

## **SPELINDUSTRINS ONDA CIRKEL**

En litteratur- och intervjustudie om kvinnors situation i spelbranschen, med utgångspunkt i Skövdes spelindustri

## **THE EVIL CIRCLE OF THE GAME INDUSTRY**

A literature and interview study about womens' situation in the game industry, focused on the industry in Skövde

Examensarbete inom huvudområdet Medier, estetik och berättande

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2023

Ivar Norlin

Nora Mattsson

Handledare: Lissa Holloway-Attaway

Examinator: Torbjörn Svensson

## **Sammanfattning**

Sveriges spelindustri växer snabbt och är vid stort behov av ny arbetskraft. Samtidigt präglas spelindustrin av ojämställdhet, exempelvis genom löneskillnader, marginalisering och sexism. Denna studie ämnar identifiera vad forskning menar att källan till dessa problem är genom en litteraturöversikt samt genomföra en fallstudie i form av en intervjustudie som genomförts i Skövdes spelindustri för att få en inblick i hur situationen ser ut där, som en representation av Sveriges spelindustri i stort. Intervjustudien visar att enbart en del av de globala problemen förekommer i Skövde, såsom löneskillnader och svårigheter för kvinnor att få gehör för sina idéer. Liknande studier i framtiden bör fokusera på att ha fler deltagare i intervjustudien, samt att vara mer lösningsorienterad.

**Nyckelord: spelindustri, spelutveckling, kvinnor, sexism, jämställdhet, Skövde**

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Introduktion</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>2</b>
2.1	Stereotyper och förutfattade meningar	2
2.2	Företagskultur och sexism	3
2.3	Postfeministiskt synsätt och stigma	3
2.4	Befintlig brist på spelutvecklare	4
<b>3</b>	<b>Problemformulering</b>	<b>5</b>
3.1	Metodbeskrivning	5
<b>4</b>	<b>Genomförande</b>	<b>7</b>
4.1	Litteraturöversikt	7
4.2	Sammanfattning av litteraturöversikt	10
4.3	Intervjustudie	11
4.4	Resultat av intervjustudie	12
<b>5</b>	<b>Sammanfattning och diskussion</b>	<b>15</b>
5.1	Sammanfattning	15
5.2	Diskussion	15
5.3	Forskningsetiska och samhälleliga aspekter	17
5.4	Framtida arbete	19
	<b>Appendix A – Frågeformulär</b>	<b>24</b>
	<b>Appendix B – Uppdelad tid av arbete</b>	<b>25</b>

# 1 Introduktion

Spelindustrin i Sverige är en snabbt växande industri vilket har medfört ett stort behov av arbetskraft. I och med att spel idag har en bred målgrupp är det extra viktigt med mångfald bland utvecklarna för att få så tillgängliga och inkluderande produkter som möjligt, inte minst när det kommer till kvinnor. Datorspel har länge setts som en manlig sysselsättning (Carr 2014), och trots att det numera är 48% av alla spelare som är kvinnor så är det fortfarande bara 22% av utvecklarna som är kvinnor (Dataspelsbranschen 2022).

Spelforskare har en teori om att fler kvinnor skulle söka sig till spelindustrin om det fanns fler spel som intresserade kvinnor och att fler spel som intresserade kvinnor skulle utvecklas om det fanns fler kvinnliga spelutvecklare (Ochsner 2019). Det är därför mycket viktigt för industrin att locka fler kvinnor och behålla dem. Trots detta finns det idag stora problem med marginalisering och diskriminering av kvinnor inom spelindustrin (Ochsner 2019; Szczepanska 2022; Ahmadi, Eilert, Weibert, Wulf & Marsden 2019).

Denna studie har sammanfattat dessa problem genom en litteraturöversikt för att därefter presentera en intervjustudie med frågor baserade på litteraturöversikten där anställda i Skövdes spelindustri får berätta om sina erfarenheter. Syftet med studien har varit att undersöka hur situationen ser ut i Skövde, då staden anses vara en bra representation för Sveriges spelindustri i stort, för att skapa ett underlag för framtida forskning inom samma område.

## 2 Bakgrund

Denna studie handlar om digitala spel och dataspelsindustrin. Detta innebär att begreppen *spel*, och *spelindustrin* enbart syftar på digitala spel om inget annat specificeras. Studien har därmed inte behandlat typerna av spel som brädspel eller hasardspel. Ett annat begrepp som förekommit i texten är *gamer*, vilket är något en person som spelar mycket spel kan identifiera sig som.

Över det senaste årtiondet har antalet kvinnor i dataspelsbranschen ökat stadigt (Dataspelsbranschen 2005, 2022). Trots att detta är en positiv utveckling sett till inkludering och avstigmatisering av kvinnor som är spelintresserade har det dessvärre lett till ökade rapporter om diskriminering och marginalisering av kvinnor i spelindustrin. Detta märks exempelvis via de virala hashtagarna #1ReasonWhy och #Metoo.

### 2.1 Stereotyper och förutfattade meningar

En stor utmaning inom spelvärlden och för dess utvecklare är att kunna bryta beryktade stereotyper. Vermeulen och Van Looy (2016) diskuterar utifrån hur stereotyper är mekanismer för att utöva symbolisk makt, därmed inom könsstereotyper är det att göra antaganden baserat på någons kön. Den symboliska makten tjänar syftet med att sätta en barriär mellan de som tillhör och de som inte tillhör. Några exempel på stereotyper som tas upp i deras studie är att spel är en fritidssyssla för män, män är bättre på spel än kvinnor och att spel orsakar våld. Detta är något som sker ofta inom digitala spelkulturer, både bland spelare och bland utvecklare. De uttrycker även att kvinnor i spelvärlden utsätts för dubbel-stereotyper, det vill säga att de utsätts inte bara för diskriminering baserat på deras kön, utan även de negativa stereotyperna som finns kring att vara en *gamer*, såsom att vara nördig och socialt inkapabel. Utsattheten har konstaterats leda till lägre prestation, negativa responser och i slutändan även en disidentifikation av ett specifikt ämne eller område. I deras studie var det även icke-spelande kvinnor som hade starkast stereotyper om spelkultur, det vill säga att spel orsakar våld och att män är bättre på spel än kvinnor.

Detta är även något Fisher och Harvey (2013) diskuterar utifrån hur en organisation i Toronto, Kanada ville stödja kvinnor inom spelbranschen, men det som skedde var att de lät ofrivilliga stereotyper hamna i systemet och skapade en spänning mellan deltagare och organisatörer. Problemet var att organisatörerna antog att deltagarna inte visste mycket om spelutveckling samt att de var avskräckta från programmering, därmed gjorde de ett oavsiktligt ställningstagande om att män är det teknologiskt kunniga könet och framställer kvinnor stereotypiskt hjälplösa och okunniga. Ochsner (2019) poängterar i sin tur att utvecklare behöver utforska fler modeller för att kunna främja en mer inklusiv industri och välkomna nya perspektiv med nya deltagare och redan från början vara medveten om de stereotyper som finns då de annars influerar hur man ser på industrin.

## 2.2 Företagskultur och sexism

Ahmadi et al. (2019) beskriver hur kvinnor i den tyska spelindustrin förväntas anpassa sig till en typisk mansorienterad företagskultur. De menar att företagskulturen på spelföretag ofta är mycket lik gamerkultur och exemplifierar detta med att man ofta stannar sent på kontoret, dricker öl och spelar hardcorespel, en genre som framförallt spelas av män (P aaben, Morgenroth & Stratemeyer 2017). Med den här situationen finns även andra barriärer som förklarar bristen av kvinnliga utvecklare, bland annat avsaknaden av förebilder, att kvinnor har svårt att få möjligheten till befordran och en allmänt fientlig arbetsmiljö. Dessutom tenderar de kvinnor som arbetar inom industrin att vara anställda inom mer icke-tekniska områden som till exempel projektledning, HR eller marknadsföring (Ahmadi et al. 2019; Sweetser, Wyeth, McMahan, Johnson 2013). Att kvinnor inte inkluderas i företagskulturen bidrar även till att de har svårt att få sin röst hörd, även när det kommer till arbetsrelaterade frågor (Ochsner 2019). Detta är även rapporterat från företaget *Riot Games* som jobbar med spelet *League of Legends* (Riot Games 2009). År 2018 var 21 av 23 ledningsroller tillsatta av män och företaget har en ökad manskultur enligt tidigare beskrivning, där manliga kollegor har skapat rankingslistor av kvinnliga kollegor de vill ha samlag med eller ignorera förslag om de inte kommer från en man (D'Anastasio 2018; Bailey, Miyata & Yoshida 2021). Todd (2015) sammanfattar detta med att spel ofta anses vara skapade av män, spelade av män och marknadsförda för män. När icke-män försöker etablera sig inom spelmediet blir de därför behandlade som att de inkräktar på männens territorium.

## 2.3 Postfeministiskt synsätt och stigma

Szczepanska (2022) beskriver hur Sverige tacklar jämställdhetsfrågor inom spelindustrin. Hon menar att Sverige generellt ses som ett jämställt och mångfaldigt land med både en fortsatt topp-fem position i den årliga "Global Gender gap"-rapporten av World Economic Forum (2022) och internationella priser för att vara mest jämställda land, men att detta ibland motverkar att de problem som finns tas på allvar. Författaren menar att trots att Sverige i de flesta fall är ett jämställt och mångfaldigt land finns fortfarande problem kvar, och att alla priser och utmärkelser Sverige har fått för sin jämställdhet försvårar arbetet med de problem som fortfarande kvarstår. Studie konstaterar genom intervjuer med anställda inom spelföretag att kvinnor inom industrin är i en utsatt situation, samt att det synsätt som finns i samhället enbart ökar denna utsatthet.

Idéen av att feminism ibland har dålig smak i mun är något som Kivijärvi & Sintonen (2019) presenterar som en motreaktion på den andra vågen av feminism som kom under 1960-talet, och att stigmatiseringen har lett till att allt färre kallar sig feminister. En koppling till detta är även termen postfeminism, som innefattar att kvinnor har uppnått allt som går att uppnå. Exempel på detta är lika villkor, jämställdhet, rösträtt och lika lagliga möjligheter för positioner inom politik, men att de sociala ojämlikheterna är något från en passerad era. Med ett accepterande om att kvinnor och män verkligen är lika, blir kvinnor idag överrepresenterade och feminism en föråldrad ideologi enligt Kivijärvi & Sintonen (2019). De

menar även att kvinnliga chefer har behövt en balans i deras feministiska attityder mellan att vara trevlig och inte bli den arga, ifrågasättande feministen, samt att det med postfeminismens diskurs har stängt rummet för dialog kring orättvisor i sociala relationer.

## **2.4 Befintlig brist på spelutvecklare**

Eftersom Sveriges spelindustri växer mycket snabbt finns det ett stort behov av fler kompetenta spelutvecklare. Som situationen ser ut idag har Sverige dock svårt att tillgodose detta behov, exempelvis genom utbildningar inom spelutveckling. Detta märks bland annat genom att uppskattningsvis 40% av alla nyanställda inom spelindustrin 2021 har flyttat till Sverige från utlandet för att arbeta på svenska spelföretag (Dataspelsbranschen 2023). 2022 var enbart 27% av de som började en utbildning inom spelutveckling i Sverige kvinnor. Det är därför mycket viktigt för spelindustrin att minska marginaliseringen och diskrimineringen av kvinnor inte bara för att bidra till en mer mångfaldig och inkluderande industri utan även för att spelindustrin ska locka fler kvinnor till industrin, eftersom de utgör en stor del potentiell arbetskraft i Sverige som annars går förlorad. Dessutom är risken stor att redan etablerade kvinnor i spelindustrin lämnar den om inte problemen åtgärdas.

### 3 Problemformulering

Spelindustrin idag har långa vägar kvar till jämställdhet inom flera kategorier såsom hantering av stereotyper, arbetsplatskulturer och stigma mot feminism som förhindrat utvecklingen. För att undersöka hur situationen ser ut i Sverige och för att studien ska vara genomförbar inom den tillgängliga tidsramen bestämdes det att studien skulle utföras i mindre skala i staden Skövde.

Staden Skövde bedömdes vara ett lämpligt försöksobjekt i denna studie eftersom staden bland annat har en hög koncentration av spelföretag per capita, är Sveriges näst största spelstad sett till omsättning (Högskolan i Skövde 2022) och har Sveriges största högskoleutbildning inom dataspelsutveckling. Skövde är visserligen en mindre stad och saknar vissa aspekter som hade kunnat göra staden till ett ännu bättre försöksobjekt såsom ett stort AAA-företag, yrkesutbildningar inom spelutveckling eller en branschorganisation som Dataspelsbranschen. Däremot väger Skövde upp för dessa brister med aspekter som inte finns i många andra städer, exempelvis en storskalig spelinkubator, projektet Sweden Game Arena (Sweden Game Arena n.d.) och organisationen DONNA (Högskolan i Skövde 2022b). Att genomföra studien i Skövde kan även vara gynnsamt för spelindustrin i framtiden då det är särskilt viktigt att företagsklimatet är inkluderande just i Skövde. Detta eftersom Skövdes storskaliga spelutbildning leder till att många nya spelutvecklare får sina första jobb i staden, och spelindustrin är beroende av att dessa stannar kvar i spelbranschen.

Problemen för kvinnor i spelindustrin är det som legat till grund för frågeställningen i studien: På vilka sätt har tidigare forskning visat att kvinnor diskrimineras i spelindustrin, vilka konsekvenser får det och finns denna diskriminering i Skövdes spelindustri?

#### 3.1 Metodbeskrivning

I denna studie har det gjorts en litteraturöversikt för att få en uppfattning av och kategorisera de huvudsakliga problemen som finns inom spelindustrin. Därefter genomfördes en intervjustudie där fem anställda på spelföretag i Skövde har svarat på frågor kring sina upplevelser på sina respektive arbetsplatser. Frågor (se appendix A) var baserade på slutsatserna från litteraturöversikten och har utgått ifrån de huvudsakliga problem som identifierats. Intervjustudien har utformats med Ejvegårds (2012) bok *Vetenskapliga metoder i åtanke*. Ett exempel på en liknande studie som genomförts med samma metod är studien av Ahmadi et al. (2019) som intervjuar arbetare inom den Tysklands spelindustri om deras arbetsklimat.

Litteraturöversikten har sammanfattat vad som fastställts i forskningen vilket gör intervjustudien mer relevant, reflekterande och ökar dess kvalitet. Målet med litteraturöversikten var att identifiera likheter eller skillnader mellan relevant källmaterial och därefter identifiera de mest frekventa sätten som kvinnor diskrimineras eller marginaliseras på inom spelindustrin. För att finna artiklar har flera vetenskapliga databaser genomsökts såsom Web of Science och Scopus men även DiVA för tidigare studentarbeten inom området. Även



specifika tidskrifter, exempelvis Sex Roles har genomförts. Det huvudsakliga sökområdet för litteratur varit kvinnor inom spelindustrin men relevanta artiklar om andra mansdominerade branscher har också använts. Exempel på sökord som nyttjats är "women in gam\*", "gam\* industry", marginalization, sexism och gam\* industry.

I intervjustudien har ett urval av anställda på spelföretag i Skövde intervjuats. För att få en så representativ bild av industrin i sin helhet som möjligt så har både män och kvinnor med olika mycket erfarenhet och olika roller intervjuats. Av forskningsetiska skäl har de som intervjuats varit anonyma i sammanställningen med undantag för deras kön, att de arbetar inom spelindustrin i Skövde, vilken position de har i företaget, hur länge de har arbetat på sitt nuvarande företag, hur länge de har arbetat i dataspelsindustrin och vilken storlek företaget har. För att bibehålla företagets anonymitet har deras namn och exakta mängd anställda hållits hemligt. Intervjustudiens frågor har huvudsakligen fokuserat på de huvudsakliga problemområden som identifierats i litteraturoversikten men även inkluderat möjligheten för deltagarna att öppet få berätta om deras syn på situationen. Frågorna har i den mån möjligt inte varit ja- eller nej-frågor, men vid företeelsen har följdfrågor ställts för att inte få korta och omotiverade svar. Bundna svar utan följdfrågor är ovanligt och kan påverka svaren, något som en enkätstudie hade varit bättre på, därmed ansågs en intervju som en fördel i denna studie med en tydlig kvalitativ data (Ejvegård 2012).

Eftersom intervjustudien har behandlat känsliga ämnen, har deltagarna haft rätt att när som helst avbryta sitt medverkande i studien, samt haft rätt att neka till att besvara frågor om de velat det. Det var även ytterst viktigt att frågorna framfördes på ett neutralt sätt, för att inte påverka deltagarnas svar men fortfarande leda intervjun i ett utforskande syfte. Fokus för intervjustudien har varit att samla in kvalitativ data eftersom syftet var att sammanställa anställdas åsikter och upplevelser kring situationen. Även om kvantitativ data hade kunnat vara relevant så hade den inte bidragit mycket till målet med intervjustudien. Intervjustudiens svar analyserades med induktiv metod för att få ett så nyanserat och välutvecklat resultat som möjligt. På grund av projektets begränsade tid så har intervjustudien haft vissa begränsningar, såsom antal deltagare och antalet deltagande företag. Även om bara ett fåtal intervjuer leder till en stor mängd data bör framtida studier fokusera på att ha fler intervjudeltagare för att få en mer nyanserad bild av området.

## 4 Genomförande

### 4.1 Litteraturöversikt

Som tidigare nämnt så är kvinnliga spelutvecklare mycket viktiga för industrins inkludering och mångfald. Syftet med denna litteraturöversikt var därför att identifiera av de främsta orsakerna till att inte fler kvinnor gör karriär inom dataspelsbranschen samt varför många kvinnor väljer att lämna den.

Fisher och Harvey (2013) diskuterar en stigma kring spelintresserade kvinnor som syns i publika sammanhang. De menar att denna stigma har lett till sexism, misogyni och marginalisering mot kvinnor som i sin tur resulterat i att många kvinnor har valt att undvika eller lämna dataspelsindustrin. Stigman härstammar sannolikt från länge existerande nedvärderande stereotyper om kvinnor, som återfinns även inom andra mansdominerade branscher. En vanligt förekommande stereotyp i bland annat media är att kvinnor är mer emotionella, mer fokuserade på familjen, känsligare, svagare och mindre logiska än män (Corsbie-Massay & Wheatley 2022; Kim & Meister 2022; von Hippel, Sekaquaptewa, McFarlane 2015; Samo, Qazi, Buriro 2019). Denna stereotyp har på flera sätt visats vara mycket ofördelaktig för kvinnor som har eller har försökt etablera sig inom mansdominerade branscher, däribland spelindustrin.

Spelindustrin kan inkluderas i ett bredare fält som kallas för STEM (Science, Technology, Engineering, Medicine) som även det är mansdominerat. Corsbie-Massay och Wheatley (2022) anser att media ofta målar upp en bild av STEM-jobb som svåra, tidskrävande och logiska, passande för en typisk vit, asocial, manlig ensamvarg, och ytterst opassande för någon som vill bilda familj. Bilden som målas upp av den perfekta STEM-arbetaren skiljer sig alltså inte mycket ifrån bilden av en stereotypisk manlig gamer (Williams 2005). Framförallt har det gjorts mycket tydligt att den enligt media perfekta STEM-arbetaren, och därav spelutvecklaren, inte är en stereotypisk kvinna.

Denna negativa bild av kvinnor i STEM-fält har fått flera negativa konsekvenser. En av de mest uppenbara är att den både direkt och indirekt (genom exempelvis familj och vänner) kan avskräcka kvinnor från att söka sig till branscherna (Corsbie-Massay & Wheatley 2022). Såväl inom STEM-fälten generellt som inom spelindustrin har detta lett till ett bortfall av en stor mängd välbehövd arbetskraft (Dataspelsbranschen 2023) som dessutom skulle ökat branschens diversitet och inkludering.

En annan effekt av dessa negativa stereotyper om kvinnor är att de skapar så kallade mikroaggressioner på arbetsplatser. Mikroaggressioner är upprepade, korta, ofta omedvetna kränkande handlingar riktade mot minoriteter, i detta fall kvinnor. 2021 års Developer Satisfaction Survey (Weststar, Kumar, Coppins, Kwan, Inceefe 2021) visar att 47% av undersökningsdeltagarna upplevt att andra på sitt företag utsatts för mikroaggressioner och 32% själva blivit utsatta för mikroaggressioner. Dessa mikroaggressioner har lett till att andelen kvinnor som lämnar STEM-fälten är betydligt större än andelen män vilket i sin tur leder till att kvinnor har en betydligt mindre andel av ledarrollerna inom STEM-företag då dessa oftast kräver många års erfarenhet (Kim & Meister 2022).

En annan anledning till bristen på kvinnor i ledarskapsroller är att kvinnor ofta diskrimineras för att de har eller eventuellt vill skaffa barn. Kim och Meister (2022) menar att kvinnor i STEM-fälten ofta blir utsatta för mikroaggressioner i form av kommentarer om hur de inte kommer ha tid för eller bry sig om jobbet när de skaffat barn eller att det inte går att kombinera en framgångsrik karriär med familjeliv. Denna stereotyp stärks även i media, där de kvinnor som representeras i STEM-fälten sällan har barn (Corsbie-Massay & Wheatley 2022).

Bristen på kvinnor i ledarskapsroller får flera andra negativa utfall. Den största och tydligaste är att bristen på kvinnor i kombination med de negativa stereotyperna om kvinnor och stereotyperna om STEM-jobb leder till en övergripande allmän åsikt om att kvinnor inte passar i ledarroller (Samo, Qazi, Buriro 2019; Kim & Meister 2022). En annan uppenbar effekt är att avsaknaden på kvinnor i ledarroller leder till en brist på kvinnliga förebilder i branschen. Starka och tydliga förebilder har en mycket god effekt på tillhörighetskänslor och ökar prestationer och engagemang hos anställda (Cortland & Kinias 2019). Bristen på kvinnliga förebilder i branschen blir således en del av en snöbollseffekt som minskar antalet kvinnor som söker sig till spelindustrin, som i sin tur leder till ännu färre kvinnliga förebilder och så vidare.

Som tidigare nämnt är en vanlig stereotyp om kvinnor att de är mer känslosamma och ologiska än män. Även denna stereotyp får flera negativa konsekvenser för kvinnor i mansdominerade yrken. Exempelvis är det vanligt att kvinnor inte kan ta upp problem på arbetsplatsen utan att bli beskrivna som konfronterande, dramatiska och aggressiva, även i situationer där män blir beskrivna som ärliga, beslutsamma och självsäkra (Ochsner 2019). Detta beskrivs även av Kim och Meister (2022) som menar att kvinnor ofta blir kallade aggressiva av sina kollegor och blir ombedda att ha en mjukare eller snällare ton i konversationer. Denna typ av mikroaggressioner får en dubbel effekt där kvinnor inte bara blir diskriminerade när de tar upp problem utan även gör att kvinnor låter bli att ta upp problem överhuvudtaget på grund av det som kallas för stereotypshot.

Stereotypshot är en ångest eller oro som kan uppstå när en person som del av en stigmatiserad grupp inte vill utföra handlingar som kan kopplas till en negativ stereotyp om den grupp som de tillhör (Spencer, Logel, Davies 2016). Detta leder till att kvinnor som blir orättvist behandlade eller diskriminerade på jobbet inte vågar lyfta sina problem då de är rädda att de ska bli vidare diskriminerade för att de överensstämmer med mikroaggressionerna som härstammar från de negativa stereotyperna om kvinnor (von Hippel, Sekaquaptewa, McFarlane 2015). Stereotypshotet förstärks ytterligare av det postfeministiska synsättet som Szczepanska (2022) beskriver. Hon menar att problem som lyfts sällan tas på allvar då samhället i Sverige anses vara så jämställt att det inte finns några egentliga problem. Att problemen inte lyfts leder till att inte adresseras, utan istället ofta till att de berörda kvinnorna istället lämnar företaget eller branschen helt och hållet. Dessutom leder det sannolikt till att det finns ett stort mörkertal kring hur vanligt förekommande diskriminering är inom mansdominerade branscher som spelindustrin.

En av orsakerna till mikroaggressionerna som förekommer inom spelindustrin är att många företag har en stereotypiskt manlig jargong. Med detta menas att det ses positivt på att

exempelvis arbeta långa dagar, skämta om sex, och allmänt bete sig "grabbigt" (Ahmadi et al. 2019; Sweetser et al. 2013). Todd (2015) beskriver hur det alltså på många sätt finns en strävan inom företagen att få industrin att likna de tidigare beskrivna stereotyperna om STEM-företag som förekommer inom media då spel av många anses vara en medieform skapad av män för män. Vidare menar Todd att kvinnor som försöker etablera sig inom industrin och lyfter de problem som finns blir således utfrysta då de ses som inkräktare som försöker ta över männens medieform. Denna typ av jargong existerar inte bara inom spelindustrin utan är även vanligt förekommande inom andra mansdominerade branscher, exempelvis fordonsindustrin (Skaraborgs Allehanda 2023). Att denna jargong leder till att kvinnor kan lämna branschen är något som även diskuteras i podden Spelfokus (2023). I podden diskuteras hur detta problem förekommer redan under högskoleutbildningarna i spelutveckling i Skellefteå. Anledningarna till detta beskrivs vara att kvinnor på utbildningarna inte känner sig hörda samt att de vill undvika att vara "kvinnan i rummet". De föreslagna lösningar som nämns i podden är att lämna utrymme och erbjuda tillfällen där studenter får möjligheten att prata till punkt utan att bli avbrutna.

En annan anledning till att kvinnor lämnar spelindustrin är att det finns markanta löneskillnader mellan män och kvinnor. 2012 hade kvinnliga spelgrafiker i snitt nästan 30% lägre lön än deras manliga motsvarigheter. Samma snitt var 23,6% för speldesigners och 8,3% för producenter (Sweetser et al. 2013). Denna fråga har blivit mycket uppmärksammat på senare år och många åtgärder har gjorts för att minska dessa skillnader. En åtgärd som sannolikt gör stor skillnad är en ökad transparens gällande löner (Sweetser et al. 2013). Ett exempel på detta är det lagkrav som 2017 infördes i Storbritannien som kräver att organisationer med över 250 anställda varje år lämnar in en rapport över deras löneskillnaden mellan könen på deras företag (Department of Health & Social Care 2022). Ett exempel på ett företag där lagen haft god effekt på löneutvecklingen är spelföretaget Rockstar North som på bara tre år har minskat medianlöneskillnaden från 34,4% till 13,8% (Dealessandri 2022). Även om löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar är den fortfarande påtaglig, med en medianskillnad på 17,1% 2021 i Storbritannien (Dealessandri 2022).

Ett annat av de största hindren för spelindustrins utveckling är objektifieringen av kvinnor och i många fall även sexuella trakasserier. Ochsner (2019) menar att kvinnor i spelindustrin ofta blir utvärderade efter andra kriterier än sina manliga motsvarigheter. Vidare tar hon upp exempel från twitter-hashtaggen #1ReasonWhy där kvinnor från spelindustrin beskrivit hur deras manliga kollegor ofta kommenterat på deras utseende, klädsel eller kroppar. Detta har blivit mycket uppmärksammat i media de senaste åren med flera kontroverser och uppdaganden på stora spelföretag som Blizzard och Riot Games. På dessa företag beskrivs det finnas en tydlig "frat-boy-kultur" på kontoren där kvinnliga anställda utsätts för olika former av sexuella trakasserier (Greenbaum 2022). På Riot Games beskrivs det även hur manliga chefer hade en lista som de skickade runt mellan varandra där de beskrev vilka kvinnliga anställda de skulle kunna ha sex med (D'Anastasio 2018).

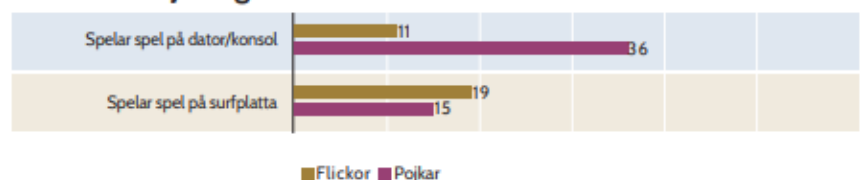
Sexismen i spelindustrin bidrar inte enbart till ett avskryvart arbetsklimat för kvinnliga anställda utan bidrar även till en negativ bild av spelindustrin utifrån sett. I 2014 års Developer Satisfaction Survey (Edwards, Weststar, Meloni, Pearce, Legault 2014) svarade 51% av deltagarna att sexism bland spelutvecklare är en anledning till samhällets negativa

inställning till spelindustrin. I 2019 års Developer Satisfaction Survey (Weststar, Kwan, Kumar 2019) hade samma siffra stigit till 59%. Sannolikt finns det ett samband mellan detta och att uppdagandet om sexism i spelindustrin de senaste åren lett till en ökad medvetenhet av problemen. Oavsett så mynnar detta inte bara ut i att kvinnor lämnar branschen utan avskräcker även nya kvinnor från att söka sig till den.

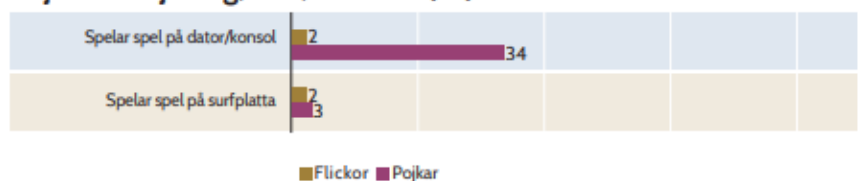
En annan anledning till detta presenteras av Sweetser et al. (2013), som menar att uppfattningen av IT-industrin (spel inkluderat) som en nördig klubb för pojkar är en av de främsta anledningarna till att fler kvinnor inte intresserar sig för IT-relaterade arbeten. De menar att kvinnor redan i grundskolan ofta blir exkluderade då IT-ämnen ofta lärs ut på ett sätt som visats vara mer tilltalande för män. Även det härstammar sannolikt från bristen på kvinnliga förebilder (lärare) inom dessa ämnen. Tillsammans resulterar detta i att många kvinnor tappar intresse för IT och datorspel i tonåren. Detta är något som återfinns i statistiken. Exempelvis visar den senaste Ungar & medier-rapporten (Statens medieråd 2021) att 11% av flickor i åldern 9-12 år spelar spel på dator eller konsol varje dag, och 19% av flickor i samma ålder spelar spel på surfplatta varje dag. I åldern 17-18 år har samma andelar sjunkit till enbart 2%, oavsett plattform. I samma åldersspann minskar däremot antalet pojkar som spelar dator- eller konsolspel varje dag med enbart två procentenheter, från 36% till 34% (se Figur 1).

Sveriges spelindustri är i ett stort behov av arbetskraft där bara hälften av det årliga behovet tillgodoses av Sveriges spelutbildningar. Samtidigt är bara 27% av de som påbörjade en spelutbildning i Sverige under 2022 kvinnor (Dataspelsbranschen 2023). Då tillgången på nya utvecklare inte är i närheten av lika stort som behovet är det extra viktigt för industrin att behålla den arbetskraft den redan har. Dessutom är det minst lika viktigt att industrin har ett gott rykte utåt för att locka fler intressenter till industrin. Därför borde det ligga i industrins bästa intresse att komma till bukt med den ojämställdhet som idag finns med industrin, inte minst för att locka fler kvinnor till branschen.

12 h. Gör varje dag, kön, 9–12 år (%)



12 j. Gör varje dag, kön, 17–18 år (%)



Figur 1: Diagram över spelvanor för flickor och pojkar i olika åldrar (Statens Medieråd 2021, ss. 52-54).

## 4.2 Sammanfattning av litteraturoversikt

Det finns många aspekter i spelindustrin som behöver ses över för att den ska bli mer jämställd och inkluderande. Litteraturoversikten har uppenbarat att många av problemen har en gemensam nämnare: stereotyper. Majoriteten av problemen som idag finns i spelindustrin

grundar sig i en föråldrad syn på könsroller och kvinnors identitet. Det syns ett tydligt sammanhang mellan stereotypen om att kvinnor är känsliga, irrationella och ologiska, och stigman som fortfarande existerar kring kvinnliga spelutvecklare. De inbitna stereotyperna leder till att kvinnor har svårt att lyfta problem, då problemen rationaliseras med stereotypen om att kvinnorna överreagerar. Samtidigt finns också en rädsla hos kvinnor att passa in i de negativa stereotyperna, så kallat stereotypshot, vilket ytterligare bidrar till att problemen inte lyfts och således inte heller löses. Stereotyperna skapar även mikroaggressioner som präglar kvinnornas arbetsdagar och förutom att bidra till en fientlig arbetsmiljö alltmer stärker stereotypshotet. En typ av dessa mikroaggressioner är de både medvetna och omedvetna sexistiska kommentarer som är vanligt förekommande från manliga kollegor. Dessa kommentarer bidrar till en typiskt manlig jargong på företagen och har i och med att majoriteten av anställda inom industrin är män etsat sig fast i företagskulturen hos många spelföretag. Denna destruktiva och fientliga företagskultur bidrar till en ytterligare marginalisering av kvinnor som minoritet i spelindustrin.

Stigman, stereotypshotet och företagskulturen resulterar inte bara i att kvinnor ofta lämnar industrin innan de har fått tillräckligt mycket erfarenhet för att nå chefsroller, utan gör även att kvinnor med tillräcklig erfarenhet har svårare än deras manliga motsvarigheter att befordras och få löneförhöjningar. Detta märks tydligt i statistiken där kvinnor är gravt underrepresenterade i chefsroller samt att kvinnor, oavsett roll i företagen, tjänar betydligt mindre än männen i samma roll. Tillsammans gör detta att en industri som har ett stort behov av mer arbetskraft istället förlorar befintlig arbetskraft och samtidigt har svårt att framställa sig som en bra karriärväg för eventuell ny arbetskraft. Att kvinnor har svårt att få chefsroller bidrar inte enbart till en cementerad stigma kring kvinnor i ledarroller utan skapar även en brist på kvinnliga förebilder, vilket bevisats ha en negativ påverkan på intresset hos potentiell ny arbetskraft (i detta fall andra kvinnor). Att kvinnor lämnar industrin leder alltså även till att färre kvinnor söker sig till industrin, vilket leder till att ännu fler kvinnor lämnar industrin och så vidare. Det har på så vis bildats en ond cirkel som teoretiskt sett inte enbart skulle kunna leda till en enorm brist på arbetskraft utan även till en total brist på mångfald och inkludering inom spelindustrin. Denna onda cirkel måste brytas någonstans och eftersom de föråldrade negativa stereotyperna om kvinnor verkar vara källan till de problem som idag finns inom industrin är det sannolikt dessa som behöver utplånas.

Litteraturöversikten har identifierats vilka problem och utmaningar som finns inom spelindustrin på en global nivå. Utifrån dessa problem har frågor till en intervjustudie utformats. Intervjustudien ämnar undersöka vilka av dessa problem som förekommer på en lokal nivå i Skövde för att lägga en grund för framtida forskning.

### **4.3 Intervjustudie**

Det första steget i genomförandet av intervjustudien var att bestämma vilka frågor deltagarna skulle besvara. Utefter litteraturöversiktens resultat delades frågorna upp i fyra olika kategorier: *bakgrund*, *relationer/familj*, *arbetsmiljö* och *upplevelser*. Dessa kompletterades med ett fåtal inledande frågor där deltagaren fick uppge namn, ålder, pronomen, vilket företag hen arbetar på, vilken roll deltagaren har i företaget, hur länge de arbetat på företaget, samt om det är deras första arbete i spelindustrin.

Frågorna under kategorin *bakgrund* behandlade deltagarens uppväxt och dess relation till spel, exempelvis med frågor som när deltagarens spelintresse började, om det höll i sig genom tonåren, om deltagarens vänner spelade spel då samt vad deltagaren spelar idag och om deltagarens spelintresse skiljer sig från sina kollegors.

Frågorna under kategorin *relationer/familj* behandlade deltagarens familjesituation, exempelvis med frågor om hur deltagarens familjesituation ser ut idag (singel, sambo, gift), om deltagaren har barn eller inte, om deltagarens familj och släkt stöttat deltagarens karriärval och om jobbet någonsin "kommit i vägen" för familjen.

Frågorna under kategorin *arbetsmiljö* behandlade deltagarens upplevelser på arbetsplatsen, exempelvis med frågor om huruvida deltagaren umgås med sina kollegor utanför arbetstid, om deltagaren diskuterar öppet med sina kollegor om deras löner, om något med deltagarens arbetsmiljö skulle kunna förbättras och om de har en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

Frågorna under kategorin *upplevelser* behandlade särskilda situationer som litteraturöversikten visat är vanligt förekommande, framförallt för kvinnor. Exempel på dessa frågor var om deltagaren har lätt eller svårt att presentera nya idéer och få dessa hörda på arbetsplatsen, om de någonsin känt sig särbehandlad på grund av sin könsidentitet på arbetsplatsen, eller om deltagaren någon gång funderat på att lämna spelbranschen och i sådana fall varför.

I slutet av intervjun hade deltagarna även chansen att tillägga övriga kommentarer om det fanns något som de ville lyfta men som inte passat in under någon fråga. Under intervjuerna ställdes följdfrågor om deltagarna berättade något som önskades skulle utvecklas för studiens skull. Detta skedde framförallt när deltagarna berättade om upplevelser som kunde kopplas till negativa stereotyper kopplade till könsidentitet eftersom detta identifierats som källan till många av problemen som lyftes i litteraturöversikten.

## 4.4 Resultat av intervjustudie

Totalt deltog fem personer anställda på två olika företag i intervjustudien. Av dessa var två män och tre kvinnor. Företagen var ett mindre företag med färre än 20 anställda och ett större företag med fler än 30 anställda. En av intervjuerna genomfördes på ett av företagets kontor medan de resterande fyra genomfördes på distans via Discord (Discord Inc 2015) efter gemensam diskussion mellan skribenterna och deltagarna.

Intervjufrågorna under kategorin *bakgrund* konstaterade att vägen till spelindustrin skiljde sig mycket mellan deltagarna. Några av deltagarna visste från tidig ålder att de ville bli spelutvecklare medan andra deltagare insåg det precis innan eller under sina spelutvecklingsutbildningar på Högskolan i Skövde. Däremot var alla deltagare spelintresserade från tidig ålder och hade någon form av spelkonsol eller PC hemma när de växte upp. En av de kvinnliga deltagarna uppgav däremot att hon inte spelade lika mycket spel i tonåren då hon inte hade några vänner som spelade. Samtliga uppgav även att deras spelintresse skiljde sig från sina kollegors och att de sällan spelade spel med sina kollegor utanför ordinarie arbetstid.

Vid intervjufrågorna under kategorin *relationer/familj* förklarade samtliga deltagare att deras föräldrar stöttade positivt på deras karriärval men också att hos majoriteten av deltagarnas föräldrar fanns en viss förvirring kring vad deras arbete innebar. Exempelvis beskrev en av deltagarna hur hennes föräldrar fortfarande trodde att hon programmerade trots att hon arbetat

som 3D-grafiker i över två år. Alla deltagare hade även svårt att namnge förebilder som de haft inom industrin. De flesta beskrev sina förebilder snarare som kollegor, vänner eller andra spelutvecklare i deras närhet. Samtliga deltagare svarade även att oberoende av hur deras livssituation sett ut så har jobbet aldrig kommit i vägen för familjen.

Vid frågorna under rubriken *arbetsmiljö* framkom det att det främsta sättet som deltagarna umgicks med sina kollegor utanför jobbet var på After Work eller lokala event som hålls. Enbart en av deltagarna förklarade att hon ibland hade brädspels- eller middagskvällar med några kollegor. För att sammanfatta åsikter kring hur arbetsmiljön uppfattades, skiljde det sig både kring position, erfarenhet och arbetsplats. På båda företagen fanns däremot kommunikationssvårigheter i olika grad. Den främsta anledningen till kommunikationsproblemen beskrevs vara att mycket av kommunikationen skedde digitalt kontakt. Då kunde meddelanden ofta tolkas fel eller sakna information. Det uttrycktes en gemensam önskan från samtliga deltagare att förbättra kommunikationen på företagen. Huruvida det fanns en transparens gällande lönerna skiljde sig något mellan deltagarna och företagen. Det större företaget hade ett gemensamt dokument med allas löner som användes för att underlätta löneförhandlingar. Denna transparens hade däremot lett till att det för några år sedan fanns tydliga löneskillnader mellan manliga och kvinnliga anställda. En av deltagarna beskrev hur han och en kvinnlig kollega med samma erfarenhetsnivå efter en löneförhöjning hade helt olika löner med citatet:

“Vi gick in på samma ingångslön, sen när det kom till löneförhöjningar, så låg hon bra mycket sämre till än mig efter dem och även fast hon sa ‘vi startade samtidigt’ och liknande, så verkade det inte tas hänsyn till”

Intervjudeltagaren berättade även att den kvinnliga kollegan slutade en tid därefter, men var inte helt säker på om det berodde på löneskillnaden eller någonting annat.

På det mindre företaget skiljde det sig mer från person till person hur öppet lönerna diskuterades. Det förklarades även hur det var svårt att jämföra om man tjänade mer eller mindre jämfört med sina kollegor i samma position då de anställda ofta hade flera olika arbetsområden i och med företagets mindre storlek.

Svaren på frågorna under kategorin *upplevelser* var väldigt blandade trots att deltagarna enbart var från två olika företag. Två av deltagarna som båda var kvinnor uppgav att de hade mycket svårt att presentera och få gehör för nya idéer på arbetsplatsen. En av dessa uppgav att hon även hade problem att få gensvar på problemen som hon lyfter på arbetsplatsen, och den andra uppgav att hon brukar söka sig till andra som upplever samma problem innan hon lyfter det, så att de kan lyfta problemen tillsammans. En av deltagarna uppgav att han hade lätt att få gehör vid idéer gällande sin disciplin (speldesign), men att han hade svårt att få uppmärksamhet när det kom till åsikter gällande företagsledningen. De två deltagare, en man och en kvinna, som hade någon form av ledarroller i företagen uppgav att de inte hade några problem att presentera och få gehör för nya idéer.

Vid tillfrågan om deltagarna någonsin känt sig särbehandlade på grund av sin könsidentitet svarade två av de kvinnliga anställda att de varit med om bemötanden där de funderat på om sättet de blivit bemötta på har berott på att de var kvinnor. I ett av dessa fall handlade det om deltagaren tillsammans med en manlig kollega efter tillfrågan från sina chefer bildade ett nytt



lead-team. Deltagaren blev då bemött av två kvinnliga arbetsmiljöombud som hon upplevde verkade oroas att deltagarens nya arbetsuppgifter skulle bli mycket krävande för deltagaren just för att hon var kvinna. Arbetsmiljöombuden tog samtidigt ingen kontakt med den manliga kollegan till deltagaren som varit med och format det nya lead-teamet.

Den andra kvinnliga deltagaren beskrev att det har hänt att hon presenterat en idé utan någon större respons från företagsledningen, men att en manlig kollega sedan presenterat samma idé vid ett senare tillfälle och då fått mycket respons på idén. Deltagaren ville dock inte säga säkert att det fanns ett mönster i detta beteende då hon menade att det också kunde bero på exempelvis dålig timing. En av de manliga deltagarna beskrev även hur han var medveten om och försökte tänka på att han sannolikt hade ett privilegium som vit man. Han beskrev exempelvis hur det kanske var lättare för honom att bli hörd på ett möte än en kvinnlig kollega bara för att han var man. Däremot menade han att detta var mer av ett problem på större företag än det mindre företag han arbetade på vid intervjutillfället.

Ingen av deltagarna uppgav att de planerat att lämna spelbranschen men några av dem har haft tankar på att byta jobb. Detta berodde delvis på de upplevda kommunikationsproblem och den särbehandling de upplevt på sina nuvarande arbetsplatser. De uppgav däremot samtidigt att de hellre hade arbetat kvar på sitt nuvarande företag om problemen löstes. En av de kvinnliga deltagarna avslutade sitt svar på frågan med citatet “det finns inga anställda som är perfekta tyvärr.”

## 5 Sammanfattning och diskussion

### 5.1 Sammanfattning

Sveriges spelindustri växer snabbt och är i ett stort behov av ny arbetskraft (Dataspelsbranschen 2023). Samtidigt framställs spelindustrin som en bransch som präglas av långa arbetsdagar, sexism, marginalisering och löneskillnader (Corsbie-Massay & Wheatley 2022). Framförallt illa är det för kvinnor anställda i branschen. Forskning pekar på att kvinnor bland annat ofta har svårare att bli befordrade, har lägre löner och utsätts för sexuella trakasserier på sina arbetsplatser (Ochsner 2019; D’Anastasio 2018; Greenbaum 2022).

Detta har resulterat i att kvinnor är gravt underrepresenterade i dagens spelindustri och att det blir allt svårare att locka ny kvinnlig personal till branschen. I denna studie har det gjorts en litteraturöversikt för att identifiera källan till de problem som kvinnor som arbetar inom spelindustrin tvingas utstå. Den huvudsakliga källan till problemen konstaterades vara föråldrade, nedvärderande stereotyper om kvinnor som genomsyrade mycket av det sexistiska beteende som förekommer i industrin. Efter att litteraturöversikten gjorts genomfördes en intervjustudie där fem anställda på två olika spelföretag i Skövdes spelindustri intervjuades om deras upplevelser som spelutvecklare. Detta då Skövde ansågs vara en bra representation av Sveriges spelindustri i stort. Frågorna i intervjustudien var baserade på resultatet från litteraturöversikten, och var menade att framställa en tydlig helhetsbild av huruvida situationen för kvinnor såg likadan ut i Skövdes spelindustri.

Resultatet av studien var att stereotyperna som återfinns i spelindustrin globalt inte förekom i samma utsträckning i Skövde men att vissa av problemen, exempelvis löneskillnader och en allmän brist på kvinnliga utvecklare, fortfarande bestod. Syftet med denna studie var att bilda en tydligare förståelse för hur situationen ser ut för kvinnor i Sveriges spelindustri. Studien är också menad att bidra till framtida, mer storskalig forskning inom samma område och även bidra till att öka jämställdheten i spelbranschen i framtiden.

### 5.2 Diskussion

Intervjustudien har visat att delar av de problem som enligt litteraturen finns i spelindustrin globalt även förekommer här i Skövde. Samtliga deltagare i intervjustudien hade varit spelintresserade som barn och i viss utsträckning även genom tonåren. Detta skulle kunna peka på att spelintresse som barn och därav tillgången till spelkonsoler eller datorer under uppväxten blir en avgörande faktor och således ett ekonomiskt hinder för ny arbetskraft att ta sig in i industrin. En av de kvinnliga deltagarna beskrev även hur hon spelade allt mindre i tonåren, då ingen av hennes vänner var spelintresserade och hur detta ledde till att hon inte hade tänkt på spelbranschen som en karriärmöjlighet förrän under sin spelutvecklingsutbildning vid Högskolan i Skövde. Detta stämmer väl överens med rapporten från Statens Medieråd (2021) som visar att många flickor slutar spela spel i tonåren och ger en ännu starkare grund för teorin om att det är ett stort hinder för ökad representation av kvinnor i spelindustrin.

Att alla deltagares föräldrar stöttar deras karriärval tyder på att spelindustrin inte ses lika negativt av allmänheten som tidigare beskrivet i litteraturöversikten. Det tyder även på att kvinnor inte borde uppleva samma indirekta avskräckning från att skapa karriär inom spelindustrin som Corsbie-Massay och Wheatley (2022) beskriver. Flera av deltagarna beskriver även sina kollegor som sina största förebilder, exempelvis med citatet "...(namn) har varit till en stor hjälp och också bara en sådan tröst att ha med under sitt första speljobb...". Detta tyder på en bra sammanhållning och respekt för varandra inom Skövdes spelindustri. Det styrker även det Cortland och Kinias (2019) skriver om att förebilder stärker tillhörighetskänslor, prestation och engagemang hos anställda och visar på vikten som ett bra arbetsklimat har för uppfattningen om spelindustrin utåt.

Samtliga deltagare beskriver sin arbetsmiljö som lugn och menar att en del av deras företagskulturer är att man inte tar med sig arbetet hem, inte ska arbeta på kvällarna och så vidare. Dessutom är det ingen av deltagarna som uppfattat att arbetet har kommit i vägen för familjen och samtliga deltagare menar att de har en bra balans mellan arbets- och privatliv. Detta motbevisar det stereotypiska som Corsbie-Massay och Wheatley (2022) menar att spelbranschen ofta framställs på i media, och motbevisar således även de stereotyperna om att kvinnor inte passar i ledarskapsroller i spelindustrin då det inte lämpar sig att kombinera familj med sådana arbeten (Kim & Meister 2022; Samo, Qazi, Buriro 2019).

Ingen av deltagarna angav att de spelar mycket med sina kollegor på fritiden och menar att de mest umgås på Afterwork-aktiviteter (AW) istället. Dessa AW-kvällar innehöll ofta konsumtion av alkohol i kombination med någon social aktivitet. Trots att Ochsner (2019) och Ahmadi et al. (2019) beskriver att detta kan leda till en exkluderande företagskultur var det ingen av deltagarna menade att det fanns några problem förknippat till detta. Det kan argumenteras för att företagen i framtiden även bör erbjuda andra sociala aktiviteter då AW-kvällar kan kännas exkluderande exempelvis för anställda som inte dricker alkohol. En positiv aspekt med AW-kvällarna var att en av deltagarna beskrev hur företaget betalade för alla AW-kvällar vilket på så sätt eliminerar eventuella ekonomiska hinder för att delta i dessa.

Även om arbetsmiljön i stort beskrevs som lugn och avslappnad beskrevs det även hur det fanns vissa kommunikationsproblem inom företagen. Kommunikationsproblemen handlade oftast om brist på konstruktiv kritik på utfört arbete eller spänningar mellan företagsledningen och andra anställda. Anställda från båda företagen beskrev hur stora delar av dessa problem sannolikt härstammar från att mycket av kommunikationen sker på distans, via plattformar som Discord (Discord Inc 2015), då det är "svårt att läsa ton i text". Det beskrevs även hur det ibland förekom mikroaggressioner likt de beskrivna av Kim och Meister (2022) i form av kommentarer kopplade till var kollegorna åt lunch samt ibland även personliga kommentarer om exempelvis utseende eller beteende. Dessa kommentarer förklarades vara menade som sarkasm eller på skoj men att de oftast inte landade så hos deltagarna. Kommentarer beskrevs heller aldrig vara könsdiskriminerande eller sexistiska.

Några av deltagarna beskriver även, som tidigare nämnt, hur det ibland var svårt att presentera och få gehör för upplevda problem eller nya idéer. Detta kunde ibland upplevas som att det var svårare för kvinnor men deltagarna ville inte säkert säga att det var det som var anledningen. Ett exempel som gavs på detta var att deltagarna ofta fick skapa och

implementera idéerna själva, för att bevisa att den fungerar, innan idén tas seriöst av företagsledningen. Det beskrevs också hur problem som lyfts ofta blev bättre under en viss period, men att det situationen sedan återgick till hur det var. Detta kan tyda på att det problematiska beteendet i vissa fall sitter rotat i själva företagskulturen.

Ett annat problem för spelindustrin i sin helhet som även återfinns i Skövde är löneskillnader mellan män och kvinnor. Två av deltagarna beskrev hur de upplevt uppenbara skillnader mellan de kvinnliga och de manliga anställda på sitt företag. Flera av deltagarna i intervjun beskrev däremot hur de öppet diskuterade sina löner på arbetsplatsen vilket på lång sikt förhoppningsvis leder till att löneskillnaderna minskar (Sweetser et al. 2013).

Sammanfattningsvis verkade Skövde baserat på intervjustudien inte ha samma problem med aktivt sexistiska kommentarer eller sexuella trakasserier som spelindustrin eller andra mansdominerade branscher i stort. Det verkade inte heller finnas många problem som uppenbart grundade sig i negativa könsstereotyper. Enligt vad som identifierades i litteraturöversikten grundar sig de problem som återfinns i Skövdes spelindustri sannolikt i föråldrade stereotyper även om stereotyperna i sig inte verkar vara lika tydliga längre. Trots dessa problem var det ingen av deltagarna som funderade på att lämna industrin helt. Istället beskrev det hur Skövdes spelindustri hade bra sammanhållning och låg i framkant i Sverige när det kommer till inkludering och jämställdhet. Ett exempel på detta är organisationen DONNA (Högskolan i Skövde 2022b), som arbetar för inkluderingen av kvinnor och icke-binära i spelindustrin. En av deltagarna påpekade särskilt hur hon tyckte det var "...så coolt att DONNA växt sig så himla stort på bara några få år, och visar vart vi är påväg...". Även om det fortfarande finns problem i Skövdes spelindustri verkar de negativa stereotyperna som tidigare identifierats som källan till spelindustrins onda cirkel inte längre återfinnas i branschen. Detta kan innebära en förhoppning om att Skövdes spelindustri lyckats bryta den onda cirkeln och är påväg åt rätt håll.

För att öka trovärdigheten av detta påstående skulle fler intervjuer behöva genomföras för att få en bättre blick av Skövdes spelindustri som helhet då urvalsstorleken i denna studie fortfarande är relativt liten. Det var däremot ett medvetet val att begränsa intervjustudien till två företag med flera deltagare från varje istället för att ha exempelvis en anställd från fem eller sex olika företag. Detta då det ansågs bli en tydligare helhetsbild av situationen på dessa företag med flera deltagare från varje företag istället för bara en person. För att få en så bra bild av industrin som helhet var det också ett medvetet val att välja deltagare från ett större och ett mindre företag.

### **5.3 Forskningsetiska och samhällsliga aspekter**

De två forskningsmetoderna som användes i den här studien var en övergripande litteraturöversikt inom kvinnor i både spelindustrin men även andra STEM-branscher, samt en intervjustudie baserad på vad som framträdde i översikten. Presentationen av forskningen hade målet att göra det på ett så ärligt sätt som möjligt med hög validitet på tidskrifter och inte dem med lägre låta väga lika mycket i slutsatsen. För intervjun baserades frågorna kring sammanfattningen för att få så aktuell och kvalitativ data till den empiriska studien som

möjligt. Inför detta följdes även de fyra huvudkraven inom de forskningsetiska principerna; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

I början av varje samtal informerades deltagaren vad forskningen berör och dess syfte, att de får både avsluta intervjun när de känner för det och undvika frågor om de inte vill svara, samt att allt som nämns endast används för forskningsändamål. Genom konfidentialitetskravet hanterades personliga uttalanden och uppgifter endast mellan undersökarna via dokument bara de kommer åt. Målet i diskussionen har varit att kunna diskutera allas svar och samtidigt hålla anonymiteten. Det här är extra viktigt för att inte oavsiktligt ge ut information som gör att utomstående kan identifiera vem som sa vad eller vilka företagen är, speciellt med ett mindre deltagarurval som i denna studie. Med Skövde som utgångspunkt och som tidigare konstaterat är det ett ekosystem av spelföretag med nära kontakt med varandra. Dessutom med en okunskap från författarna hur nära den kontakten är kan minsta detalj avslöja specifik information som möjligen någon har kunskapen om. Vid dilemman som uppstod var det viktigt att väga det eventuella kunskapsstillskottet av information mot tänkbar negativ konsekvens för den berörda. Studien hanterar dessutom genus som fokus för både bakgrunden och för litteraturöversikten, men för att inte peka ut våra deltagare med frågorna under intervjun hölls den så generell som möjligt. Det vill säga alla frågor ställdes till alla deltagare oavsett könsidentitet. Trots att vissa av svaren ansågs mer intressanta att få från kvinnor, till exempel hur deras bakgrund såg ut grundat i att studien ville undersöka rapporten från Statens Medieråd (2021), ställdes mer specifika utredande följdfrågor under tiden.

En samhällelig aspekt av bristen på spelutvecklare som inte behandlas i någon större utsträckning i denna studie är de potentiella socioekonomiska hinder som finns för att ta sig in i spelindustrin. Såväl intervjustudien pekar på att spelintresse och spelande som ung är viktigt för att söka sig till en karriär inom spelindustrin. Det är då möjligt att bristande tillgång till datorer eller spelkonsoler under uppväxten av exempelvis ekonomiska skäl kan begränsa en persons möjligheter till en karriär inom spelindustrin. Ett sätt att motverka detta skulle kunna vara att finansiera tillgång till spelkonsoler eller datorer exempelvis på bibliotek eller fritidsgårdar. Flera av de kvinnliga deltagarna i intervjustudien nämner även att spel för dem är mycket av en social aktivitet. Tillgång till spel på bibliotek skulle således även kunna ge tonårsflickor större möjlighet att spela spel tillsammans på fritiden och således inte tappa sitt spelintresse i samma utsträckning vilket skulle kunna leda till att fler kvinnor söker sig till spelbranschen på lång sikt.

Ett problem som uppstår med att tillhandahålla möjligheter till spelande på bibliotek skulle vara hur dessa skulle finansieras. Spel är idag inte lika erkänt som kulturform som exempelvis film, musik eller teater och har således inte samma statliga finansiering som dessa. Eftersom spelindustrin växt sig så stor på senare år går det att argumentera för att den skulle få liknande statlig finansiering som andra erkända kulturformer, men problemet är var dessa pengar ska komma ifrån. Skulle även spel finansieras med den befintliga kulturbudgeten skulle det leda till att biståndet för andra kulturformer bli mindre och således kunna skapa barriärer mellan dessa branscher. En annan anledning till varför spel inte får samma statliga bistånd som övriga kulturformer skulle kunna vara att det inte finns en lika stor förståelse för spel som kulturform från utomstående. Detta kan exemplifieras med att flera av intervjustudiens deltagares

föräldrar inte riktigt förstod var deltagarna egentligen gjorde på sin arbetsplats. Detta beskrivs även av spelföretaget Massive Entertainments VD David Polfeldt som i ett uttalande sade att “Folk i allmänhet i Sverige förstår inte hur stor svensk spelbransch är. Man pratar om Avicii och hur framgångsrik svensk musik är men det är inte i närheten av hur framgångsrika svenska spel är” (Bretzer 2019). För att vidare tillgodose spelindustrins behov av arbetskraft samt motverka de socioekonomiska hindren som finns för att ta sig in i spelindustrin skulle spel som kulturform alltså behöva större statlig finansiering.

## 5.4 Framtida arbete

Studiens resultat behöver inte nödvändigtvis överensstämma med situationen nationellt eller globalt men kan förhoppningsvis stå till grund för framtida forskning inom samma område, vilket behövs med det akuta behovet av spelutvecklare i Sverige (Dataspelsbranschen 2023). Baserat på den slutsats som dragits finns det potential att utveckla undersökningen till något större. Skövde som stad är bara ett smakprov på hur situationen ser ut i hela Sverige, samt att studien i sig var väldigt liten och hade med mer tid kunnat bli mer omfattande.

Vid en kortsiktig fortsättning av detta arbete skulle intervjufrågorna uppdateras och en större prioritering för att ordna fler deltagare göras, inom både de företag som intervjuades nu, men även fler både större och mindre företag, för att åstadkomma en mer representativt resultat. Denna studie kan ses som ett tidigt utkast på en eventuell framtida lösning på problemen. Vid en mer omfattande studie hade en intressant aspekt varit att jämföra mer distinkta skillnader mellan olika storlekar på företag. Exempelvis hur en etablerad verksamhet med HR-avdelning jämfört med ett start-up-företag där alla är vänner från början hanterar situationer och den kultur som kan utvecklas. Med detta skulle också möjligheten att bredda kontakterna till hela SGAs nätverk vara tänkbar, exempelvis med en utsträckning till Göteborg och eventuellt några systerbolag i andra städer.

Vid en långsiktig plan hade det kunnat mogna till ett magisterarbete eller självständigt projekt, som skulle ske var 3-5 år för se utvecklingen av antingen dem specifika företagen, eller ännu en generell överblick, men med runt 50 st intervjuer istället. Finansiellt hade detta kunnat stödjas av Dataspelsbranschen eller det nystartade Svenska Spelforskarrådet (SSFR), men också kunna rikta studien att bli mer lösningsorienterad. Den nuvarande forskningen konstaterar att det finns problem inom spelindustrin, men presenterar inte många lösningar på problemen. Detta skulle kunna förbättras av framtida arbeten.

## Referenser

Ahmadi, M., Eilert, R., Weibert, A., Wulf, V. & Marsden, N. (2019). Hacking Masculine Cultures - Career Ambitions of Female Young Professionals in a Video Game Company. I *CHI PLAY'19: Proceedings of the Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play*. Barcelona, Spanien 22-25 Oktober 2019, ss. 413-426. doi:10.1145/3311350.3347186

Bailey, E.N, Miyata, K., Yoshida, T. (2021). Gender Composition of Teams and Studios in Video Game Development. *Games & Culture*, 16(1), ss. 42–64.  
doi:10.1177/1555412019868381.

Bengtsson, C. 2023. Efter utredning: BTH lämnar Karlshamn - kommunen tar över campus. *Sveriges Television*, 21 februari. [Efter utredning: BTH lämnar Karlshamn – kommunen tar över campus | SVT Nyheter](#)

Bretzer, R (2019). Ett massivt svenskt spelunder. *Norra Skåne*, 6 april.  
<https://www.nsk.se/2019/04/06/ett-massivt-svenskt-spelunder/>

Carr, D. (2014). Games and Gender. I Carr, D. Buckingham, D., Burn, A. & Schott, G. (red.) *Computer Games: Text, Narrative and Play*. Cambridge: Polity Press, ss. 271-297.

Corsbie-Massay, CL. & Wheatley, MG. (2022). The role of media professionals in perpetuating and disrupting stereotypes of women in Science, Technology, Engineering and Math (STEM) fields. *Frontiers in Communication*, 7, Artikel 1027502.  
doi:10.3389/fcomm.2022.1027502

Cortland, C. I. & Kinias, Z. (2019). Stereotype Threat and Women's Work Satisfaction: The Importance of Role Models. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), ss. 81-89.  
doi:10.1037/arc0000056

D'Anastasio, C. (2018). Inside The Culture Of Sexism At Riot Games. *Kotaku*, 7 augusti.  
<https://kotaku.com/inside-the-culture-of-sexism-at-riot-games-1828165483>

Dataspelsbranschen (2005). *Spelutvecklarindex 2005*.  
[https://static1.squarespace.com/static/5a61edb7a803bb7a65252b2d/t/5ab0f540f950b73eb9d4c6f5/1521546568248/dsb\\_rapport+01-07\\_utvecklarindex.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5a61edb7a803bb7a65252b2d/t/5ab0f540f950b73eb9d4c6f5/1521546568248/dsb_rapport+01-07_utvecklarindex.pdf)

Dataspelsbranschen (2022). *Spelutvecklarindex 2022*.  
<https://static1.squarespace.com/static/5a61edb7a803bb7a65252b2d/t/636e920a2cb5d660a852bd73/1668190740696/Spelutvecklarindex2022-SV-WEBB.pdf>

Dataspelsbranschen (2023). *Vägar in i spelbranschen*.

[vagar+in+i+spelbranschen\\_WEBB.pdf \(squarespace.com\)](#)

Dealessandri, M. (2022). Gender pay gap in UK games still wide at 17.1% for 2021. *Games Industry.biz*, 6 april. [Gender pay gap in UK games still wide at 17.1% for 2021 | GamesIndustry.biz](#)

Department of Health & Social Care (2022). 2022 gender pay gap report. [2022 gender pay gap report - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Discord (2015). Discord Inc. [mjukvara]. Tillgänglig på internet: <https://discord.com/>

Edwards, K., Weststar, J., Meloni, W., Pearce, C., Marie-Josée, L. (2014). *Developer Satisfaction Survey 2014*. International Game Developers Association. [Developer Satisfaction Survey \(igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com\)](#)

Ejvegård, R. (2012). *Vetenskaplig metod*. 4:6 uppl., Studentlitteratur.

Fisher, S. & Harvey, A. (2013). Intervention for Inclusivity: Gender Politics and Indie Game Development. *Loading: The Journal of the Canadian Game Studies Association*, 7(11), ss. 25-40.

Greenbaum, A. (2022). Everything You Need To Know About The Activision Blizzard Scandal. *Den Of Geek*, 20 januari. [Everything You Need To Know About The Activision Blizzard Scandal | Den of Geek](#)

Högskolan i Skövde (2022a). *Skövde är Sveriges största spelutvecklingskommun efter Stockholm*. <https://www.his.se/nyheter/2022/oktober/skovde-ar-sveriges-storsta-spelutvecklingskommun-efter-stockholm/> [2023-03-30]

Högskolan i Skövde (2022b). *DONNA - för en jämställd spelutveckling och spelbransch*. <https://www.his.se/utbildning/dataspelutveckling/donna/> [2023-03-15]

Kim, J. Y., Meister, A. (2022). Microaggressions, Interrupted: The Experience and Effects of Gender Microaggressions for Women in STEM. *Journal of Business Ethics*, 5(1-19). doi:10.1007/s10551-002-05203-0

Kivijärvi, M. & Sintonen, T. (2022). The stigma of feminism: disclosures and silences regarding female disadvantage in the video game industry in US and Finnish media stories. *Feminist Media Studies*, 22(5), ss. 1038-1101. doi:10.1080/14680777.2021.1878546

League of Legends (2009). Riot Games. [datorspel]. Tillgänglig på internet: <https://www.leagueoflegends.com/en-gb/>



Lundmark, E. (2023). Redan brist på spelutvecklare - då lämnar BTH Karlshamn. *Sveriges Television*, 23 februari. [Redan brist på spelutvecklare – då lämnar BTH Karlshamn | SVT Nyheter](#)

Paaßen, B., Morgenroth, T. & Stratemeyer, M. (2017). What is a True Gamer? The Male Gamer Stereotype and the Marginalization of Women in Video Game Culture. *Sex Roles: A Journal of Research*, 76(7-8), ss. 421-435.  
doi:10.1007/s11199-016-0678-y

Ochsner, A. (2019). Reasons Why: Examining the Experience of Women in Games 140 Characters at a Time. *Games and Culture*, 14(5), ss. 523-542.  
doi:10.1177/1555412017709418

Samo, AH., Qazi, SW., Buriro, WM. (2019). Labelling them is negating them: A phenomenological study of stereotypes and followers' experiences about women leadership in Pakistan. *Management Research Review*, 42(3), ss. 391-411. doi:10.1108/MRR-04-2018-0170

Skaraborgs Allehanda. (2023). I skuggan av #metoo. *Skaraborgs Allehanda*, 3 Februari.  
[I skuggan av #metoo - SLA](#)

Spelfokus (2023). 6. Spelkultur och inklusion [podcast], 22 februari.  
<https://open.spotify.com/episode/1bx7lr0U6RFUNpDaMejO7Q?si=cfe0d2185e9c45bb>  
[2023-03-01]

Spencer, SJ., Logel, C. Davies, PG. 2016. Stereotype Threat. *Annual Review of Psychology*. 67, ss. 415-437. doi:10.1146/annurev-psych-073115-103235

Statens Medieråd (2021). *Ungar & medier 2021*.  
[https://www.statensmedierad.se/download/18.57e3b0a17a75fbf0654916e/1632377641632/Ungar%20och%20medier%202021\\_anpassad.pdf](https://www.statensmedierad.se/download/18.57e3b0a17a75fbf0654916e/1632377641632/Ungar%20och%20medier%202021_anpassad.pdf)

Sweden Game Arena (n.d.) *About Us*. <https://swedengamearena.com/en/about/> [2023-03-16]

Sweetser, P., Wyeth, P., McMahon, N., Johnson, D. (2013). Female Game Developers Wanted Low pay, long hours, inflexible work environments. I 2013 IEEE INTERNATIONAL GAMES INNOVATION CONFERENCE (IGIC), Vancouver, BC, Kanada 23-25 september 2013, ss. 243-249. doi:10.1109/IGIC.2013.6659142

Szczepanska, A. (2022). Women's inclusion and neoliberal governmentality in the Swedish digital game industry: An analysis of discursive positions and recruitment strategies. *Gender, Work & Organization*, p. 1. doi:10.1111/gwao.12923.

Todd, C. (2015). Commentary: GamerGate and resistance to the diversification of gaming culture. *Women's Studies Journal*, 29(1), ss. 64–67.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=112236761&lang=sv&site=eds-live> [24/2-2023]

Vermeulen, L. & Van Looy, J. (2016). "I Play So I Am?" A Gender Study into Stereotype Perception and Genre Choice of Digital Game Players. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 60(2), ss. 286–304.  
doi:10.1080/08838151.2016.1164169.

von Hippel, C., Sekaquaptewa, D., McFarlane, M. (2015) Stereotype Threat Among Women in Finance: Negative Effects on Identity, Workplace Well-Being, and Recruiting. *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), ss. 405-414. doi:10.1177/0361684315574501

Weststar, J., Kwan, E., Kumar, S. (2021). *Developer Satisfaction Survey 2019*. International Game Developers Association.  
[https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/01/29093706/IGDA-DSS-2019\\_Summary-Report\\_Nov-20-2019.pdf](https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/01/29093706/IGDA-DSS-2019_Summary-Report_Nov-20-2019.pdf)

Williams, D. (2005). A Brief Social History of Game Play. I *Proceedings of DiGRA 2005 Conference: Changing Views - Worlds in Play*, Vancouver, BC, Kanada 16-20 juni 2005.  
<http://www.digra.org/wp-content/uploads/digital-library/06278.32314.pdf>

World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report*.  
[WEF\\_GGGR\\_2022.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022)

# Appendix A – Frågeformulär

## Inför intervju

Under denna studie kommer ditt namn och ditt företag inte publiceras, utan endast hållas mellan Nora och Ivar. I vår studie kommer det endast diskuteras kring din storlek på studie, hur länge du varit där och vilken roll du har.

Du får avbryta när du känner för det, om det skulle vara någon fråga som känns jobbig att besvara är det bara att passa eller gå tillbaka till den senare. Vi har ett frågeblad vi följer, men det kan komma följdfrågor beroende på svar, därmed ser vi vi gärna detta mer som ett samtal än en intervju.

Vi har 4-5 frågekategorier, Intro, bakgrund, relationer/familj, arbetsmiljö, upplevelser, som alla är baserade runt litteratur vi läst. Vi räknar med att det tar runt 30-45 minuter.

## Introduktion:

Vad heter du?

Hur gammal är du?

Vad är dina pronomen?

Vilket företag arbetar du på?

Vad är din roll i företaget?

Hur länge har du arbetat på företaget och är detta ditt första jobb inom industrin?

Om nej: Hur länge har du arbetat i spelindustrin?

## Bakgrund:

När och hur visste du att du ville arbeta med spelutveckling?

Var du spelintresserad som barn?

Höll intresset i sig genom tonåren?

Hur såg dina vänskapskretsar ut i tonåren? Var dina vänner spelintresserade?

Hur var tillgången till datorer/spel hemma?

Vilka typ av spel spelar du? Främsta genrer/titlar?

Skiljer sig ditt spelintresse från dina kollegors?

## Relationer/Familj:

Hur har dina föräldrar/släkt sett på dina karriärval?

Har du eller har du haft någon förebild som motiverat dig till att arbeta med spelutveckling?

Hur ser din familjesituation ut idag? (Barn, Sambo, Singel etc.)

Har jobbet kommit "i vägen" för familjen någon gång?

## Arbetsmiljö:

Umgås du med dina kollegor utanför ordinarie arbetstid? Vad gör ni då?

Pratar ni om era löner öppet på jobbet?

Vet du om du tjänar mer eller mindre än dina kollegor i samma roll?

Hur skulle du beskriva arbetsmiljön på kontoret?

Finns det något som skulle kunna förbättras med företagskulturen/arbetsmiljön där du arbetar? Vad?

Vid nya arbetsuppgifter, hur är den initierande känslan?

Hur är din balans mellan arbetsliv och privatliv?

## Upplevelser:

Har du lätt att presentera nya idéer och få dem hörda på jobbet? Varför, varför inte?

Har du någon gång låtit bli att lyfta ett problem du upplevt på jobbet? Vad var problemet och varför?

Har du någon gång känt dig särbehandlad på grund av din könstillhörighet i ett arbetsrelaterat sammanhang?

Har du någon gång funderat på att lämna industrin/detta jobb? Vad skulle anledningen vara?

Övriga kommentarer?

## **Appendix B – Uppdelad tid av arbete**

Genom denna studie har arbetet delats upp så lika som möjligt under tidens gång. Vi har jobbat samma arbetstimmar och har gjort en gemensam planering dag för dag under kursen. Vid komplikationer från någon sida har detta kommunicerats i relativt god tid utan problem.

Vi har inte skrivit på samma kapitel samtidigt, utan har delat upp arbetet mellan oss. Nora har haft det huvudsakliga ansvaret för rubrikerna bakgrund, problemformulering och metodbeskrivning, ungefär hälften av intervjustudie och resultat av intervjustudie, forskningsetiska och samhällliga aspekter och framtida arbete, samt utformningen av intervjufrågorna och majoriteten av kontakten med deltagarna.

Ivar har haft det huvudsakliga ansvaret för rubrikerna sammanfattning (x2), introduktion, litteraturöversikt, sammanfattning av litteraturöversikt, diskussion, delar av forskningsetiska och samhällliga aspekter och referenslistan.

Utöver denna uppdelning har vi korrekturläst och givit respons på varandras texter och gemensamt sätt till att texten i sin helhet blir sammanhängande och korrekt språkmässigt.