas aquí perfectamente y aunque trabaje para fuera. Es decir, para Galicia es una putada porque facilita el tema de trabajar fuera estando aquí, pero para, para los profesionales, para gente, desde luego, fue una bendición, sinceramente.

Las ventajas de trabajar en una gran empresa con un buen ambiente laboral son muchísimas, como cabe prever, sobre todo la seguridad laboral y el salario establecido. Aun así, no solo es esto, se echa en falta el entorno laboral y el intercambio de ideas generadas en el seno de un grupo de trabajo y el aprendizaje y las oportunidades que esto genera.

E4: aparte ya de la seguridad de que trabajando vas a tener un sueldo a fin de mes (...) ellos no tienen ninguna obligación conmigo. Si por lo que sea, imagínate, yo quiero subir las tarifas, igual me dicen: «Pues no». Y tienen más.

E5: (...) sí que es verdad que ser autónomo es un poco precario en el sentido de... bueno, el de coger bajas, coger paro, este tipo de cosas. (...) Como le digo a mi familia y a mi pareja: «día que no trabaje, día que no cobro» (...) lo bueno que tiene para mí trabajar por cuenta ajena es la retroalimentación con los compañeros: eh... debatir problemas que puedes tener en el trabajo, cómo solventar determinadas problemáticas. Que al final, cuando eres autónomo, como tienes colegas traductores, hablas de ese tipo de cosas, pero no es lo mismo.

E3: si no encuentran trabajo, inicialmente en su rama, de decir: «pues diseño o *marketing* o lo que sea. Métete de *tester*, de *tester* de localización o de *tester* de funcionalidad». Es simplemente estar en una empresa, aunque seas el último mono, la persona peor pagada, vas a tener acceso a entender cómo se hacen los videojuegos y después hacer contratos dentro de la propia empresa, que igual te abre puertas por un lado o por otro.

Quien trabaja por cuenta ajena incide en subrayar tanto los beneficios de ciertas condiciones laborales como otros relacionados, por ejemplo, con el aprendizaje. En la dinámica industrial del videojuego, la necesidad de estar al día resulta vital, y formar parte de una empresa facilita esta tarea.

E6: (...) tengo muchos compañeros de los que estoy aprendiendo un montón sobre cómo se hace realmente el desarrollo de un videojuego, cómo funciona la parte de la programación del *concept*, el diseño de personajes. Y, además, una suerte que tenemos en nuestro estudios es que una reunión que acabamos de hacer ahora, (...) es una reunión en la que, bueno, se habla de diversas cosas que se hicieron esta semana en el desarrollo del videojuego (...) a día de hoy estoy muchísimo más conectada con el proceso de desarrollo y tengo gente en la que puedo confiar y hacerle preguntas, (...) los viernes por la tarde siempre intentamos mantener el espacio libre de reuniones para que la gente... tenemos como una, todos tenemos una licencia en Udemy, entonces nosotros la podemos utilizar para formarnos. (...) si quiero seguir creciendo en esta industria, si quiero seguir trabajando, formándome en estudios grandes o pequeños independientes donde tenga un poco más de libertad creativa, porque, eh, un estudio grande, al final, queda como un galón en el, en el currículum, pero un estudio pequeño que nadie conoce es realmente donde desarrollas tus habilidades y tu supervivencia, ¿no? Es algo que

no solo en Galicia, sino en España, me parece totalmente inimaginable. ¡Me encantaría! pero me parece totalmente inimaginable. Creo que significaría para mí un poco la muerte laboral en este aspecto.

Fue posible identificar dos medidas que facilitan el desarrollo del trabajo y que, a pesar de ser decisiones empresariales, son posibles dadas las características de los distintos empleos: teletrabajo y flexibilidad horaria.

E3: tener la posibilidad de trabajar desde casa, que te ayuda, bueno, a conciliar mejor tu vida profesional y personal.

(...) Nosotros tenemos un horario, por ejemplo, más o menos fijo de nueve a cinco, pero es de nueve a cinco más o menos. La gente que tiene hijos puede adaptar ese horario en función de los hijos. Entonces, acaba haciendo como mejor les conviene. Lo que sea, pero después siguen trabajando dos horas más, para, al final de la semana, hacer las cuarenta horas que te corresponden, lo que sea. Pero eso también se aplica a cualquiera. Cualquiera que tenga cualquier historia que hacer durante el día: tienes que hacer un recado, tienes que atender al fontanero que viene a casa, igual. Eh... te vas y ya lo compensarás más adelante.

Por último, respecto al trabajo por cuenta ajena, es importante tener en cuenta la percepción que tienen sobre su contribución al producto final. Y así, subrayar que, si bien una empresa grande supone más oportunidades para desarrollar una carrera profesional, trabajar en un estudio más pequeño permite, y obliga, a participar y colaborar en múltiples tareas, lo que puede resultar más satisfactorio. En las siguientes palabras, después de que la entrevistada hiciera referencia al trabajo realizado en diferentes empresas, puede identificarse el impacto directo de las aportaciones personales al producto final.

E6: En una empresa tan grande te sientes un poquito así, como que no tienes ningún impacto. Sin embargo, ahora aquí en X somos un equipo de menos de doscientas personas. Entonces, mi trabajo tiene mucho impacto. Cosas que yo hago pueden ir al videojuego. Yo puedo dar una idea para un personaje.

Las menciones al desarrollo de trabajo autónomo para empresas reflejan la inestabilidad laboral en el sector y cómo puede convertirse en una forma de contratación encubierta. En ocasiones, la prestación de servicios se circunscribe a un par de empresas, lo que puede favorecer el acceso a formación o recursos ofrecidos por la parte contratante, aunque de manera excepcional.

E5: como eres autónomo, tú te gestionas, tú compras, tú tal. A veces sí que te dan alguna licencia para que tú trabajes en algún programa específico del cliente o te dan herramientas muy concretas que el cliente tiene y quiere que sigas al pie de la letra, pero, por lo general, las herramientas cuentan... van de nuestro bolsillo.

E4: Al principio sí que te facilitan claves de acceso para el programa este, porque es de pago, obviamente. Luego con una empresa empecé a tener problemas con la licencia y además creo que solo me la iban a dar como por dos años o algo así, entonces, al final, termine comprándola yo.

GD1: Estuve trabajando de esa manera un poco de autónoma... como se suele decir, autónoma dependiente, falsa autónoma, de eso que tienes un horario y un sueldo fijos, pero pagas tú tu autónomo y demás. Eh, trabajé de esa manera unos años.

### 5.2.5 Mujer, *gamer* y profesional

Esta investigación no solo incorpora una perspectiva de género, sino que se enmarca en un trabajo que busca especialmente contar con una mirada femenina. Las participantes son mujeres e interesa conocer sus experiencias en un sector inicialmente masculinizado como es el de los videojuegos.

En este apartado se recogen referencias específicas a la relación entre hombres y mujeres o las características o procesos en los que las propias investigadoras aludieron a su condición de mujer.

#### Maternidad

Como no podía ser de otra manera, la maternidad aparece como una circunstancia propiamente femenina; si bien el embarazo es un proceso biológico exclusivo de las mujeres, no lo es la crianza. Ninguna de las entrevistadas es madre y, de las participantes en el grupo de discusión, solo una. De ahí que el tema no fuese recurrente, aunque sí que se reflejan algunas manifestaciones que asocian la maternidad con la dificultad.

E3: Hombre, pues eso creo que es un problema en todas las industrias, no solo en la de los videojuegos. Pero el tema de la conciliación familiar, eh, queramos o no, pues las mujeres cuando tienen hijos, su vida cambia de manera drástica y su carrera profesional, pues tiene una, una especie de parón si toma esa decisión. Entonces, eso es lo que evita que puedan progresar a, a puestos de más, de más importancia. Entonces, en el momento que se mejore ese, ese aspecto de conciliación familiar, pues yo creo que sí que habrá más mujeres que sigan ascendiendo a esos puestos más altos. Porque yo sí que lo veo, lo vi en todas las empresas en las que estuve, que había mujeres en puestos bastante altos, son mujeres sin hijos. Entonces claro, no puede, no es posible que haya que sacrificar una cosa por la otra.

GD (se omite el número de la participante, ya que es la única madre). (...) es un problema en todas las industrias, no solo de los videojuegos. Pero el tema de la

conciliación familiar, eh, queramos o no, pues las mujeres cuando tienen hijos, su vida cambia de manera drástica y su carrera profesional, pues tiene una, una especie de parón. (...) Así que, entre la baja de maternidad el hijo o hijos, el posparto y toda la pesca, pues obviamente, eh, no se puede tener todo, todo lo que uno quiere. Pero bueno, la idea es un poco seguir como hasta ahora.

## Lenguaje

El lenguaje no sexista o inclusivo es una cuestión presente tanto como profesionales como videojugadoras. Las primeras tienen en su mano iniciar una transformación desde el interior de la industria, mientras que como *gamers* identifican y reconocen la necesidad de favorecer entornos más seguros e inclusivos.

E5: Como profesional, ya comento que a nivel figura no noto la discriminación, pero porque somos, un poco, un número. Entonces, bueno, es difícil hacer discriminación con eso. Pero sí que hay muchísimos debates lingüísticos de intentar, por ejemplo, el, el término neutro intentar generalizarlo pues, a lo mejor, que no sea el masculino por neutro. [Con] los personajes, intentar siempre preguntar: «mira, esto qué va a ser: ¿hombre, mujer, no binario?, que empieza a haber también cosas no binarias. «¿Cómo quieres tratarlo? ¿Puedes hacer distinción? Puedes ampliar una línea de texto para que, si hay, hay una usuaria, también lea “bienvenida” y no “bienvenido” o “es una campeona”, no solo “es un campeón”». Que haya un poco esa inclusión tanto dentro de la pantalla como fuera de la pantalla. Después, también el tema que todavía es reciente de, eh... los insultos. Los insultos suelen estar dirigidos mayormente a la comunidad femenina. Pues intentar ser inclusivos hasta en el tema de los insultos. Intentar rebajar... bueno, no hay, no hay por qué decir, en vez de, de un taco muy fuerte, tonto, pero sí intentar pues no ser despectivo cara a comunidades femininas ni hacia otras, evidentemente.

## Mujeres *gamers*

A pesar de que la mayoría de las entrevistas y participantes en el grupo de discusión afirman ser videojugadoras desde niñas, todas confirman que la inclusión de las mujeres en este ámbito de juego todavía comienza ahora a dar señales de normalización.

E2: Creo que hoy en día está muchísimo mejor visto que una mujer... es que suena, suena totalmente inverosímil que diga esto [risas], pero sí, está mejor visto que, que una mujer juegue a videojuegos. Suena a una locura, me suena como «¡pues claro!», pero no. Sí, la, la realidad es que aún hay un poco de estigma, pero creo que hay más estigma en el mundo laboral que en el mundo de, de los juegos. ¿Sabes a lo qué me refiero? Está..., es más fácil que una mujer esté integrada

mientras juega videojuegos que trabajando en una empresa de videojuegos, porque aún hoy en día desgraciadamente se ven muchos casos en los que las mujeres no se les trata bien en las empresas de videojuegos. Quizá porque las edades medias de las personas que trabajan en esas empresas sea mayor que las edades medias de la gente que juega a esos videojuegos.

### Mujeres profesionales

Dentro de una industria masculinizada, y partiendo del hecho de que aún ahora se está empezando a normalizar la presencia de videojugadoras en porcentajes similares a los de videojugadores, no resulta extraño que se recojan situaciones en las que se perciben estereotipos por razones de sexo.

E6: (...) a día de hoy estoy muchísimo más conectada con el proceso de desarrollo y tengo gente en la que puedo confiar y hacerle preguntas, pero siempre tendré esa sensación de que, como soy una mujer, siempre voy a estar un poquito más escrutinada. Siempre que no sé algo, siempre me, siempre: «Ah, porque eres una mujer», pero a un hombre no le pasaría. Me pasó una vez desayunando, que me dio un poco de rabia, que estábamos hablando de *Fortnite* y de las *skins* del *Fortnite* y alguien dijo: «¡Ah! Sí, porque sacaron esta *skin*», y yo dije: «¿esa *skin*?» y me, y me viene uno y me dice: «Sí, E6, a ver, una *skin* es cuando en un videojuego...» y yo: «pero estás, estás de coña. ¿En serio me estás explicando eso?» Siempre, siempre hay un poco más ese, ese tema de «eres una mujer», entonces te tienen que explicar todo un poquito más, más despacio, ¿no? Ocurre menos, algo menos en mi experiencia, pero, pero ocurre. Eh... algo que, a lo mejor, a mí ahora mismo, hace unos años me daría vergüenza reconocer, ahora es: ¡Mira! Yo no sé de esto. Me lo explicas o qué. Porque aquí no todos, no todos sabemos de todo».

La menor presencia de mujeres profesionales en el sector no se asocia tanto a la existencia de discriminación por razón de sexo como al sesgo entre las y los profesionales.

GD2: En mi caso, (...) el jefe siempre buscó paridades, pero no las consiguió porque en arte, en las cuestiones de, pues, ilustración, modelado y demás, eh, hay una cantidad, texturizado, hay una cantidad de mujeres enorme, de gente, de chicas que hacen *concept*, etcétera. Y en la parte técnica, en lo que es la programación, creación de efectos, mecánicas incluso, de hecho yo era el bicho raro, estaba ahí rodeada todo de, de chicos, eh, pues es todo, todo masculino y no encontraba. Él intentaba buscar una programadora de videojuegos, porque sí, programadoras alguna hay, claro, pero que se dedique a videojuegos, no. O, por lo menos, él no consiguió encontrarla aquí en Galicia y, y es un poco eso. Y un poco también lo que se ve en la Universidad, como acabo de decir, que la... vas a las carreras y las

que son más técnicas y, en general, hay muchos más hombres que, que mujeres. ¿Por qué? (...) Yo lo vi, lo vi allí. Es decir, partes como muy feminizadas y partes muy, muy masculinizadas y, y coincidía. Y eso sí que es endémico, sí que es endémico a la sociedad que no es algo tan sencillo dentro de la industria de solventar.

GD3: Totalmente.

GD4: Yo estoy de acuerdo con ella, porque en el caso de mi empresa pasa exactamente lo mismo. Eh, si bien a lo largo del tiempo que llevo trabajando allí, eh, la mayor parte de la plantilla son hombres, eh, a pesar de que siempre hubo presencia de mujeres, un número, en un porcentaje mucho más bajo, pero pasa precisamente eso. Eh, quieres contratar a una persona que se dedica a la programación, eh, el noventa y nueve por ciento de los currículums son hombres y, si quieres buscar algo diferente, no lo encuentras. Y pasa lo mismo con otros, eh, perfiles diferentes, ya sean artísticos u, u organizativos o lo que sea, que encuentras más mujeres que hombres. (...)

GD3: Yo pienso que igual... Yo personalmente, por lo menos, no tuve problema en ese sentido porque los traductores, como dijo GD1 antes, estamos detrás de la pantalla y da igual. Lo que importa es que traduzcas bien o no y que las tarifas le gusten a los demás, pero bueno, eso ya es otra cosa, eh... Yo pienso que no solo viene de, de que no haya gente, tanta gente, no haya paridad en los estudios previos a la inserción laboral, sino también lo que comentabas tú, GD4, de los porcentajes de currículums que hay, ¿no? Un noventa y nueve por ciento son hombres. Porque todos esos hombres se sintieron capacitados para mandar el currículum, pero cuántas mujeres capacitadas habrá totalmente capacitadas para conseguir ese trabajo que no mandaron el currículum porque no se sintieron capaces de mandarlo. Que eso también es un problema que hay, como dijo GD2, endémico en la sociedad. La, la, la, la cantidad de mujeres que hay trabajando en estas carreras más técnicas está aumentando, ¡gracias al Señor!, pero eso no hace que, automáticamente, también aumente la inserción, la inserción laboral de esas mujeres, ¿no? Porque, a pesar de que hacen esos estudios, no se incentiva que vayan a por las mismas oportunidades que los hombres, porque piensan que... que es verdad, ¿no? Que por ser mujer no van a conseguir ese trabajo. Entonces, muchas veces, eh, las empresas tienen eso, noventa y nueve de cien currículums que son hombres porque noventa y nueve hombres dijeron que sí y una mujer dijo que sí. Y cuántas mujeres habrá que no hay. Pienso que esa es otra cuestión que, que es muy interesante verla y que daría para un debate de, bueno, años.

GD2: Sí, en muchas, en muchas ocasiones, además, lo que ocurre, un poco como dices tú, es que una mujer aunque vaya, es decir, eh..., que esté capacitada para hacerlo y todo eso piensa que no (...)

(...)

GD3: Pero como si el subconsciente de: «igual no estoy tal. Tengo que hacer más para estar equiparada a los hombres» cuando igual haciendo lo mismo llega, eh...

### 5.2.6 Síndrome de la impostora

Es necesario llamar la atención sobre las inseguridades y percepciones sobre sí mismas de las mujeres trabajadoras en el ámbito del videojuego, puesto que varias de las entrevistadas hicieron referencia al hecho de sentirse «impostoras». Claramente, no se trata de una cuestión circunscrita a la industria del videojuego, ya que las mujeres presentaban sentimientos de «impostoras» (falta de inteligencia, sensación de fraude, menor competencia o mérito de éxito) a pesar de haber alcanzado el éxito académico y poseer méritos suficientes (conocimientos, competencias y valía) para ocupar sus puestos de trabajo en mayor medida que los hombres (Clance e Imes 1978, citado por Cokley *et al.*, 2015). Lo que se pretende subrayar es el coste personal y las barreras autoconstruidas que merman el aprovechamiento de las oportunidades y, por tanto, la contribución al crecimiento del sector.

E2: A lo mejor... es que la única barrera, aparte de la distancia, yo creo que es que podía haber entrado antes sí, perfectamente, lo que pasa es que primero necesitas saber que hay esa oferta y que hay esa posibilidad. Yo la encontré totalmente por casualidad (...) También es una barrera un poco personal decir: «Ay, ¿pero yo valdré para esto?». «Pero ¡uy!, pero ¡es que no sé qué!» Pero yo creo que en ese momento estaba en una época de p' delante, p' adelante, ya me dirán ellos que no cuando ya esté allí, para adelante. (...) Y aún lidio un poco con esa sensación del síndrome del impostor, no, pero «¿yo valdré pa' esto? hum, tal». Pero bueno, ya me quedó en la cabeza, que lo que tengo que hacer es tirar p' adelante.

E1: ¡Hombre! Los atrancos, principalmente (...) «¡Ay, Dios mío, que no salimos de esta, que se nos acaba el dinero, que no salimos adelante!» Pero bueno, luego recuperamos y tiró la cosa. Simplemente eso, hay altibajos. ¿Cuándo empecé a tirar para adelante yo sola? Pues, realmente, cuando empecé a colaborar con esta empresa, X, que como vi yo ya como una profesional de mí (...) yo tengo un síndrome del impostor espantoso, que estoy en plan: «Díos mío, ¡soy una inútil, soy un desastre! ¡Esto tiene que estar mal! Solo valgo para esto porque tengo gente que me ayuda! Un autosabotaje increíble. El primer año, lo pasé fatal... y aún tengo momentos, ¡eh!

E5: Bueno, un poquito quizás el síndrome de la impostora. (...) Yo sí que, en el momento, pues no me sentí segura de mí misma, o quizás que no tenía suficiente formación (...) No sé, fue un poco un cúmulo de muchas cosas.

(...)

Yo lo que noto es el síndrome de la impostora. Sí que noto que, cuando comento determinadas cuestiones o problemáticas, mis compañeros hombres me dicen: «No, es que esto tienes que hacerlo así», «tienes que ser más tajante», «No puedes ser tan buena, que al final te van a marear». Entonces, eh, me da mucha rabia porque es un trabajo que, por cuestión cultural, supongo, ellos ya tienen hecho. Entonces, igual tienen todo bastante más claro a la hora de establecer sus parámetros de trabajo.



E6: Yo tenía el síndrome del impostor sin saber lo que era el síndrome del impostor. Entonces, yo estaba en X trabajando y yo intentaba hablar lo menos posible y no moverme para que nadie me viera y para que nadie dijera: «la impostora». Yo estaba en las reuniones mortificada, porque yo no sabía lo que era el síndrome del impostor y yo pensaba que esto solo me ocurría a mí. (...) Aunque fue un trabajo fantástico y maravilloso que nunca olvidaré, lo pasé muy mal, porque claro, era como, por favor, que no me descubran, ¿sabes? Hablaban de cosas y yo: «Sí, sí, claro», pero a mí que no me hagan preguntas.

### 5.2.7 Redes y apoyos informales

De la narrativa de las experiencias propias y los inicios en la industria del videojuego se constata que es un sector nuevo en el que las fuentes de información cuentan con mayor difusión; no sucede lo mismo con redes de apoyo institucionales formales. De hecho, varias de las participantes en el estudio reconocen de manera explícita el apoyo familiar y de su entorno (centro educativo o círculo de amistades), lo que confirma que fueron las búsquedas personales a través de Internet las que les permitieron acceder a las empresas y les brindaron oportunidades de empleo.

E1: [recibí ayuda] de la familia y de los colegas. Mis padres siempre me ayudaron muchísimo (...). Entonces, en el aspecto económico, mis padres. En el aspecto burocrático, empezar a hacer conexiones y tal, mis compañeros.

E4: (...) Busqué mucha información en Internet, porque hay gente que, obviamente, ya había pasado por esto, de cómo habían hecho ellos, de dónde podías buscar trabajo y tirar por ahí.

(...) tanto para el máster como para el de experto teníamos un grupo de WhatsApp, pero bueno eran cosas [sobre] dudas, así ahora, por ejemplo, en el de videojuegos sigo estando por si salen así ofertas.

(...) Yo muy contenta con todo lo que he conseguido y también he ido conociendo a gente dentro del ámbito, que a la mayoría no los conozco personalmente, es a través de Discord o Twitter o así, pero casi los considero amigos.

E6: (...) es cierto que al principio... A ver, suena un poco, suena un poco estúpido, ¿no? Pero el principio, evidentemente, es mucho, eh..., leer muchas cosas en Internet, leer muchos artículos, ver, ver, ver técnica, a nivel de formación técnica. Todo en lo que puedas meter las manos, eh, en diversas plataformas *online*. Pero sí que es cierto también que, al menos en una estrategia que empleo yo, es intentar encontrar una persona de confianza con la que, con la que pueda decirle: «Mira, necesito que me ayudes porque no entiendo esto». Yo, al principio, al principio bastante y todavía me ocurre a menudo. Ahora, quizás un poco menos.

E2: ... es que es complicado, porque lo ideal sería que hicieran piña o que hubiese un círculo donde se compartan este tipo de noticias: ofertas de trabajo, becas, ayudas o simplemente que se comente «¡oye!, hay este curso y hay este máster y

que sepáis que lo podéis hacer, que está ahí para que lo hagáis vosotras». Eh... eso creo que ayudaría un montón. Un canal a través del cual pues se condensen todas estas noticias y toda esta información muy relevante que mucha gente se está perdiendo que no sabe ni que está, que, que, no se está, eso, no se está expresando que existen estas oportunidades.

(...)

hay lugar para todas (...) Lo que pasa es que es, hoy en día, es complicado encontrar esa información de cómo te puedes formar, qué ayudas tienes, qué opciones tienes, en qué empresas puedes trabajar, qué es lo que buscan de una ilustradora o lo que sea. Entonces, esa información es la que falta para que la gente dé el paso. Primero enseñarles que tienen esa oportunidad, porque si no ya se dan por vencidas.

## 6. Conclusiones

De lo anterior se deduce que estamos ante un sector relativamente nuevo, muy fragmentado según la diversidad de empresas (estudios *vs.* grandes empresas) y poco organizado respecto a los apoyos institucionales cara a la información (formativa y de empleo), asesoramiento y medidas que lo impulsen (por cuenta ajena o propia). En palabras de una de las entrevistadas, trabajar en el sector del videojuego parece *a priori* algo inalcanzable, tanto porque parece increíble trabajar en algo con lo que disfrutas como por la dificultad de iniciarse en esta industria en gran medida emprendiendo una actividad como autónoma (más como obligación y posibilidad que como elección o vocación):

E5: yo creo que la juventud que quiere meterse en videojuegos en el ámbito que sea, de traducción o cualquier otro, ya va con una predisposición, porque trabajar en lo que te gusta, que es también tu *hobby*, pues siempre es un poco aspiracional, siempre es un sueño que cumplir. Pero, por el tema de ser autónomo, quizás más.

### ANÁLISIS DAFO

#### Debilidades

- Sector aún muy masculinizado
- Falta de información (empleo, salidas profesionales, formación)

#### Amenazas

- Sustitución del empleo por cuenta ajena por trabajadoras autónomas
- Falta de apoyo a los pequeños estudios con sello local

- Desajustes entre la formación de los profesionais y las innovaciones de la industria del videojuego
- Industria poco desarrollada en la provincia
- Escasas oportunidades laborales por cuenta ajena en la provincia
- Necesidad de regular las condiciones laborales (salarios, promoción, desarrollo profesional) ante la presencia de las denominadas autónomas dependientes o falsas autónomas (contratación encubierta)

- Fragmentación de la oferta, competencia a la baja y empeoramiento de las condiciones laborales y precios por la prestación de servicios

#### Fortalezas

- Posibilidades de formación especializada en la provincia de Pontevedra
- Generalización del teletrabajo y posibilidad de trabajar desde la provincia de Pontevedra o en Galicia
- Inclusión en el mercado de trabajo como autónomas
- Mayor presencia de mujeres *gamers* y, por tanto, «necesidad» de contar con mujeres en los equipos de trabajo
- Las pioneras en el sector rompen estereotipos y abren camino para la inclusión de más mujeres en esta industria

#### Oportunidades

- Formación especializada actualizada y práctica (ETIV)
- Presencia de pequeños estudios (empresas) en el entorno
- Empoderamiento de las mujeres formadas y futuras profesionales para competir en el sector

## 6.1 Propuestas

Estudios previos, como el publicado este año 2022 por AEVI, recogían algunas propuestas, concretamente en las páginas 10 y 13, para que la industria del videojuego afrontase con éxito los retos de empleo y contribución económica que le corresponden y que, de manera resumida, se ofrecen a continuación:

- Medidas fiscales. Establecimiento de un incentivo fiscal a la producción de videojuegos.

- Medidas económicas. Puesta en marcha de un ambicioso plan de apoyo a la industria española de desarrollo de videojuegos, en el marco del Plan de Impulso al Sector Audiovisual.
- Medidas de empleo. Fomento de la incorporación laboral de jóvenes profesionales, con especial atención a la inclusión del talento femenino.
- Medidas empresariales. Diseño de un esquema de reinversión de las multinacionales en el videojuego español.

Evidentemente, estas medidas requieren de la participación y el compromiso del Estado, si bien solo una de ellas aborda las necesidades propias de las mujeres del sector. A través de esta investigación, es cierto que algunas de las propuestas que las propias participantes sugirieron, bien en forma de posible facilitador para las mujeres que se incorporarán a esta industria, bien como demanda explícita, no solo favorecerá la inserción laboral de las mujeres, sino que fomentará el empleo para toda la comunidad de profesionales y demandantes de empleo.

Las aportaciones de este trabajo de investigación permiten identificar acciones para promocionar el talento y el empleo femeninos en el sector del videojuego en la provincia de Pontevedra. A continuación, se ofrece una relación de propuestas no jerarquizadas, complementarias y que, aunque pueden desarrollarse de forma independiente, su combinación multiplicaría los efectos en la incorporación de mujeres al sector.

9. Visibilización de las oportunidades para atraer talento femenino al sector. Concentrar la información: directorio de empresas en la provincia, difusión de ofertas de empleo y colaboraciones, comunicación de proyectos y directorio de profesionales femeninas que trabajan, prestan servicios y demandan empleo.
10. Constitución de redes institucionales de apoyo a las profesionales y demandantes de empleo, que aglutinen información relevante para el sector: formación, resolución de dudas, ayudas al emprendimiento femenino, intercambio de referencias de empresas, información de la relación con la administración, consejos de gestión empresarial, etc. Se necesita ofrecer contenidos de apoyo a las trabajadoras por cuenta ajena que posibiliten la colaboración entre estas profesionales.
11. Creación de espacios de trabajo (sedes, oficinas, *coworking*) en el sector del videojuego. Facilitar el desarrollo del teletrabajo en entornos seguros que permitan aprovechar sinergias y paliar la necesidad de proyectos desde la provincia.
12. Establecer conexiones y colaboraciones estables con empresas, asociaciones y centros de formación para la inserción laboral de las mujeres. Favorecer la firma de

convenios de colaboraciones entre empresas, asociaciones del sector e institucións educativas y formativas para poner en contacto los recursos humanos (candidatas) con las ofertas de empleo. De esta manera, no solo se potencia el talento femenino, sino que las empresas también se fortalecen, ya que incluyen una perspectiva femenina en sus equipos. El objetivo es vincular el mercado de trabajo con las entidades formadoras (Universidade de Vigo, principalmente) y promover así el empleo de mujeres.

13. Empoderamiento de las mujeres con formación en el sector del videojuego. Fomentar el empleo femenino en esta industria a través de la creación de una base de datos de la oferta de demandantes de empleo del sector que muestre la valía y conocimiento de las mujeres sobre videojuegos; es decir, que sea una herramienta útil para las empresas que una oferta y demanda.

14. Ayudas al emprendimiento, teniendo en cuenta la singularidad del sector. Es necesario ofrecer ayudas específicas para la industria del videojuego a aquellos programas que buscan fomentarlo.

15. Impulsar un programa de *mentoring* con las mujeres que trabajan dentro y fuera de la provincia. Aprovechar las experiencias de las mujeres que se introdujeron en un sector tan masculinizado y tienen experiencia como autónomas y trabajadoras por cuenta ajena, en un programa que anime y potencie que las mujeres jóvenes se integren en la industria.

16. Promocionar propuestas que difundan roles igualitarios de género. Difundir estos roles a través de charlas y actividades que promocionen los videojuegos en los centros educativos y a través de contenidos específicos que fomenten una cultura más igualitaria dentro del sector.

## 6.2 Impacto

Este trabajo busca aproximarse a la realidad del mercado laboral femenino en la industria del videojuego para conseguir los siguientes impactos:

- Mostar la existencia de talento femenino en el sector.
- Conocer la migración del talento femenino.
- Elaborar itinerarios de empleo femenino en el sector (programación, arte, diseño, animación, *marketing*, etc.).

- Mostrar la conveniencia de incorporar mujeres al mercado laboral de la industria del videojuego.

Para ello, una vez finalizada la investigación y cumplidos los plazos de desarrollo del trabajo comprometido dentro del proyecto presentado para ser financiado por la Cátedra Feminismos 4.0, la Deputación de Pontevedra y la Universidade de Vigo, se procederá a su difusión. Esta se llevará a cabo a través del acercamiento de los resultados a las aulas, presentación abierta a la comunidad universitaria y ciudadanía y transmisión a través de publicaciones. En todas las acciones se hará mención a ambas entidades, ya que desarrollar esta investigación fue posible gracias a su financiación.

## Bibliografía

- AEVI (2018). *El sector de los videojuegos en España: impacto económico y escenarios fiscales*. Asociación Española de Videojuegos. <https://bit.ly/2jSJlcQ>
- AEVI (2020a). *La industria del videojuego en España. Anuario 2020*. Asociación Española de videojuegos. <https://bit.ly/3OmMXp2>
- AEVI (2020b). *Las mujeres juegan, consumen, participan. Las numerosas formas en que las mujeres contribuyeron a la industria de los videojuegos en 2020*. Asociación Española de Videojuegos <https://bit.ly/3OmYy7m>
- AEVI (2022). *La industria del Videojuego en España en 2021*. Anuario 2021. AEVI <https://bit.ly/3ThHXoi>
- ALONQUEO BOUDON, PAULA Y REHBEIN FELMER, LUCIO (2008). Usuarios habituales de videojuegos: una aproximación inicial, *Ultima década*, 16 (29), 11-27. <https://bit.ly/2W4NuG1>
- BORIS, PAZ (2018). El caso Bioware: la evolución de la representación de la mujer. En VV.AA., *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género*, 191-222 AnaitGames editores.
- COKLEY, K., AWAD, G., SMITH, L., JACKSON, S., AWOSOGBA, O., HURST, A., STEVEN, S., BLONDEAU, L & ROBERTS, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles*, 73(9), 414-426. <https://bit.ly/3Gz9AFV>
- DEV (2019). *Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2019*. Desarrollo español del videojuego <https://bit.ly/3b18CVf>
- DEV (2021). *Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2021*. DEV <https://bit.ly/3ERU0od>
- DEVUEGO (2021). *Videojuegos y precariedad laboral en España: un análisis comparado del sector y sus retos sociales con motivo del pasado Día de los Trabajadores*. DeVuego. <https://bit.ly/3GP1Dg3>
- DEVUEGO (2022). *Base de Datos del Videojuego Español*. DeVuego. <https://bit.ly/3goqaxr>
- DÍEZ GUTIÉRREZ, ENRIQUE JAVIER. 2009. Género y medios: ¿Es posible la igualdad con los actuales videojuegos?. En Teresa Vilaça, Ana Cláudia Bortolozzi, Célia Regina

Rossi, Filomena Teixeira, Isabel Chagas, Isabel P. Martins, Paulo Rennes Marçal Ribeiro, Patrícia de Oliveira e Silva Pereira Mendes. *Interação, Interdependência e Interseccionalidade em Sexualidade e Educação Sexual*, 19-34. <https://bit.ly/3m8aaAt>

GARCÍA-PÁRRAGA, R. (2021.) *Informe de las condiciones de vida y trabajo en el desarrollo de videojuegos en España*. <https://bit.ly/3s9oxpT>

GAYO SANTACECILIA, JAVIER Y MORALES CORRAL, ENRIQUE (2021). La regulación del contenido en los videojuegos. En Beatriz Legerén Lago (coordinadora), *Videojuegos. Comunicación y persuasión*, 113-134. Comunicación Social editores.

MÉNDEZ GONZÁLEZ, RAMÓN (2022). La paratraducción de la realidad a través de los videojuegos: El caso de Hellblade. En Óscar Ferreiro (editor), *Avances en las realidades traductológicas: tecnología, ocio y sociedad a través del texto y del paratexto*, p. 19-28. Peter Lang publishing group.

MONTERO PASCUAL, ELOÍSA (Coord.) (2010) *Aprendiendo con videojuegos. Joga es pensar dos veces*. Narcea ediciones

PÉREZ MARTÍN, J., GARCÍA DE DIEGO MARTÍNEZ, A., Y PARRA VALCARCE, D. (2009). Evolución tecnológica e impacto laboral y socio-económico de los videojuegos. *Comunicación: revista Internacional de Comunicación Audiovisual, Publicidad y Estudios Culturales*, 1 (7), 167-176. <https://bit.ly/3yUnmyd>

PÉREZ, MARÍA (2018). Diseño y estética del personaje femenino en videojuegos. En VV.AA., *¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género*, 87-110. Anaitgames editores.

PINTO, D., CÁDIMA, F. R., COELHO, J., & DIAS, L. (2017) Novos usos e desafios para os videojogos: streaming, questões de género e assédio online. *Media & Jornalismo*, 17(31), 165-176. <https://bit.ly/3DaZWOT>

SÁINZ, MILAGROS; ARROYO, LIDIA Y CASTAÑO, CECILIA (2020). *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. <https://bit.ly/3AVcSgO>

TORRES-OUTÓN, SARA MARIA e FERREIRO-VÁZQUEZ, ÓSCAR (2022). Videojuegos, traducción y perspectiva de género. En Óscar Ferreiro-Vázquez (editor), *Avances en las realidades traductológicas: tecnología, ocio y sociedad a través del texto y del paratexto*, p. 29-48. Peter Lang publishing group.



VILLANUEVA SABUCEDO, MARTA (2022). La representación cultural a través de la saga «Persona». En Óscar Ferreiro-Vázquez (editor), *Avances en las realidades traductológicas: tecnología, ocio y sociedad a través del texto y del paratexto*, p. 165-182. Peter Lang publishing group.

WESTSTAR, J., KWAN, E., AND KUMAR, S. (2019). *Developer satisfaction survey 2019: Summary report*, p. 1-39. International Game Developers Association.  
<https://bit.ly/3MN0y9r>

## Anexo I. Cuestionario *online* dirixido a mulleres (versión original)

Plataforma Jotform

**Cátedra de Feminismos 4.0**  
DEPO - UVigo

**DEPUTACIÓN**  
PONTEVEDRA

**Universidade de Vigo**

---

### Cuestionario dirixido a profesionais da industria do Videoxogo no marco da investigación «As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo»

---

As preguntas que che solicitamos contestar a continuación teñen como fin poder identificar e analizar a situación actual das profesionais da industria do videoxogo coa finalidade de deseñar unha estratexia de mellora para reter talento no noso país.

O tratamento dos datos terá un carácter **estritamente confidencial e anonimado** (protexido polo segredo estatístico).

A información que decidas compartir será utilizada para esta investigación. O estudo ten previsto incluír ademais desta enquisa, a realización de grupos de discusión e entrevistas persoais

**Estimamos a recepción do cuestionario ata o 4 de outubro**

**Agradecemos sinceramente a túa colaboración.**

#### A. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E PROFESIONAIS

**a1. Por favor, indica a túa idade**

- menos de 18
- 18-25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-67
- máis de 67

**a2. Sexo**

- Muller
- Home
- Outro

**a3. Formación/titulación terminada:**

a4. Onde residiches a maior parte da túa vida:

- A Coruña
- Ourense
- Lugo
- Pontevedra
- Outro/a

a5. Cursaches ou estás cursando o título propio de Especialista en Traducción para a Industria do Videoxogo (ETIV) da Universidade de Vigo?

- Si
- Non

a6.1 Se si, en que edición?

- 2018-2019
- 2019-2020
- 2020-2021
- 2021-2022
- 2022-2023

a7. Tes experiencia laboral no sector do videoxogo?

- Si
- Non

a7.1 Se si, en que empresa? enumera, se é preciso:

a7.2 Se si, canto tempo? en total:

a7.3 Se si, cantos postos? enumera, se é preciso:

a7.4 Se si, en que lugar? enumera se é preciso:

a7.5 Gustaríache contarnos a túa experiencia? dínos o teu email ou outra forma de contactar:

## B. SITUACIÓN E OPINIÓN NO ÁMBITO LABORAL

b1. Selecciona os cinco postos onde hai máis posibilidades de emprego (sendo 1 o que consideres de máis posibilidades):

	Número
1. PROGRAMACIÓN	<input type="text"/>
2. ARTE	<input type="text"/>
3. GAME DESIGN	<input type="text"/>
4. PRODUCCIÓN / XESTIÓN DE PROXECTOS	<input type="text"/>
5. ANIMACIÓN	<input type="text"/>
6. MARKETING E DISTRIBUCIÓN	<input type="text"/>
7. XESTIÓN E ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA	<input type="text"/>
8. DESENVOLVEMENTO DE NEGOCIO	<input type="text"/>
9. DESEÑO NARRATIVO/SON	<input type="text"/>
10. MONETIZACIÓN	<input type="text"/>
11. REALIDADE VIRTUAL	<input type="text"/>
12. TRADUCIÓN	<input type="text"/>
13. GUIONISTAS	<input type="text"/>
14. GAME TESTER (probador/a de videoxogo)	<input type="text"/>
Outros, cales?	<input type="text"/>

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo  
 Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego

**b2. Responde o teu grado de acordo respecto das seguintes afirmacións:**

	Totalmente en desacordo	En desacordo	Indiferente	De acordo	Totalmente de acordo
Considero que hai poucas posibilidades laborais neste sector en Galicia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou interesada/o en traballar para empresas fóra da Comunidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou disposta/o a migrar por razóns laborais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teño dificultades para atopar traballo por residir en Galicia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo dificultades na promoción e consolidación dos postos de traballo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É un sector con dificultades para a conciliación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero necesarias medidas especiais para a contratación de mulleres no sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que este ámbito de traballo precisa maior feminización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo ter tido máis dificultades na inserción laboral por ser muller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Máis dificultades na promoción e consolidación do seu posto de traballo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O sector favorece o desenvolvemento da iniciativa empresarial propia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precísanse «polos de desenvolvemento» empresarial para competir globalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**b3. Onde atopaches maiores ofertas de traballo no teu ámbito dentro do sector do videoxogo?**

Type Col Name

Lugar

Se foi en remoto, indicar onde se atopa a sede da empresa

**b4. No sector do videoxogo, cal é a modalidade de traballo que ves máis probable desempeñar neste momento? (sinala unha)**

- presencial (no lugar do traballo)
- teletraballo
- combinación de presencialidade e teletraballo
- ns/nc

**b5. Interésame traballar en remoto? (sinala unha)**

- si
- non
- ns/nc

**b5.1 Se si, dínos por que?**

**Se nos queres facer algunha achega ou observación, adiante:**

MOITAS GRAZAS POLA TÚA COLABORACIÓN

## Anexo II. Guion del grupo de discusión (versión original)

### AS QUE ESTÁN E AS QUE MARCHARON: MULLERES E MIGRACIÓNS NA INDUSTRIA DO VIDEOXOGO

Guión GD Entrevista Mulleres industria do videoxogo / COD

Presentación: finalidade proxecto/permiso gravación/consentimento/garantías legais

#### 1º Bloque. Características sociodemográficas:

- 1.1 Vinculación coa provincia de Pontevedra e residencia actual
- 1.2 Situación civil e de convivencia, sociolaboral e de dependencia (familiares a cargo: fillos/pais/etc.) así como da parella, de existir.
- 1.3 Formación (titulación grado) e o seu proceso de adquisición especialización en videoxogos..
- 1.4 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 2º Bloque. Experiencia laboral

- 2.1 Inserción laboral (relatar).
- 2.2 Traxectoria e carreira profesional. Postos de traballo (describir postos, tarefas, empresas, horarios, satisfacción, perspectivas de futuro, ...) e relacións laborais.
- 2.3 Narración da vida laboral e actividade profesional desempeñada. Narrar experiencia en diferentes empresas: identificar o mais destacable de cada unha (trato, salario, proxección, aprendizaxe, recoñecemento) e o mellorable de cada unha. Interesa, especificamente, as relacións entre colegas (se son homes ou mulleres, por ex.) e na relación coas persoas directivas (xerarquía, comportamentos nas reunións nas que se toman decisións, participación, de ser o caso).  
*Nota: Atención nesta pregunta pode responder á 3.5. e 3.6.*
- 2.4 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 3º Bloque. Mercado laboral

- 3.1 Oportunidades de traballo: fóra e dentro da provincia.
- 3.2 Valoración do teletraballo.
- 3.3 Razóns para quedar ou migrar por motivos laborais na industria do videoxogo
- 3.4 Identificación de facilitadores: especialización, amizades, apoios familiares, etc.
- 3.5 Identificación de barreiras: persoal, xénero, horario, modo de traballo condicións.
- 3.6 Proposta de accións ou medidas que favorezan a incorporación do talento feminino ao sector
- 3.7 Outros aspectos que considere relevantes.

As que están e as que marcharon: mulleres e migracións na industria do videoxogo  
Las que están y las que se marcharon: mujeres y migraciones en la industria del videojuego

Cátedra de Feminismos 4.0  
DEPO - UVigo

 DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

Universidade de Vigo

#### 4º Bloque: Ser muller neste sector

- 4.1 Considera que é un sector feminizado o masculinización? (xustificación e valoración)
- 4.2 Sentiu ou percibiu diferenzas de emprego entre homes e mulleres no sector?
- 4.3 Que medidas se poderían tomar para favorecer o emprego feminino?
- 4.4 Algunha singularidade a destacar do emprego no sector en función de seren home ou muller?
- 4.5 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 5º Bloque - Apoios

- 5.1 Identificación das persoas/institucións dos que se obtivo axuda, asesoramento, apoio: que foi o que máis lle gustou, que menos lle gustou, suxerir que se pode mellorar.
- 5.2 Acompañamento institucional: aspectos negativos e positivos (indicar tanto boas prácticas como fallas).
- 5.3 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 6º Bloque - O futuro

- 6.1 Expectativas laborais e anhelos.
- 6.2 Proxectos de vida condicionados ou relacionados co emprego a partir de agora (curto e medio prazo).
- 6.3 Recomendacións para mulleres do sector dos videoxogos

### Anexo III. Guion de las entrevistas a mujeres (versión original)

Cátedra de Feminismos 4.0  
DEPO - UVigo

 DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

Universidade de Vigo

#### AS QUE ESTÁN E AS QUE MARCHARON: MULLERES E MIGRACIÓNS NA INDUSTRIA DO VIDEOXOGO

Guión semidirixido Entrevista Mulleres industria do videoxogo /  COD

Presentación: finalidade proxecto/permiso grabación/consentimiento/garantías legais

##### 1º Bloque. Características sociodemográficas:

- 1.1 Residencia: lugar e data de nacemento, onde residiu de nena/residencia familiar, onde vive actualmente (subliña relación coa provincia de Pontevedra).
- 1.2 Situación civil e de convivencia, sociolaboral e de dependencia (familiares a cargo: fillos/pais/etc.) así como da parella, de existir.
- 1.3 Formación (titulación grado) e o seu proceso de adquisición especialización en videoxogos. Facer especial fincapé e como xorde o interese polo videoxogo (dende que tipo de formación acceder e que cursos específicos realiza, como chegou a información e se recibiu algún tipo de axuda -non só económica-). Se hai formación postemprego.
- 1.4 Outros aspectos que considere relevantes.

##### 2º Bloque. Experiencia laboral

- 2.1 Busca de emprego (relatar).
- 2.2 Definir os postos de traballo (describir postos, tarefas, empresas, horarios, satisfacción, perspectivas de futuro, ...)
- 2.3 Actividade profesional desempeñada e valoración, situación actual. Narrar experiencia en diferentes empresas: identificar o mais destacable de cada unha (trato, salario, proxección, aprendizaxe, recoñecemento) e o mellorable de cada unha. Interesa, especificamente, as relacións entre colegas (se son homes ou mulleres, por ex.) e na relación coas persoas directivas (xerarquía, comportamentos nas reunións nas que se toman decisións, participación, de ser o caso).  
*Nota: Atención nesta pregunta pode responder á 3.5. e 3.6.*
- 2.4. Outros aspectos que considere relevantes.

##### 3º Bloque. Mercado laboral

- 3.1 Describir as posibilidades de emprego do sector en Pontevedra
- 3.2 Oportunidades (ou non) do teletraballo. Considerar cuestións básicas como os requerimentos laborais no teletraballo (dotación de recursos, compensación económica, etc.) e as posibilidades de realizalo dende domicilio se é no "rural".
- 3.3 Persoalmente, posicionamiento fronte á posibilidade de migrar (razóns)

- 3.4 Que demanda das empresas ou da Admon (ou da Universidade ou institución que sexa) para mellorar o mercado de traballo no sector do videoxogo  
*Nota: Atención nesta pregunta pode responder á 5.2*
- 3.5 Facilitadores: especialización, amizades, apoios familiares, etc.
- 3.6 Barreiras: persoal, xénero, horario, modo de traballo condicións.
- 3.7 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 4º Bloque: Perspectiva xénero

- 4.1 Considera que é un sector feminizado o masculinización? (xustificación e valoración)
- 4.2 Sentiu o percibe diferenzas de emprego entre homes e mulleres no sector?
- 4.3 Que medidas se poderían toma para favorecer o emprego feminino?
- 4.4 Algunha singularidade a destacar do emprego no sector en función de seren home ou muller?
- 4.5 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 5º Bloque - Mecanismos de apoio/Respostas

- 5.1 Identificación das persoas/institucións dos que se obtivo axuda, asesoramento, apoio: que foi o que máis lle gustou, que menos lle gustou, suxerir que se pode mellorar.
- 5.2 Acompañamento institucional: aspectos negativos e positivos (indicar boas prácticas, p. Ex. Axudas, recoñecementos, etc. E indicar similitudes/diferenzas por seren home e muller)
- 5.3 Outros aspectos que considere relevantes.

#### 6º Bloque - Expectativas actuais

- 6.1 Cal é a súa situación actual (traballo/familiar) e onde quere vivir.
- 6.2 Proxectos de vida condicionados ou relacionados co emprego a partir de agora (curto e medio prazo).
- 6.3 Ofrece algunha recomendación para mulleres do sector dos videoxogos?