

# Kvinnor i dataspelsindustrin

”... kanske man inte får den  
uppmärksamheten som om  
man hade varit kille ...”

*Alexander Styhre*

## Introduktion: Att studera dataspelsutveckling

Den som forskar om dataspelsutveckling eller om dataspelande, eller undersöker relationer inom svensk dataspelsindustri, inser snabbt att medarbetarna och avnämarna inom denna industri är innerligt trötta på att betraktas på ett visst sätt. De är trötta på att få ikläda sig rollen som en industri eller verksamhet som med fördel kan exemplifiera eller illustrera negativa samhälleliga förhållanden. Dataspelande är enligt denna skeptiska syn i sig passiverande, resulterar i stillasittande med icke önskvärda hälsoeffekter och är ett manligt privilegium. Spelen är alltför våldsamma (Mantello 2017), eskapistiska (Molesworth & Watkins 2014) eller sexistiska (Thornham 2008), eller avviker på något sätt från den så kallade gemensamma värdegrund som bland annat statsmakter och myndigheter aktivt har utvecklat och argumenterar för i ett flertal sammanhang (Styhre m.fl. 2016).

Ett normkritiskt perspektiv på dataspel skulle kunna betona att dessa kulturella uttryck epaterar den medelklass från vilken akademiska forskare ofta rekryteras och att forskarna utnyttjar sin position till att misstänkliggöra och kritisera populärkulturella yttringar som dataspelande på oklara grunder. Det finns även forskare som omfamnar dataspel som kulturfenomen (se exempelvis McGonigal, 2011), men det är ett mer sentida fenomen. Möjligen kommer attityden till dataspel att

förändras med tiden i takt med att branschen mognar och att spelandet blir mer utbrett i fler samhällsgrupper.

Trots detta förhållande är det viktigt att belysa relationer mellan kvinnor och män inom dataspelsindustrin på både teoretisk och empirisk grund. Detta kapitel handlar om hur anställda och ledare inom denna industri betraktar sitt arbete och sina arbetsplatser: Är de jämställda eller är kvinnor diskriminerade? Och om kvinnor upplever sig som diskriminerade, på vilket sätt hanterar de detta förhållande?

## Kvinnor och män i dataindustrin och inom spelutveckling

Dataspelsutveckling har sina rötter i *computer science*, som i sin tur har sin historiska hemvist dels i militär grundforskning inom det ramverk som ibland kallas *cold war rationality* (Erickson m.fl. 2013; Amadae 2003), dels i denna militära världs diametrala motsats, den *counter-culture*-miljö i bland annat Kalifornien under 1960- och 1970-talen som såg datorer och datateknologi som en nyckel till ett mer liberalt och jämlikt samhälle. Dessa två miljöer var inte ursprungligen associerade med män och manliga intressen. Bland annat var den första generationen programmerare kvinnor, de så kallade *computers* som utförde beräkningar (se exempelvis Hayles 2005). Programmering var under denna period relativt sett ett lågstatusjobb, och medan manliga ingenjörer arbetade med att utveckla de protokoll och dataspråk som de nya datorerna ("datamaskinerna") styrdes med, så uppfattades själva programmerandet som en form av implementering av redan fattade beslut (Ensmenger 2015, 43):

I motsats till en spridd uppfattning var dataindustrin inledningsvis tillgänglig för kvinnliga medarbetare. De var ytterligt välrepresenterade inom datorprogrammering. Faktum är att yrket var feminiserat i stor omfattning. Den manlige datanörden är långt ifrån datoranvändarens naturliga eller essentiella form – han var i flera avseenden de tidiga datorprogrammernas svar på den osäkerhet som rädde angående yrkets status och genusidentitet och i förlängningen hela datorindustrins anseende.

Att kvinnors engagemang i datorindustrin gradvis minskade var paradoxalt nog en följd av att IBM 1981 utvecklade en persondator med målsättningen att skapa en produkt för vanliga hushåll – en traditionellt kvinnlig sfär. Under 1970-talet bildades på amerikanska universitet olika former av datorcenter (*university computer centers*) som en del av den hobbykultur som utvecklades runt denna nya tekniska landvinning (Ensmenger 2015, 54). En effekt av det var att datoranvändandet så att säga gick under jorden: persondatorn approprierades av yngre män, medan yngre kvinnor aldrig riktigt utvecklade detta intresse i samma omfattning. Fram till åtminstone 1983–1984 ökade andelen kvinnor som utbildade sig inom datorvetenskap vid amerikanska universitet, men därefter började den att sjunka (Ensmenger 2015, 62). Datorvetenskaperna blev en alltmer mansdominerad disciplin.

### *En studie av dataspelsutveckling med avseende på jämställdhetsfrågor*

Det är mot bakgrund av denna mer än fyrtioåriga dominans av män inom datorbaserade och datorrelaterade verksamheter som dataspelsindustrin bör förstås. Under de senaste fem åren har branschorganisationen Svenska Dataspelsbranschen genomfört ett omfattande arbete för att se till att fler kvinnliga medarbetare rekryteras till industrin. I såväl absoluta som relativa mått har kampanjen varit framgångsrik. Dataspelandet har dessutom ökat i ett flertal grupper som historiskt sett varit underrepresenterade, såsom kvinnor över fyrtio års ålder, vilket kan ses som ett ökat samhälleligt intresse för datorspel. Detta kan i sin förlängning gynna en jämställd rekrytering i branschen.

I ett intersektionellt perspektiv har representation och jämställdhet fler parametrar än kön, men i detta fall finns det historiska skäl till att kön är en viktig analysparameter (Holgersson & Romani, kapitel 11 i denna volym; Birnbaum, kapitel 14).

Dataspelsföretag framställs ofta som en exemplariskt professionell och kunskapsintensiv näringsverksamhet där entreprenörskap och nyföretagande är viktiga komponenter (Svenska Dataspelsbranschen 2018; Storz, Riboldazzi & John 2015; Zackariasson & Wilson 2012). Den är därmed i många avseenden representativ för den innovationsdrivna

ekonomiska tillväxt som ekonomiska bedömare ofta framhåller som en nyckel till framtida ekonomiskt välstånd (se exempelvis Aghion & Roulet 2014). Men ger branschen yngre kvinnor möjlighet att göra karriär inom datorspelsutveckling? Kritiker antyder att det finns sexistiska strukturer som inte fullt ut diskuteras eller problematiseras (Salter & Blodgett 2012), medan vissa av branschens företrädare hävdar att branschen inte har större problem med sexism och ojämställdhet än andra jämförbara industrier eller verksamheter (Styhre m.fl. 2016).

Den svenska akademiska forskningen om genusfrågor i dataspelsbranschen är begränsad (jag använde sökorden "video game development", "gender" och "Sweden" på Google Scholar; utan sökordet "gender" fick jag fler träffar), men en rik flora av examensarbeten har presenterats, bland annat vid Högskolan i Skövde, som erbjuder en av landets mest välrenommerade dataspelsutvecklingsutbildningar på akademisk nivå (jag använde sökorden "dataspelsutveckling" och "genus"). Det ger vid handen att en yngre generation tillmäter dessa frågor stor betydelse och att forskningsfältet kan komma att växa och utvecklas.

Jag låter i detta kapitel kvinnliga och manliga dataspelsutvecklare komma till tals och diskutera hur de anser att dataspelsindustrin skall arbeta för att uppnå ökad jämställdhet. Ingenjörarbete, som datavetenskapen härrör från, bygger på en rationalistisk och instrumentell kunskapssyn som ser vetenskaplighet som matematiskt baserad, fri från personliga intressen och preferenser samt möjlig att uttrycka i värdeneutrala termer (Downey & Lucena 1995). Det råder ett meritokratiskt ideal som säger att den mest kvalificerade individen bör utföra de mest komplicerade uppgifterna, och individens kön är av underordnat intresse. Att kön ses som irrelevant medför att individer inte kan åberopa kön som en parameter för att peka på ojämlika förhållanden. Framgång eller misslyckande är en fråga om personlig kompetens, oberoende av andra parametrar. Kvinnliga ingenjörer upplever dock inte alltid att denna förmenta värdeneutralitet med avseende på kön efterlevs i det dagliga arbetet (Hatmaker 2013; Cech m.fl. 2011; Watts 2009; Küskü, Özbilgin & Özkale 2007; Faulkner 2007).

Oviljan att acceptera den förgivettagna idén om en värdeneutral instrumentalism kan ses som en form av motstånd. De kvinnor som jag intervjuade i min studie argumenterade för att deras kön inte gick att

skilja från deras identitet som dataspelsutvecklare eller deras roll som medarbetare i olika projekt. Samtidigt upplevde de att det var svårt att tala om kön och jämställdhet i meningsfulla termer och utan att det uppfattades som en anklagelseakt riktad mot de manliga medarbetarna eller arbetsgivaren i stort (se exempelvis Harvey & Fisher 2013, 371). För att både kunna konstruera en meningsfull identitet som kvinnlig dataspelsutvecklare och undvika en animerad debatt varje gång frågor om kön och jämställdhet aktualiserades såg ett flertal av de kvinnliga dataspelsutvecklarna det som sin roll att utgöra ett komplement till de manliga dataspelsutvecklarna. I denna roll ingick bland annat att vara bättre på att förstå kvinnliga spelares intressen och behov och att bidra till en mer mångfacetterad och dynamisk företagskultur där män och kvinnor samarbetar och drar nytta av varandras styrkor. Är detta upplevda behov hos kvinnliga spelutvecklare att motivera sitt karriärval en effekt av diskriminering (dock adresserat i andra, mindre känsloladdade termer), eller är det ett pragmatiskt förhållningssätt till faktiska och upplevda förhållanden? Jag diskuterar denna fråga nedan.

## Kön, jämställdhet och motstånd

Det finns mycket forskning om ojämlikhet och brist på jämställdhet i arbetslivet. Av intresse för detta kapitel är studier av jämställdhetsarbete i ingenjörspessionen (Hatmaker 2013; Watts 2009; Powell, Bagilhole & Dainty 2009; Küskü, Özbilgin & Özkale 2007) och entreprenörskap (Lewis 2006), områden som historiskt har varit nära förbundna med manligt arbete och färdigheter som traditionellt associeras med manliga egenskaper. Detta är utmaningar även inom branscher och verksamheter som ligger nära eller överlappar dataspelsutveckling, såsom mjukvaruutveckling (Ruiz Ben 2007), arbete med digitala medier (Proctor-Thomson 2013; Simon & Peppas 2005) och it-arbete mer generellt (Kelan 2008). Även studier om dataspelsutveckling pekar på genusbaserad ojämlikhet (Taylor, Jenson & de Castell 2009), samt på att de dataspel som produceras tenderar att associeras med pojkar och mäns intressen (Thornham 2008). Fortsatt forskning är önskvärd, inte minst om branscher som historiskt sett har dominerats av män.

På svenska dataspelsföretag är kvinnor allttjämt i numerärt underläge och är en ganska nyligen tillkommen kategori av medarbetare. Våra kvinnliga intervjupersoner påtalade att de i ett flertal fall hade haft andra förutsättningar än män att tillskansa sig en position i dataspelsindustrin och hade mött svårigheter som deras manliga kollegor kanske hade sluppit. I den gängse instrumentalismen inom ingenjörsvetenskaperna betraktas kön som en icke-fråga eller en fråga som lätt får alltför stor uppmärksamhet och förbrukar tid och resurser utan rimlig nytta. De kvinnliga medarbetare vi intervjuade vände sig mot denna inställning och menade att kön spelar roll, att jämställdhet gagnade såväl individen som industrin samt att jämställdhet borde diskuteras som en bland många andra frågor som dataspelsindustrin måste lära sig att hantera. Deras motstånd mot en förment könsneutral rationalitet hade sin grund i konkreta arbetslivserfarenheter men de eftersträvade inte att omkullkasta den reguljära verksamheten eller att skapa konflikter som saknade värde för verksamheten. Deras mål var att kunna föra en dialog utan att inblandade parter kände sig marginaliserade eller missförstådda. Huruvida sådan mer indirekt kritik av ojämlikhet i arbetet är effektiv, eller om den innebär en form av självmarginalisering, är en fråga som forskare eller personer med ansvar för marknads- och industrireglering kan ha åsikter om, men det var den väg som de kvinnor i dataspelsbranschen vi talade med hade valt.

## Studiens metodik

Forskargruppen (bestående av fyra personer) genomförde under perioden 2014–2017 en intervjustudie om den svenska dataspelsindustrin. Studien finansierades av forskningsrådet FAS och syftet var att undersöka dels dataspelsutvecklingsarbetet inom industrin, dels huruvida andelen kvinnliga medarbetare hade ökat i dataspelsindustrin och vad det hade fått för konsekvenser. Studien var explorativ och bland annat var jag intresserad av att förstå hur jämställdhetsarbetet i en tillväxt-industri gestaltades.

I detta kapitel belyser jag den del av det empiriska materialet som berör hur dataspelsindustrin aktivt arbetade med att rekrytera fler kvinnor och hur manliga och kvinnliga medarbetare såg på dessa för-

ändringar i branschen. Vi genomförde 53 intervjuer med representanter för företag inom dataspelsindustrin, så kallade indieutvecklare (mindre bolag och verksamheter som inte inkluderas i Svensk Dataspelsindustris årliga ekonomiska rapportering och översikt), representanter för branschorganisationen, representanter för utbildningsväsendet (bland annat Högskolan i Skövde), samt dataspelsjournalister.

Forskargruppen lade stor vikt vid att ha en balanserad könsfördelning bland intervjupersonerna, vilket innebär att kvinnliga informanter är överrepresenterade i relation till andelen anställda kvinnor i dataspelsindustrin.

Intervjuerna genomfördes på informanternas arbetsplatser samt i ett fåtal fall på ett kafé eller annan offentlig plats, eller per telefon. Vi spelade in intervjuerna digitalt, och vid några tillfällen skrevs en sammanfattning direkt efter intervjun. Vi kodade de transkriberade intervjuerna, och i nästa fas kodades materialet utifrån först empiriska och därefter teoretiska kategorier.

## Kvinnor och män inom dataspelsproduktion

### *Kvinnors upplevelse av marginalisering*

Få av de kvinnor inom dataspelsindustrin som intervjuades upplevde att de blev diskriminerade i sin yrkesutövning. Samtidigt upplevde de att de behövde motivera både för sig själva och för andra varför de hade valt detta yrke, på samma sätt som kvinnliga ingenjörer förväntas "ha en berättelse till hands" för att motivera sitt karriärval (Faulkner 2007). Såväl kvinnliga som manliga informanter framförde argument för att kvinnor var värdefulla för dataspelsindustrin och talade om hur kvinnor kunde komplettera och "pacificera" männen inom industrin. Följande citat från en kvinnlig spelutvecklare vittnar dock om kvardröjande sexistiska uppfattningar (indieutvecklare 1):

Jag tycker inte alls att det är så att man upplever diskriminering, det skulle jag inte säga. Det närmaste var väl någon fransk kille som på spelkonferensen, det är många år sedan nu, men på festen så sade han till oss att "Ni tjejer ni borde ju inte vara i den här branschen, den är

alldeles för hård för er” ... Det tycker jag inte var diskriminering ... Men annars så märks den bara i att man kanske inte får den uppmärksamheten som man tror att man kanske hade fått om man hade varit kille.

Även denna spelutvecklarens kollega diskuterade upplevelsen av att inte få den cred som en manlig spelutvecklare skulle ha fått (indieutvecklare 2): ”Det är lite, som sagt, svårt att verifiera det, för det är en känsla vi har, men det är inte att någon har sagt det rakt ut till oss. Det är bara att jag kan få den känslan att vi blir ignorerade ibland.” Att inte uppleva att det förekommer direkt diskriminering kan ses som tecken på en ambition eller en vilja att komma förbi etablerade föreställningar om relationen mellan män och kvinnor. I tomrummet efter dessa idéer finns det emellertid kvar en känsla av att vara på en plats där kvinnor inte historiskt har haft en självklar roll och position – en upplevelse som delas av många kvinnor inom yrken som har dominerats av män eller anses vara manliga till sin karaktär. En kvinnlig programmerare som jobbade med spel, det område som anses vara svårast och har högst prestige, och där kvinnor är påfallande underrepresenterade, talade om en brist på solidaritet bland andra kvinnor:

Intervjuaren: Men tycker inte folk att det är rätt coolt när du säger att du jobbar med spel?

Programmerare: Killar brukar oftast tycka det är coolt. Tjejer tycker att det är lite konstigt.

Ett flertal av de kvinnliga spelutvecklarna nämnde upplevelsen att känna att de inte fullt ut passade in i verksamheten: ”Vi har pratat med en del tjejer som har valt att sluta för att de verkligen har känt sig ... ja, ’inte hemma’ liksom, men sen om det skulle hända en själv, det går inte att förutse”, sa en av informanterna. En kvinnlig konsult, specialist på jämställdhetsfrågor, hade stor kännedom om vidden av detta problem och hade erfarenhet av att arbeta med dessa frågor med företagen och deras ledningsgrupper och styrelser:



Intervjuaren: Varför ger de [kvinnliga spelutvecklare] upp?

Konsult och organisatör av dataspelsmässor: Därför att de inte pallar att vara ensamma kvinnor bland [män] ... Men om du vill in och jobba på något av de större bolagen, [då är] det är en hård jargong. Ja, du känner dig ensam eller vad det nu är, så tror jag det kan vara tufft.

Många kvinnliga spelutvecklare hade hamnat i denna bransch efter diverse beslut och tillfälligheter som inte alltid varit tydligt orienterade mot en karriär som dataspelsutvecklare. Åtminstone trodde den kvinnliga programmeraren som jag intervjuade att så kunde vara fallet: "Jag tror att de flesta som hamnar här går en ganska krokig väg, och det har jag också gjort."

Kvinnornas upplevelse av att inte fullt ut känna sig hemma i dataspelsindustrin ska dock kontrasteras mot de faktiska landvinningar med avseende på jämställdhet och ökad anställning av kvinnliga medarbetare som branschen gjort under den senaste femårsperioden. En kvinnlig konsult talade om att dataspelsföretag gärna ville framhålla att de var en jämställd arbetsplats: "Jag tycker det visar väldigt mycket på vart branschen befinner sig [...] att man vill skryta om sina kvinnor. Man tror att det är bra, något slags framgångsrecept." Hon fortsatte:

Det är ju ett liksom stigma runt det här [jämställdhetsfrågor], och det är många som känner sig anklagade när man försöker ta upp de här frågorna. Det är inte det, det handlar om ... Om jag är ute på företag så säger de: "Titta, där sitter det faktiskt en kvinna!" Jag bara: "Ja, men det är inte riktigt det det handlar om."

En av de grundläggande idéerna inom dataspelsindustrin, menade konsulten, är självbilden att deras verksamhet ligger i teknisk, social och populärkulturell framkant, och att det i sig är en garanti för att branschen inte är, eller ens skulle kunna vara, sexistisk eller ojämställd: "De tänker såhär: 'Vi är unga och moderna, vi *kan* inte vara ojämställda.' ... Mycket såhär kreativa hipsterkillar som startar företag och förstår inte – 'Men jag är ju föräldraledig liksom, så *jag* kan ju inte vara ojämställd!'" Företagets representanter hade dock inte alltid förståelse för vad

kvinnliga medarbetare syftade på eller ville uppnå när medarbetarna diskuterade jämställdhet.

### *Strukturella faktorer*

Den kritiska syn på en upplevd jämlikhet som den kvinnliga konsulten gav uttryck för kan dock nyanseras av uttalanden från andra intervju-personer. En manlig vd för ett dataspelsföretag som inriktat sig på att göra pedagogiska spel för yngre barn i åldern från tre till tio år, som även hade erfarenhet från mer konventionellt dataspelsutvecklingsarbete, betonade att frågan om diskriminering var felställd, eller åtminstone vilade på missvisande antaganden:

Intervjuaren: Har du sett att det kan finnas problem med diskriminering eller sådant?

Vd, dataspelsföretag: Om man lägger fram frågan så, då kan det tolkas som att män vill hålla kvinnor ute. Jag tror att det är ett större dilemma att många kvinnor inte har lust att ta sig in ... Men du skulle teoretiskt sett kunna ha extremt insläppande *communities* som säger: "Men kom, alla kvinnor, vi gillar er! Kom hit!" men problemet är att många kvinnor känner att "Det där vill inte jag associeras med för det är någonting som jag inte representerar och står för."

Vd:n menade att diskriminering i legal bemärkelse inte var den primära problematiken, utan att utmaningen var att dels göra dataspelsutveckling till något som är relevant för yngre, ambitiösa och högutbildade kvinnor, dels få det omgivande samhället att aktivt uppmuntra denna kategori av presumtiva medarbetare att satsa på en karriär i branschen. Det är lätt att en utomstående bedömare uppfattar branschens *geekiness* (Thornham 2008) som en form av sexism eftersom relativt få kvinnor delar dessa mäns intressen och passioner: "Däremot så kan man stöta på män som jobbar med actionspel som bara så här: 'Kolla vilken cool pistol!' Men det är ju inte diskriminerande – det är bara töntigt." Det fanns enligt vd:n ett utbrett missförstånd om vad kvinnor tycker är meningsfullt att arbeta med och hur de skulle vilja utveckla dataspels-

industrin om de fick mandat att göra det. Han använde ett exempel från universitetsvärlden för att illustrera problemet:

Jag satt med i en ledningsgrupp för en utbildning där de ville rekrytera studenter, och så var dom så förbryllade att dom bara fick män som sökte. Och så tittar man på deras affischer och sånt där, och då var det så här: "Vill du jobba med morgondagens spel?" och så var det gevär och action, och så där. "Ni tänker ju inte riktigt där, därför att då rekryterar ni ju folk som ska hålla på med actionspel, och då rekryterar ni ju en manlig publik." [De svarade:] "Men vadå? Tycker inte kvinnor om action?"

Synen att dataspelsbranschen i första hand ägnar sig åt att utveckla nya generationers *first-person shooter*-spel, stereotypa actionspel baserade på standardiserade format och narrativ, är alltför begränsad och endimensionell. Utomstående betraktare har svårt att förstå branschens verksamhet och inriktning. En akademisk forskare som var ansvarig för en av landets ledande utbildningar och hade tydliga kopplingar till den svenska dataspelsbranschen berättade att föräldrar, inte minst mödrar, kunde kontakta henne för att förhöra sig om karriärmöjligheterna inom detta för dem okända område. Samtalen präglades ofta av en uttalat negativ syn på dataspelsbranschen:

Jag har haft mammor som har ringt, och [sagt]: "Varför ska min begåvade dotter slösa bort sin begåvning på att läsa hos er?" Du vet. "Men skämtar du med mig nu eller? Du pratar med programansvarige. Tror du att jag tycker att hon slösar bort sin begåvning hos oss? Prata istället med någon som kanske håller med dig, jag kommer ju aldrig hålla med dig."

Denna avog inställning till dataspelsutveckling var knappast gynnsam för att skapa en mer positiv syn på branschen bland presumtiva kvinnliga medarbetare. Strukturella och historiska faktorer – det sociala livets inneboende trögheter – var faktorer som både branschrepresentanter och medarbetare var tvungna att förhålla sig till.

## Kvinnor som en komplementär men värdefull resurs

Ett flertal av de kvinnliga medarbetare som jag intervjuade motiverade sitt karriärval bland annat med att kvinnliga dataspelsutvecklare kunde komplettera sina manliga kollegor. De nämnde tre saker som kvinnor kunde bidra med. För det första har dataspelandet ökat bland nya grupper, bland annat kvinnor över fyrtio års ålder, och kvinnliga spelutvecklare kan bättre förstå denna växande och därmed ekonomiskt intressanta kundgrupps intressen och behov. För det andra kan kvinnliga medarbetare reagera på och påtala sexistiska inslag och stereotypa representationer av kvinnor i dataspel (en manlig dataspelsutvecklare beskrev den stereotypa kvinnliga dataspelskaraktären som ”ett offer liksom, med stora bröst”). Om endast män utvecklar spel, menade de kvinnliga informanterna, finns det en överhängande risk att de kvinnliga karaktärerna i spelen blir endimensionella eller stereotypa, vilket dels kan avskräcka kvinnliga *gamers* från att köpa produkten, dels kan göra att företaget får ta emot kritik eller negativ uppmärksamhet i media. För det tredje bidrar kvinnliga medarbetare till att göra arbetsmiljön mer harmonisk och neutralisera ”grabbigheten” (*laddishness*; se Phipps och Young 2015). En kvinnlig spelutvecklare betonade denna tredje aspekt. Hon ville inte överbetona skillnaderna mellan könen, men hon ansåg att fler kvinnor faktiskt bidrog till att skapa en bättre arbetsmiljö (kvinnlig spelutvecklare 1):

I grund och botten så är ju alla människor. Alltså, det behöver inte betyda att det blir annorlunda bara för att man tar in en tjej istället för en kille. Men min uppfattning om grupperna är ändå ”någorlunda könsjämna”, det blir ofta lite bättre stämning, det blir inte för fnissigt och det blir inte för bröligt, som är nackdelen med att ha dominans av [endera] könet.

En annan kvinnlig spelutvecklare menade att vissa av de manliga medarbetarna var omogna, men upplevde inte det som något större problem. Det gällde att låta udda vara jämnt i en miljö där en förflugen kommentar lätt skulle kunna resultera i utdragna och tröttsamma diskussioner (kvinnlig spelutvecklare 2):

Det är klart, det är alltid någon [på en spelmässa] som: "Oh, it is a girl!" Den reaktionen kommer väldigt ofta, men det är inget jag tänker på. Sådana fula ord som slängs överallt, slängs ju mellan killarna också. Om någon är dålig liksom, då blir folk irriterade och det slängs verbala ... Omogenheten syns liksom, men jag har aldrig tagit åt mig som just tjej, får jag väl säga. Man får tänka på det, hur mycket respekt man får också, och hur många som faktiskt bara tar en för en spelare, så jag har aldrig lagt så mycket energi på att bli irriterad på just det.

Att inte lägga energi på att bli irriterad var en överlevnadsstrategi i miljöer där kvinnor är ett relativt nytt inslag och där ett visst mått av "grabbighet" lever kvar som ett spår av en lång historia. Kvinnliga dataspelsutvecklare tyckte att grabbigheten var särskilt problematisk i rekryteringsprocessen, och några informanter upplevde att dataspelsbranschen avkrävde dem en hängivenhet till dataspel som inte de själva eller de flesta andra kvinnor kunde leva upp till. En kvinnlig programmerare påtalade känslan av att bli avfärdad som en diletterant om man inte hade ett helt uppslukande intresse för dataspel (kvinnlig programmerare 2, multinationellt dataspelsföretag):

Det finns ju alltid ställen på nätet dit man kan gå för att få tips om hur man ska göra, och överallt stod det, liksom "Du får inte ge upp, du måste vara extremt ihärdig, passionerad." Du måste ju älska spel över allt annat, liksom. Du kan ju inte komma in i spelindustrin och säga: "Det är väl sådär kul att spela spel." Då blir det inte så roligt för dig när alla andra är helt galna i just det intresset.

En annan kvinnlig dataspelsutvecklare förde ett liknande resonemang. Hon betraktade förväntan på en livsstil hängiven åt dataspel som exkluderande och i viss mån irrelevant (indieutvecklare 1):

Man ska vara expert på allt, man ska vara *gamer* och man ska ha varit det sedan man var liten, man ska kunna hela spelhistorien. Det är många tjejer som känner att de inte passar in i de här beskrivningarna. Och redan då sällar de ju redan bort massor av kvinnor som säkert skulle kunna ha de här positionerna.

De kvinnliga dataspelsutvecklarna i mitt material ansåg sig inte vara utsatta för diskriminering, men de hade en känsla av att inte fullt ut höra hemma i miljön – en miljö där kvinnor historiskt sett inte har haft en självklar plats. De tyckte sig behöva motivera varför de hade valt denna karriär, dels på grund av erfarenheter av att bli diskriminerade när de spelade online, dels på grund av strukturella faktorer såsom en allmänt spridd uppfattning om dataspelsutveckling som en perifer verksamhet inom nöjesindustrin, inte en avancerad professionell verksamhet av näringspolitiskt intresse. De kunde kompensera för känslan av att utgöra ett undantag genom att anföra på vilka sätt de kunde utgöra komplement till sina manliga medarbetare: (1) bidra med erfarenheter och kunskap om vad andra kvinnor vill spela för spel, (2) påtala avsteg från policyer och riktlinjer med avseende på spelens innehåll och estetik samt (3) bidra till en mer harmonisk och produktiv arbetsmiljö och motverka de tendenser till *male geekiness* som dröjde sig kvar som spår av branschens historia. Kvinnliga medarbetare kan vara ekonomiskt lönsamma att rekrytera och bidra till företagets och branschens utveckling, samtidigt som de kvinnor som söker sig till branschen måste hantera etablerade föreställningar om dataspel och digitala medier i allmänhet för att kunna konstruera en funktionell och stödjande professionell identitet som gör att de känner sig trygga och uppskattade i sin yrkesutövning och därmed kan tjäna som förebilder för en ny generation av dataspelsutvecklare av olika kön.

## Avslutande diskussion

Det finns mycket forskning, inte minst den utifrån feministisk teori, om strukturellt betingad ojämlikhet i näringsliv och förvaltning (Rivera & Tilcsik 2016; Ridgeway m.fl. 2009; Ridgeway 1997). Forskare har påvisat problem med ojämlikhet bland exempelvis advokater (Philips 2005), arkitekter (Adams & Tancred 2000), läkare (Barker 1998) och präster (Bagilhole 2002). Samtidigt finns det mycket forskning som visar att denna ojämlikhet går att hantera med reformer, lagstiftning, nya normer och värderingar samt inte minst förändringsarbete på arbetsplatsnivå (Rivera & Tilcsik 2019; Botelho & Abraham 2017; Castilla 2015, 2008).

Huruvida de framsteg som har gjorts är tillräckliga, eller om det krävs större satsningar, är föremål för en pågående diskussion.

Svensk dataspelsindustri är i mångt och mycket en exemplarisk industri vad gäller att uppvisa ekonomisk tillväxt, skapa arbetstillfällen och starta nya företag, och den har initierat och bedrivit ett framgångsrikt jämställdhetsarbete (Styhre m.fl. 2016). Datorer och dataspel har åtminstone sedan början av 1980-talet associerats med en maskulin subkultur och en form av *geekiness* som har få motsvarigheter i andra tillväxtbranscher. Det är mot denna bakgrund som dataspelsbranschens landvinningar måste bedömas. Vår studie har visat att kvinnor inom dataspelsutveckling konfronteras med en bild av vad dataspelsutveckling är eller borde vara, och att de försöker forma en professionell identitet som ryms inom denna bild. Det råder inom ingenjörsarbetet en instrumentell kunskapssyn enligt vilken personliga egenskaper, som kön, är av underordnad betydelse. Att konstruera broar eller mekaniska system är möjligen historiskt sett ett manligt privilegium, men broarnas och de mekaniska systemens funktionalitet är i sig oberoende av könet hos den som utförde arbetet. Frågan om kön är väsentligen irrelevant men likväl ständigt närvarande. Dataspelsutveckling har en mer teknisk sida, som främst består i programmering, och en mer estetisk och social sida. Karaktärer och berättelser är viktiga för spelupplevelsen, och relationen till slutanvändarna, spelarna, är viktig för dataspelsföretagen (Cohendet & Simon 2007, 587). Kvinnliga dataspelsutvecklare värderar sig själva och värderas av manliga kollegor i första hand utifrån sin estetiska och sociala kompetens. Det är i sig ett tecken på ojämlikhet i branschen, samtidigt som det finns en risk att såväl branschmedarbetare som externa bedömare underskattar det långsiktiga värdet av de framsteg med avseende på jämställdhet som faktiskt har uppnåtts under det senaste decenniet.

De kvinnliga dataspelsutvecklare som jag intervjuade ville inte särskilja sitt kön från det professionella arbete de utförde och såg jämställdhet som en viktig fråga, men de drev inte frågan aktivt. De lyfte fram sin könsidentitet och sina personliga erfarenheter som en viktig komponent i det arbete de utförde, dels för att kunna vidareutveckla branschen mot en allt högre grad av jämställdhet, dels för att visa värdet av kvinnors ökade deltagande i denna kommersiella verksam-

het. Kvinnor har förmågor, preferenser och erfarenheter som manliga spelutvecklare inte nödvändigtvis har, och kvalificerade arbetsgivare i dataspelsbranschen förstår att värdesätta detta.

Kön och dataspelsutveckling är sammankopplade på ett sätt som skapar utmaningar och svårigheter för enskilda kvinnliga spelutvecklare, men samtidigt skapar förutsättningar för en vidareutveckling av verksamheten och gör jämställdhetsarbete till en högprioriterad fråga. Historiska och strukturella faktorer samt personliga erfarenheter innebär att kvinnliga dataspelsutvecklare väljer, eller tvingas till, att sälja in och legitimera sig själva utifrån en föreställning om en kvalitativ skillnad mellan könen – att motivera sitt karriärval med att de kan komplettera sina manliga kollegor på olika sätt. Det är en indikation på att ojämställdhet har varit och alltjämt är ett problem i dataspelsbranschen.

## Referenser

- Adams, A. & Tancred, P. (2000) *"Designing women": Gender and the architectural profession*. Toronto, Buffalo & London: The University of Toronto Press.
- Aghion, P. & Roulet, A. (2014) "Growth and the Smart State", *Annual Review of Economics* 6:913–926.
- Amadae, S.M. (2003) *Rationalizing capitalist democracy: The Cold War origins of rational choice liberalism*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Bagilhole, B. (2002) "Prospects for change? Structural, cultural, and action dimensions of the careers of pioneer women in the Church of England", *Gender, Work and Organization* 10(3):361–377.
- Barker, K. (1998) "Women physicians and the gendered system of professions", *Work and Occupations* 25:229–255.
- Botelho, T.L. & Abraham, M. (2017) "Pursuing quality: How search costs and uncertainty magnify gender-based double standards in a multistage evaluation process", *Administrative Science Quarterly* 62(4):698–730.
- Castilla, E. J. (2008) "Gender, race and meritocracy in organizational careers", *American Journal of Sociology* 113(6):1479–1526.
- Castilla, E.J. (2015) "Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions", *Organization Science* 26(2):311–333.
- Cech, E., Rubineau, B., Silbey, S. & Seron, C. (2011) "Professional role confidence and gendered persistence in engineering", *American Sociological Review* 76(5):641–666.
- Cohendet, P. & Simon, L. (2007) "Playing across the playground: Paradoxes of knowledge creation in the video game industry", *Journal of Organizational Behavior*, 28(5):587–605.



- Downey, G.L. & Lucena, J.C. (1995) "Engineering studies". I S. Jasanoff, G.E. Markle, J.C. Peterman & T. Pinch (red.) *Handbook of science and technology studies*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage.
- Ensmenger N. (2015), "'Beards, sandals, and other signs of rugged individualism': Masculine culture within the computing professions", *Osiris* 30(1):38–65.
- Erickson, P., Klein, J.L. Daston, L., Lemov, R., Sturm, T. & Gordin, M.D. (2013) *How reason almost lost its mind: The strange career of Cold War rationality*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Faulkner, W. (2007) "'Nuts and bolts and people': Gender-troubled engineering identities", *Social Studies of Science* 37(3):331–356.
- Harvey, A. & Fisher, S. (2013) "Making a name in games", *Information, Communication & Society* 16(3):362–380.
- Hatmaker, D.M. (2013) "Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers", *Gender, Work and Organization* 20(4):382–396.
- Hayles, N. K. (2005) *My mother was a computer: Digital subjects and literary texts*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Kelan, E.K. (2008) "Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ICT work", *Gender, Work and Organization* 15(1):49–71.
- Küskü, F., Özbilgin, M. & Özkale, L. (2007) "Against the tide: Gendered prejudice and disadvantage in engineering", *Gender, Work and Organization* 14(2):109–129.
- Lewis, P. (2006) "The quest form invisibility: Female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship", *Gender, Work and Organization* 13(5):453–469.
- Mantello, P. (2017) "Military shooter video games and the ontopolitics of derivative wars and arms culture", *American Journal of Economics and Sociology* 76(2):483–521.
- McGonigal, J. (2011) *Reality is broken: Why games make us better and how they can change the world*. London: Jonathan Cape.
- Molesworth, M. & Watkins, R.D. (2014) "Adult videogame consumption as individualised, episodic progress", *Journal of Consumer Culture* 16(2):510–530.
- Nordenflycht von, A. (2010) "What is a professional service firm? Towards a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms", *Academy of Management Review* 35(1):155–174.
- Philips, D.J. (2005) "Organizational genealogies and the persistence of gender inequality: The case of Silicon Valley law firms", *Administrative Science Quarterly* 50(3):440–472.
- Phipps, A. & Young, I. (2015). "Neoliberalisation and 'lad cultures' in higher education", *Sociology* 49(2):305–322.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009) "How woman engineers do and undo gender: Consequences for gender equality", *Gender, Work and Organization* 16(4):411–428.
- Proctor-Thomson, S.B. (2013) "Gender disruptions in the digital industries?", *Culture and Organization*, 19(2): 85–104.
- Ridgeway, C.L., (1997) "Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment", *American Sociological Review* 62(2):218–235.

- Ridgeway, C.L., Li, Y.E., Erickson, K.G., Backor, K. & Tinkler, J.E. (2009) "How easily does a social difference become a status distinction?: Gender matters", *American Sociological Review* 74(1):44–62.
- Rivera, L.A. & Tilcsik, A. (2016) "Class advantage, commitment penalty: The gendered effect of social class signals in an elite labor market", *American Sociological Review* 81(6):1097–1131.
- Rivera, L.A. & Tilcsik, A. (2019) "Scaling down inequality: Rating scales, gender bias, and the architecture of evaluation", *American Sociological Review* 84(2):248–274.
- Ruiz Ben, E. (2007) "Defining expertise in software development while doing gender", *Gender, Work and Organization* 14(4):312–332.
- Salter, A. & Blodgett, B. (2012) "Hypermasculinity & dickwolves: The contentious role of women in the new gaming public", *Journal of Broadcasting & Electronic Media* 56(3):401–416.
- Simon, S.J. & Peppas, S. C. (2005) "Attitudes towards product website design: A study of the effects of gender", *Journal of Marketing Communications* 11(2):129–144.
- Storz, C., Riboldazzi, F. & Moritz, J. (2014) "Mobility and innovation: A cross-country comparison in the videogames industry", *Research Policy* 44(1):121–137.
- Styhre, A., Szczepanska, A-M., Remneland-Wikhamn, B. & Ljungberg, J. (2016) "Masculine domination and gender subtexts: The role of female professionals in the renewal of the Swedish video game industry", *Culture & Organization* 24(3):244–261.
- Svenska Dataspelsbranschen (2018) *Spelutvecklarindex 2018* [Video Game Development Index 2018] (URL: <https://dataspelsbranschen.se/spelutvecklarindex/>) (Hämtad 2018-10-16).
- Taylor, N., Jenson, J. & de Castell, S. (2009) "Cheerleaders/booth babes/ Halo hoes: pro-gaming, gender and jobs for the boys", *Digital Creativity* 20(4):239–252.
- Thornham, H. (2008) "'It's a boy thing': Gaming, gender, and geeks", *Feminist Media Studies* 8(2):127–142.
- Watts, J.H. (2009) "'Allowed into a man's world' meanings of work-life balance: perspectives on women civil engineers as 'minority' workers in construction", *Gender, Work and Organization* 16(1):37–57.
- Zackariasson, P. & Wilson, T.L. (red.) (2012) *The video game industry: Formation, present state, and future*. New York: Routledge.