

La igualdad de género en el audiovisual

Apuntes para pensar los últimos años*



Regina Scorza**

Introducción

Las demandas de mujeres y LGTBI+ que permearon el espacio público en los últimos quince años¹ también impactaron en el mundo del audiovisual y sus instituciones. Diversos colectivos y organizaciones sociales, así como sindicatos, señalaron las diferencias y posibilidades de desarrollo para varones en detrimento de mujeres y LGTBI+. Ante ello, el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA) promovió diversas políticas públicas.

En este artículo, repasamos tanto las políticas desarrolladas desde el Estado como las acciones impulsadas desde diversas organizaciones (Bulloni et al, 2022) que vislumbran una búsqueda por la igualdad en el audiovisual, especialmente a partir del cimbronazo generado por Ni Una Menos. Sin embargo, mucho antes de las conquistas legales e institucionales, experiencias como “La mujer y el cine” for-

* Este artículo forma parte del PICTO-UnPaz 02 “Entre el trabajo y la ciudadanía audiovisual. Historia, regulaciones y economía (Cruzamientos y bifurcaciones. Argentina siglo XXI)”, dirigido por la Dra. Mariana Baranchuk y codirigido por el Lic. Diego de Charras.

** FSOC-UBA/UNPAZ.

1 Muchas de ellas pudieron materializarse en nuevos marcos normativos como la Ley de Violencia contra las Mujeres (N° 26485/09), la Ley de Matrimonio Igualitario (N° 26618/10), de Identidad de Género (N° 26743/12), de Capacitación Obligatoria en Género o Ley Micaela (N° 27499/18), de Cupo Laboral Travesti Trans (N° 27636/21), de Interrupción Voluntaria del Embarazo (N° 27.610/20) y de Equidad de género en los medios (N° 27635/21), entre otras.

jaron historias y luchas culturales que explican parte de los logros de las mujeres que hacen cine en Argentina (Visconti, 2023). Trazar y reconocer estas y otras genealogías, aporta espesor histórico (y tal vez potencie luchas) en un presente, por lo menos, opaco.

Relevar para revelar

En 2016, un análisis sobre las representaciones de género en el cine argentino (Duhau y Wenceslau, 2016) que evaluó las diez películas más vistas en Argentina de las estrenadas entre 2010 y 2013, concluyó que las mujeres están subrepresentadas en la pantalla argentina (de los personajes que hablan o tienen nombre, apenas el 38% son femeninos); que son pocas detrás de cámara (solo el 10% son directoras, el 24% son productoras y el 23% son guionistas); que están subrepresentadas como fuerza laboral; y que aparecen dos veces más en roles de cuidado que los varones. El informe concluía que, aun cuando mujeres y niñas conforman el 50% de la población, no son representadas en esa proporción en las pantallas de cine, y que respecto de otros países en cuanto a personajes femeninos en pantalla, Argentina se encuentra mejor que el promedio global de 30,9%. En la misma sintonía, Núñez Domínguez y Vera Balanza (2020) señalaron que el cine argentino muestra mejores indicadores que el español entre 2000 y 2010, por lo menos respecto al rol de guionistas, y atribuyen estas posibilidades de desarrollo al Festival “La mujer y el cine”.

En otro relevamiento se analizaba que, de un total de 1.639 películas realizadas en Argentina entre 2007 y 2017 con el apoyo del INCAA, solo 234 estaban dirigidas exclusivamente por mujeres. Año tras año, se evidenciaba un aumento del número de películas dirigidas por mujeres, aunque en el pico más alto (2017) no representaban más del 25%. Siendo más de la mitad documentales, lo que ponía el foco sobre la cuestión presupuestaria que también podía condicionar el desarrollo de las cineastas (Calcagno y Soriano, 2017).

Hasta 2019, para conocer la situación de la mujer dentro de la industria cinematográfica había que recurrir a estudios y relevamientos dispersos² como los aquí citados. Estudios que realizaban las organizaciones e investigadoras con los recursos y datos que estaban a su alcance (Barbalarga y Bazzara, 2019), que podían tener periodicidad hacia dentro de la propia organización —como los elaborados por DEISICA— pero no representaban una mirada integral.³ Sin embargo, ese año el INCAA publicó un informe titulado “Igualdad de género en la industria audiovisual argentina”, allí ofrecía una foto de la participación de las mujeres en la formación, realización y presentación a concursos o subsidios. En el cruce de datos de formación con ocupación se evidenciaba que, aun cuando las mujeres representaban un porcentaje mayor de estudiantes y graduadas, el 62% de los trabajadores para largometrajes eran varones (DEISICA, 2017). Respecto de las presentaciones a concursos o fondos de fomento, las postulaciones al Fondo Nacional de las Artes (FNA) realizadas por mujeres solo representaban el 30%

² De hecho aquí solo mencionamos algunos y hay otros tantos. Por ejemplo, los informes del Observatorio de Igualdad Audiovisual <https://igualdadaudiovisual.com.ar/informes/>

³ Referimos a otros aspectos, como la participación de mujeres en instancias de formación.

del total. En el caso del INCAA, en los proyectos presentados por directoras los números eran verdaderamente inferiores: en 2017, representaban el 17%, y en 2018, el 12%. Estos datos no solo evidenciaban la desigualdad laboral de las mujeres en la industria audiovisual, sino también en el acceso a políticas públicas. La particularidad estaba en quien los enunciaba: por primera vez, el INCAA reunía diversos indicadores y presentaba un informe que los exponía. Si hasta ese momento la ausencia de estos datos sugería un desinterés por registrar y abordar la problemática, el informe reflejaba un cambio de época y exponía que la desigualdad iba más allá de la falta de representatividad o participación, relegaba a las mujeres como sujetos y agentes capaces de construir discursos y aportar otros puntos de vista⁴ distintos a los de los varones (Barbalarga y Bazzara, 2019). Se abría un nuevo escenario.

Las protagonistas

La masividad de las movilizaciones feministas –que comenzaron con el Ni Una Menos, pero continuaron con los paros y marchas a favor del aborto legal, seguro y gratuito– repercutieron en las mujeres de las artes que comenzaron a desarrollar procesos de organización colectiva, en consonancia con lo acontecido en otras esferas (laborales, sindicales, políticas, académicas). Entre las numerosas experiencias colectivas de mujeres que irrumpen, algunas surgen en el marco de organizaciones ya existentes, sindicatos y asociaciones profesionales tales como DAC (Directores Cine Argentino),⁵ SICA-APMA⁶ (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina | Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales), SAGAI (Sociedad Argentina de Gestión de Actores Intérpretes)⁷ y ASA (Asociación Argentina de Sonidistas Audiovisuales)⁸ (Baranchuk, 2022). Otras, en cambio, nacen por fuera de las organizaciones tradicionales como MUA (Mujeres Audiovisuales), que se conforma en 2015 a partir de las redes sociales y nuclea por primera vez a trabajadoras de todos los rubros, antes organizadas por áreas. Como Acción Mujeres, un espacio que desde 2017 reúne a directoras, productoras, guionistas, actrices y técnicas, y busca incidir en el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género dentro de la industria audiovisual. Como Actrices Argentinas, que inició su recorrido a partir de la gesta por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito en 2018, para luego ampliar sus objetivos y áreas de intervención a la discusión de las condiciones laborales y de la brecha salarial, a la identificación de situaciones de violencia de género y a la dificultad de gozar de ciertos derechos como la licencia por maternidad (Bulloni et al, 2022; Barbalarga y Bazzara, 2019). También como Cartelera Transfeminista,⁹ que surge en 2019 como un espacio autogestivo y horizontal que se propone difundir, estudiar y hacer cine de mujeres, lesbianas y otras identidades no hegemónicas, aportando herramientas desde sus saberes y trayectorias.

4 Por supuesto, la realización de filmes dirigidos por mujeres no garantiza que no se reproduzca la cultura patriarcal. De todos modos, supone un principio de equidad y la posibilidad de virar a un cine con miradas más diversas (Barbalarga y Bazzara, 2019).

5 <https://genero.dac.org.ar/>

6 <https://www.sicacine.org.ar/pg.aspx?n=G%C3%A9nero&s=M5HD3YTWKV5MKARIP7T0>

7 <https://www.sagai.org/genero>

8 <https://www.asasonidistas.org/comisiones/g%C3%A9nero>

9 Actualmente se identifican como Somos Barda, <https://somosbarda.com/>

De ahí que, además de visibilizar, problematizar y poner en agenda la realidad laboral de las mujeres y LGTBI+ respecto al cine, varias organizaciones impulsaron transformaciones hacia dentro de sus propias estructuras organizativas que fueron más allá de la creación de un área de género sino que generaron mejores condiciones en el acceso a derechos. Un ejemplo de ello es el FoMa –Fondo de Maternidad– conquistado por SICA-APMA en junio de 2022. Esta asignación sindical que pueden percibir todas las personas afiliadas que cursen un embarazo, fue implementada a partir del incremento de 0,5% de las contribuciones patronales, acordado en paritarias con las cámaras de Productores de Cine y de Publicidad.

No obstante, las experiencias de asociatividad no son nuevas en nuestro país. La década de 1980, signada por la recuperación de la democracia y el surgimiento de los encuentros latinoamericanos y de los encuentros nacionales de mujeres, es una etapa clave en la reconfiguración de espacios de mujeres del cine argentino. Entonces, directoras, fotógrafas, guionistas, actrices, productoras, técnicas, escritoras y críticas ante su deseo de hacer, de ver y de hablar sobre cine, fomentan redes y realizan el Festival Internacional “La mujer y el cine”.¹⁰ La creación del festival fue el emergente de una red colectiva de acciones, decisiones, posicionamientos e intervenciones que habían comenzado a tramarse a inicios de los setenta. El festival se consolidó como un espacio de referencia feminista que sostiene su realización desde 1988, y amplía las condiciones de posibilidad (materiales, culturales, simbólicas) para las mujeres (Visconti, 2023). Para Mabel Bellucci (2019), aquel cambio de época fue aprovechado, las mujeres pudieron sacar a la luz temas latentes, especialmente aquellos que se vinculan con sus derechos, e incluso, pudieron ver en la creación de organismos, programas específicos y políticas públicas, algunas respuestas a sus demandas.

Sin embargo, casi treinta años después, las desigualdades y violencias que siguen afectando a mujeres y LGTBI+ invaden el espacio público y encuentran otra resonancia social. El recorrido exitoso de muchas directoras,¹¹ guionistas y productoras argentinas no alcanza a cubrir ni representar las posibilidades y participación que tienen los varones. Pero como la memoria no es pasado muerto, sino que es *fuerza viva* (Restrepo, 2016), las mujeres y LGTBI+ del audiovisual vuelven a aprovechar el momento histórico y se organizan. Esta vez con un diferencial, aun cuando muchas personas del ámbito audiovisual –especialmente aquellas vinculadas al mundo del espectáculo como Actrices Argentinas– gozaban del privilegio de la palabra pública y de la legitimidad de su palabra, fue sobre la base de la masificación de las luchas feministas (Barrancos et al, 2018) y de la voz de todas que pudieron trastocar la agenda mediática y pública, resquebrajar la hegemonía discursiva patriarcal (Bulloni et al, 2022: 10) e incidir en la acción estatal.

10 Aunque resaltamos esta experiencia por su resonancia a lo largo del tiempo. No creemos que sea la única. La historia de las mujeres es una historia fragmentada, iniciar una genealogía implica reconocer que es imposible la reconstrucción total por las desigualdades y diferencias que existen entre ellas (Ciriza, 2012).

11 Como Luisa Bemberg, Lucrecia Martel, Carmen Guarini, Albertina Carri, Lucía Cedrón, Paula Luque, entre otras.

Políticas públicas, conquistas y desafíos

A partir de 2018, el INCAA¹² llevó adelante diferentes políticas públicas para promover la paridad y la inclusión de las mujeres en esta industria y en la forma en que son representadas en la pantalla grande. Es en ese año que el Instituto se compromete a elaborar estadísticas desagregadas por género, tanto respecto de directoras y directores que presentan sus películas como de quienes participan en el Festival Internacional de Cine de Mar del Plata.¹³ Mediante la Resolución INCAA N° 1102/2018 establece que los comités que seleccionan los proyectos cinematográficos deben estar integrados en un 50% por mujeres y suma como criterio de selección de proyectos la equidad de género en los equipos. También implementa el programa “Gafas Violetas” para integrar la perspectiva de género en las diferentes áreas del Instituto, y promover la equidad en la exhibición. Asimismo, en Mar del Plata, el Festival albergó por primera vez un Foro de Cine y Perspectiva de Género, con el objetivo de reflexionar sobre las desigualdades de la industria audiovisual, no solo detrás de pantalla sino en las historias que se narran. Allí también se firmó la “Carta por la paridad y la inclusión de las mujeres en el cine”.¹⁴

Entre 2018 y 2020, se crea la Coordinación de Género y Diversidad¹⁵ con el objetivo de promover una visión de equidad en la aplicación e implementación de políticas públicas destinadas al sector audiovisual. Por lo tanto, se propuso trabajar con todos los actores involucrados (INCAA, organismos del estado municipal, provincial y nacional, y sector privado), realizando un trabajo articulado especialmente con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Cultura de la Nación.¹⁶ Asimismo, se propuso impulsar la formación de audiencias y capacitación en el uso de lenguaje inclusivo.

En el año 2020, por Resolución INCAA N° 235-E/2020 se integró el Equipo de personal de orientación en violencia de género, en cumplimiento de los protocolos aprobados tales como “Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género” y “Protocolo de actuación, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito de la Administración Pública Nacional”. También se dio cumplimiento al Decreto N° 721 de Cupo Laboral Trans que estableció que en el sector público nacional los cargos de personal deben ser ocupados en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

12 En ese momento estaba bajo la órbita del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, actualmente corresponde al Ministerio de Capital Humano de la Nación.

13 En la edición de 2017, de las catorce personas que integraban el jurado, solo cuatro eran mujeres. Además, en las realizaciones del rubro “Competencia Argentina”, solo un film era dirigido por una mujer (*Hasta que me desates*, de Tamae Garateguy).

14 Entre la directora artística del festival, Cecilia Barrionuevo, y el vicepresidente del INCAA, Fernando Juan Lima.

15 La actual gestión ha eliminado todos los documentos, informes y gacetillas correspondientes a la Coordinación. Por esta razón no contamos con la fecha precisa de la creación del área pero por el segundo informe presentado, “La industria audiovisual argentina desde una perspectiva de géneros (2021)”, asumimos que su creación se da en la ventana de tiempo entre el primer y el segundo informe.

16 Actualmente ambos ministerios no existen y se han degradado a secretarías.

En 2021, desde la Coordinación de Desarrollo de Personal se promovieron capacitaciones en la Ley Micaela junto con las brindadas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Al año siguiente, se presentó el segundo informe: “La industria audiovisual argentina desde una perspectiva de géneros (2021)”, que aporta datos respecto a la participación de las mujeres entre 2019 y 2021,¹⁷ allí reconoce la dificultad de construir indicadores por fuera del binarismo, ya que el Registro Público de la Actividad Cinematográfica y Audiovisual (RPACA) no contempla otras identidades sexogenéricas. Sin embargo, a partir de la Resolución N° 485/2022, se incorpora un registro de Diversidad y Género para los proyectos de películas y series que se presentan a través de la plataforma “INCAA en línea”, ampliando las opciones a ingresar. Esa misma resolución determinó que las producciones federales que tengan equipos con paridad de género puedan solicitar un subsidio adicional del 10%. Para garantizar la paridad en los equipos debe haber mujeres o diversidades en los cargos de Dirección de Producción, Producción Ejecutiva, Dirección o Guion y contar con equipos técnicos compuestos entre el 45 y 50% por mujeres. Este incentivo, inspirado en políticas similares a las de Francia, España y Suecia, daba respuesta a una política pública muy reclamada por el sector que tenía el espíritu de reducir asimetrías en la distribución de los fondos de fomento.

Para 2023, la memoria de gestión del organismo indicó una continuidad de las acciones y políticas mencionadas, e incluso su profundización con una búsqueda por regionalizar el fomento a producciones que contemplen la paridad de género, y otras iniciativas en países como Perú, España, Alemania, Italia, Brasil y Nueva Zelanda en la misma línea. Estas políticas pusieron en el centro de la escena la disparidad existente e implicaron un reconocimiento –por parte de la institución encargada de fomentar la producción cinematográfica nacional– de la violencia y desigualdad que sufren las mujeres y las identidades sexogenéricamente diversas. Lejos de estar pensadas y formuladas “de arriba hacia abajo”, fueron posibles gracias a las demandas sociales y los procesos colectivos que las instalaron en la agenda pública y volvieron “inevitable” su impulso (Barbalarga y Bazzara, 2019).

Apuntes para transformar lo opaco

El 14 de septiembre de 2023, las mujeres y diversidades del cine y el audiovisual de veintitrés asociaciones de Argentina publicaron una declaración donde se pronunciaban contra todas aquellas propuestas y acciones que pretendan vulnerar los derechos alcanzados en cuarenta años de democracia. Allí decían:

no es disminuyendo el desarrollo de nuestra industria cultural como contribuiremos a mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad. Por todo eso, reafirmamos nuestro compromiso en favor de la

¹⁷ Al tratarse de un período que abarca la pandemia, el informe reconoce que la misma “creó una regresión de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la Región” (p. 28), allí el audiovisual no quedó exento.

libertad de creación y de expresión, y en contra de todas las formas de violencia y discriminación que pretendan instalarse.¹⁸

Apenas dos meses después, Javier Milei –quien había prometido el cierre del INCAA en campaña–, le ganaba el ballotage a Sergio Massa. Otra etapa se abría en la Argentina, en su cine y en la lucha por la participación de las mujeres y las diversidades.

El 18 de abril de 2024, el Boletín Oficial publicó la Resolución INCAA N° 62/2024, allí modificaba su estructura organizacional eliminando gerencias, subgerencias, coordinaciones y departamentos. Entre las áreas suprimidas se encontraba la Coordinación de Género y Diversidad. En paralelo, notificó a más de 250 trabajadoras y trabajadores para que no concurran a su lugar de trabajo al día siguiente, no renovó el contrato de quienes no estaban en planta permanente y puso a disponibilidad a otras tantas personas más. La vocación de destrucción fue tan contundente que la nueva administración eliminó informes, documentos, gacetillas e inhabilitó el acceso a información relevante. Sin ir más lejos, los datos citados aquí de informes sobre género ya no se encuentran en la web del INCAA, su resguardo depende de las organizaciones y de quienes nos interesamos por preservarlos. El desmantelamiento¹⁹ e inacción de todos estos meses ha sido denunciado por las trabajadoras y trabajadores de la cultura que manifiestan constantemente su preocupación por el futuro del cine argentino.²⁰ Al mismo tiempo, los grupos, colectivos y organizaciones que problematizan las desigualdades de género redujeron su actividad en el último tiempo y han disminuido su presencia en la agenda mediática. Se trastocaron las prioridades; ya no se trata de equidad, está en riesgo el propio hacer cine. El presente es opaco.

No obstante, los últimos datos publicados por SICA-EAPMA respecto a 2023 mostraron un aumento de la participación de las mujeres en el sector técnico para largometrajes respecto de años anteriores (44,71%). Si bien el informe señala que hay áreas absolutamente feminizadas –como maquillaje y vestuario–, se observa participación en áreas antes impensadas –como electricidad e iluminación, donde en los últimos tres años la presencia femenina se ha duplicado–. ¿Es posible desligar estos avances de las movilizaciones y activismo de las organizaciones de los últimos años? ¿O de las políticas públicas desarrolladas por el INCAA entre 2018 y 2023? Estas políticas no revirtieron la situación de desigualdad pero empezaron a mostrar signos de continuidad, sistematicidad e indicadores de avances hacia la paridad de género, incluso al posibilitar medidas de discriminación positiva como la Resolución N° INCAA 485/2022 (y su subsidio adicional del 10% para las producciones que tuviesen equipos y cabezas de equipo con paridad de género).

El recorrido aquí realizado ha pretendido describir una época, contextualizarla y sistematizar sus logros, reconociendo la influencia de las organizaciones de mujeres y diversidades en los mismos. En

18 Declaración completa: <https://actores.org.ar/declaracion-mujeres-cine-audiovisual/> Recuperada el 23/10/2024.

19 Ver Baranchuk (2024).

20 Ejemplo de ello fue la ceremonia de los Martín Fierro Cine. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/776652-martin-fierro-de-cine-y-series-la-ceremonia-como-acto-de-res> (última consulta: 23/10/2024).

tiempos desafiantes, será necesario volver sobre ellas, genealogizar sus luchas, para así inspirar y nutrir la acción política que transforme este presente opaco en un mejor futuro.

Referencias bibliográficas

- Barbalarga, S. y Lazzara, L. (2019). Una aproximación socioantropológica acerca del surgimiento de las políticas de paridad e inclusión de las mujeres en el cine en Argentina. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 3(2), <https://doi.org/10.62174/olac.4519>
- Baranchuk, M. (2022). *Los trabajadores argentinos de la comunicación y la cultura. Organización, historia y regulaciones*. Buenos Aires: EDUNPAZ.
- Barrancos, D. (2004-2005). Historia, historiografía y género. Notas para la memoria de sus vínculos en la Argentina. *Revista La Aljaba*, 9, 49-72. Recuperado de <https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/5313/n09a03barrancos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrancos, D.; Fenoy, D.; Gallot, F. y Ghio, B. (2018). Más allá del rechazo de la legalización: ¿una cuarta ola feminista? *Vientosur.info*. Recuperado de <https://vientosur.info/spip.php?article14152>
- Bulloni, M.; Justo Von Lurzer, C.; Liska, M. y Mauro, K. (2022). Mujeres en las artes del espectáculo: condiciones laborales, demandas de derechos y activismos de género (Argentina, 2015-2020). *Descentrada. Revista Interdisciplinaria de Feminismos y Género*, 6(1), artículo e161. Recuperado de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.13773/pr.13773.pdf
- Calcagno, L. y Soriano, G. (2017). La cifra impar (Sobre mujeres directoras en el cine argentino). Recuperado de <https://www.otroscines.com/nota.php?idnota=12591>
- Ciriza, A. (2012). Genealogías feministas: sobre mujeres, revoluciones e ilustración. Una mirada desde el sur. *Revista Estudios feministas*, 20, 613-633. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=38124755002>
- Deisica (2024). *Informe estadístico de la Industria Cinematográfica Argentina (número 33)*. Buenos Aires: Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina. Recuperado de https://www.sicacine.org.ar/docs/DEISICA_33_a%C3%B1o%202024_Datos%202023.pdf
- Duhau, B. y Wenceslau, T. (2016). Representaciones de género en el cine argentino. Un análisis de los personajes femeninos en las películas argentinas más vistas. *Un pastiche. Género y Comunicación*. Recuperado de <https://unpastiche.files.wordpress.com/2016/11/informecompletomujeresycineargentinounpastiche2016.pdf>
- INCAA (2019). Informe igualdad de género en la industria audiovisual. Observatorio de la Industria Audiovisual de Argentina. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1-Ll1w1KeRxNqMRAr9W4ytqDzP-1CW1Xst/view?usp=sharing>
- (2021). La industria audiovisual argentina desde una perspectiva de géneros. Realizado por Ana Rosa Cunha da Cruz y Ana Carolina Ciotti para Observatorio Audiovisual INCAA. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/14TU5-2z5L5RDboZDr0dNVa0ar7_eyLJP/view?usp=sharing

----- (2023). *Memoria de gestión*. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/11_Q4fA2EGL7G9tgh3J4_3JbiAgE7W9jo/view?usp=sharing

Núñez Domínguez, T. y Vera Balanza, M. T. (2020). Directoras de cine argentinas y españolas. Una década re-creando imaginarios. *Cuadernos.info*, (46). Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-367X2020000100096

Restrepo, A. (2016). La genealogía como método de investigación feminista. *Ciencia, Tecnología y Género, XI Congreso Iberoamericano*.

Visconti, M. (2023). El pulso de una época. Redes militantes y afectivas para un cine hecho por mujeres. (Argentina, 1988). *TOMA UNO*, 11, 65-81, <https://doi.org/10.55442/tomauno.n11.2023.42816>