

La influencia de las instituciones inclusivas en la reducción de la brecha laboral de género a través del fortalecimiento de las capacidades regulatorias¹

The influence of inclusive institutions on reducing the gender employment gap through the strengthening of regulatory capacities

Fecha de recepción: 1 de febrero de 2026

Fecha de aceptación: 8 de mayo de 2026

Rosario Sacomani²

Resumen: El presente trabajo analiza la influencia de las instituciones inclusivas en la reducción de la brecha laboral de género y se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades regulatorias estatales para la elaboración e implementación de políticas públicas efectivas. Como explica Goldin (2014), existe una necesidad de superar las persistentes disparidades de género en los mercados laborales, un problema que involucra factores estructurales y normativos, y que configura un escenario en el que las instituciones tienen capacidades para intervenir y generar condiciones de igualdad. Ello es posible porque las instituciones moldean incentivos y condiciones que afectan la igualdad y el desempeño económico (North, 2014). Las instituciones inclusivas distribuyen el poder político y económico con el objetivo de promover la participación y la innovación (Acemoglu y Robinson, 2012). De esta manera, las instituciones inclusivas posibilitan la reducción de desigualdades de género en el mercado laboral, dado que la superación de brechas sociales requiere tanto de marcos regulatorios sólidos como de voluntad política activa (Piketty, 2022).

El objetivo de este estudio es analizar cómo la capacidad regulatoria del Estado contribuye a mejorar las instituciones inclusivas para diseñar e implementar políticas públicas efectivas que reduzcan la brecha de género salarial y de oportunidades laborales. Para ello se aplica una metodología cualitativa basada en análisis documental.

Palabras clave: brecha de género, capacidades regulatorias, *enforcement*, instituciones inclusivas, políticas públicas

Abstract: *This paper analyzes the influence of inclusive institutions on reducing the gender employment gap and focuses on strengthening the regulatory capacities of the state to develop and implement effective public policies. As Goldin (2014) explains, there is a need to overcome persistent gender disparities in labor markets, a problem involving structural and regulatory factors, which creates a scenario in which institutions have the capacity to inter-*

¹ Esta publicación es parte de un proceso de formación doctoral realizado en el Doctorado en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

² Lic. en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires) y Magíster en Administración y Políticas Públicas (Universidad de San Andrés). Doctoranda en Administración Pública (Universidad de Buenos Aires). Docente de grado y posgrado (UBA). Coordinadora Académica de la Maestría en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas (UBA). Miembro de la Red de Políticas #NoSinMujeres. Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1352-0860>. Correo electrónico: sacomani@gmail.com

vene and foster conditions of equality. This is possible because institutions shape incentives and conditions that affect equality and economic performance (North, 2014); in this sense, inclusive institutions distribute political and economic power with the aim of promoting participation and innovation (Acemoglu and Robinson, 2012). In this way, inclusive institutions enable the reduction of gender inequalities in the labor market, given that overcoming social gaps requires both robust regulatory frameworks and active political will (Piketty, 2022).

The objective of this study is to analyze how the state's regulatory capacity contributes to improving inclusive institutions in order to design and implement effective public policies that reduce the gender pay gap and disparities in employment opportunities. To this end, a qualitative methodology based on documentary analysis is applied.

Keywords: enforcement, gender gap, inclusive institutions, public policy, regulatory capacity

Introducción

La existencia de disparidades de género en los mercados laborales constituye un desafío económico y social persistente a nivel global ya que, a pesar de los avances en materia de educación y participación de las mujeres, la brecha de género, tanto salarial como en oportunidades de ascenso y liderazgo, sigue siendo significativa. De acuerdo con el *Informe Mundial sobre la Brecha de Género 2024* del Foro Económico Mundial, las mujeres ocupan el 41,2 % de la fuerza laboral, mientras que, a nivel de toma de decisiones, su participación se ubica en el 33,7 % (World Economic Forum [WEF], 2025, pp. 48 y 54). Como explica Goldin (2014), existe una necesidad de superar estas desigualdades, dado que se trata de un problema que hunde sus raíces en complejos factores estructurales y normativos que configuran un mercado laboral con sesgos implícitos y explícitos. En su análisis sobre la convergencia de género, las últimas etapas de la igualdad se ven obstaculizadas por factores atinentes al capital humano, en términos de educación y experiencia, que tienen que ver con la estructura de los incentivos laborales. En este sentido, menciona que existe una penalización que aún recae en las mujeres por la necesidad de flexibilizar o interrumpir su carrera, que se materializa en que los trabajos que ofrecen alta remuneración suelen ser aquellos que exigen largas horas y disponibilidad sin interrupciones, un patrón que históricamente ha desfavorecido a las mujeres debido a su asunción de responsabilidades de cuidado en la esfera privada. Por lo tanto, superar las disparidades exige una intervención que aborde tanto los factores estructurales como los normativos del mercado.

En este escenario, es preciso tener en cuenta el rol que desempeñan las instituciones en la configuración de los resultados económicos y sociales. De acuerdo con North (2014), las instituciones, entendidas como las reglas formales e informales de una sociedad, son la variable que explica el desempeño económico desde la premisa de que moldean los incentivos de los individuos. Si bien se observa un dinamismo en su operatoria de determinar los costos y beneficios de la acción que tienen la capacidad de reducir la incertidumbre en las transacciones, por otro lado, la dependencia de la trayectoria muestra que las reglas históricas, aun siendo ine-

ficientes o excluyentes, pueden ser persistentes y limitar el potencial económico de gran parte de la población.

Específicamente, son las instituciones inclusivas las que distribuyen el poder político y económico de manera amplia, y cuyo resultado redundaría en mayor participación y equidad (Acemoglu y Robinson, 2012). Desde esta perspectiva, un sistema institucional inclusivo tiende a ser más propenso a derogar las normativas y prácticas excluyentes que perpetúan las brechas de género, por lo que es en esta capacidad de reconfigurar el poder y los incentivos donde las instituciones tienen un potencial considerable para intervenir y generar condiciones de igualdad de género.

Para ello, es preciso comprender de qué manera la capacidad regulatoria estatal fortalece las instituciones inclusivas, es decir, cómo se articulan los marcos institucionales y la voluntad política para generar resultados. La capacidad de regulación estatal se refiere a la habilidad que tiene el Estado para elaborar y hacer cumplir las normas que aseguren el funcionamiento de los mercados y que protejan los derechos de la ciudadanía al supervisar las actividades económicas y sociales. Es una función que implica tener una capacidad institucional y técnica para diseñar y aplicar políticas regulatorias efectivas, que garanticen que los intereses públicos sean preservados y que las actividades privadas se desarrollen en condiciones de legalidad y equidad (Oszlak y Felder, 1998). Por ello, la existencia de instituciones inclusivas, por sí misma, no garantiza resultados de igualdad si el Estado carece de la capacidad regulatoria para traducirlas en políticas públicas efectivas.

En consonancia, Piketty (2022) subraya que la reducción de las desigualdades sociales no depende solamente de la solidez de los marcos regulatorios, sino también de una voluntad política que asigne los recursos y aplique las normativas. Se trata de la capacidad que tiene el Estado de implementar efectivamente las políticas y de supervisarlas para corregir los desequilibrios estructurales que reproducen la desigualdad. De esta manera, más allá de las instituciones inclusivas, los resultados solo se materializan cuando el Estado utiliza su capacidad regulatoria para superar la resistencia y vencer los intereses creados o la inercia administrativa que se opone a la redistribución del poder económico. Asimismo, para lograr su cometido, también precisa garantizar el *enforcement*, es decir, asignar los recursos necesarios para la fiscalización y el cumplimiento de las normativas para que la ley no sea letra muerta.

En virtud de lo expuesto, se desprende que las instituciones inclusivas tienen la capacidad de generar una reducción de las desigualdades de género en el mercado laboral, en vistas de su voluntad política para la implementación y cumplimiento de normativas, que implica el punto crítico de la intervención estatal. Asimismo, las instituciones inclusivas proporcionan la legitimidad y el consenso social necesarios para que el Estado impulse regulaciones que tiendan a disminuir los costos de la flexibilización de las carreras laborales de las mujeres, en términos de Goldin (2014). En definitiva, la superación de la brecha de género en el mercado laboral requiere, además de voluntad política, una estructura estatal fortalecida capaz de traducir esa voluntad en resultados concretos y sostenibles.

El objetivo de este estudio es, por tanto, analizar cómo la capacidad regulatoria del Estado potencia las instituciones inclusivas. Esta capacidad regulatoria que, por un lado, es prerequisite de las instituciones inclusivas, al tiempo que se retroalimenta de ellas para diseñar e implementar políticas públicas efectivas que lo-

gren la reducción de la brecha de género salarial y de oportunidades laborales. Para ello, se aplica una metodología cualitativa basada en análisis documental, que permite dar cuenta de la articulación entre la arquitectura institucional, la eficacia regulatoria estatal y los resultados relativos a la brecha de género en el ámbito laboral.

Capacidad regulatoria estatal para fortalecer las instituciones inclusivas

De acuerdo con Acemoglu y Robinson (2012) las instituciones inclusivas son la principal causa de la prosperidad y, por extensión, de la equidad social. Sin embargo, para que alcancen estos resultados, es preciso que el Estado desarrolle capacidades regulatorias. Este prerrequisito se sostiene en el hecho de que una institución diseñada para ser inclusiva solo puede operar y mantenerse si existe un aparato estatal con la potencia técnica y operativa necesaria para traducir esa intención formal en resultados tangibles, especialmente en la reducción de brechas sociales tan persistentes como la de género.

En los términos en que Oszlak y Felder (1998) definen la capacidad de regulación estatal, se trata de una función que requiere una base técnica y operativa que garantice la legalidad y la certeza en el sistema. Es decir, que se precisa de una burocracia competente, con capacidad de planificación, dado que la reducción de la brecha de género, que implica reconfigurar estructuras históricas y enfrentarse a intereses creados, exige que el Estado tenga la capacidad institucional de superar la resistencia política y la inercia administrativa. Por lo tanto, el fortalecimiento técnico del Estado es el cimiento sobre el cual se construyen los marcos institucionales que pretenden ser verdaderamente equitativos.

Dentro de la capacidad regulatoria uno de sus elementos centrales es el *enforcement*, puesto que las reglas formales de inclusión, como las normativas de igualdad salarial o las políticas para mitigar la penalización en las carreras femeninas (Goldin, 2014) requieren una capacidad coercitiva y una asignación de recursos suficientes para el monitoreo y la sanción. Solo cuando el Estado demuestra la habilidad para supervisar activamente que los actores privados y públicos respeten estas regulaciones, la regla se convierte en un mecanismo de inclusión real. Por el contrario, la falta de *enforcement* permite que persistan los sesgos implícitos y explícitos que perpetúan la desigualdad en el ámbito laboral.

El círculo virtuoso entre capacidad regulatoria e inclusión se cierra a través de la legitimidad y el consenso social, porque las instituciones inclusivas demandan un amplio apoyo para ser sostenibles, especialmente cuando sus políticas tienen efectos redistributivos. La legitimidad necesaria no se alcanza únicamente por el planteo de objetivos que presenten respuestas a las demandas sociales, sino, en cambio, se logra por la eficacia en la obtención de resultados. Es decir, que cuando un Estado demuestra una alta capacidad regulatoria de fiscalización del cumplimiento de las políticas públicas, genera confianza en la ciudadanía y consolida el apoyo social para continuar con las reformas redistributivas. Esta demostración de competencia y eficacia es lo que dota de permanencia a las instituciones inclusivas y posibilita que el avance hacia la equidad de género sea un proceso firme.

Alcanzar una capacidad regulatoria que sirva como cimiento para sostener instituciones inclusivas implica que el Estado deba desarrollar y consolidar un conjunto de capacidades estatales que trascienden las leyes formales. Se trata de ca-

pacidades, en términos de recursos y habilidades, que son necesarias para transformar la voluntad política en resultados concretos y sostenibles. En este sentido, el desarrollo de instrumentos como protocolos contra discriminación y acoso, o normativas de corresponsabilidad en cuidados son posibles solo si el Estado posee la capacidad de diseñarlas y legitimarlas institucionalmente.

Sumado a ello, la capacidad regulatoria contribuye a crear espacios de gobernanza inclusiva donde se puedan articular intereses sociales diversos y ejercer el control democrático sobre las políticas públicas. Esto incluye permitir la participación de mujeres y grupos históricamente marginados en los procesos de toma de decisiones y control, a modo de refuerzo de la legitimidad y sostenibilidad de las instituciones inclusivas. Sin esta capacidad, los riesgos de captura institucional o inercia burocrática pueden perpetuar exclusiones y suspender avances en equidad.

De lo anterior se desprende que la capacidad regulatoria del Estado potencia las instituciones inclusivas porque permite establecer y hacer cumplir reglas de juego claras y equitativas para todos los actores sociales y económicos, hecho que facilita la participación igualitaria y protege derechos colectivos. Así, la regulación estatal fortalece la institucionalidad al garantizar que los servicios públicos y los mercados funcionen bajo parámetros que promuevan la inclusión y la equidad. Ello es posible porque la capacidad regulatoria es la encargada de traducir los principios abstractos de no discriminación y derechos humanos en mandatos concretos y ejecutables que aseguran la universalidad y evitan las barreras de entrada que perpetúan la exclusión estructural.

Un Estado técnicamente fuerte y con alta capacidad de *enforcement* es la base sobre la cual se pueden construir y sostener marcos institucionales verdaderamente inclusivos (Piketty, 2022).

Regulación, instituciones inclusivas y brecha laboral

La disminución de la brecha laboral de género requiere la existencia de mecanismos regulatorios que además de enunciar la igualdad, aseguren su *enforcement* en los términos de Piketty (2022). Es una capacidad que va más allá de la generación de leyes antidiscriminatorias y protocolos para evitar la segregación ocupacional, porque implica la adopción de políticas de acción afirmativa (Madera, 2019) que el Estado debe aplicar y fiscalizar efectivamente. A través de este tipo de regulación, el Estado establece las bases legales e institucionales para combatir las desigualdades de género que se manifiestan en el mercado laboral y en otros ámbitos sociales. Además, la capacidad regulatoria permite la creación y fortalecimiento de instituciones especializadas, como los observatorios y mecanismos de monitoreo necesarios para identificar y corregir las desigualdades en tiempo real. Por otro lado, el ejercicio de la capacidad regulatoria depende en gran medida de la aplicación de programas de formación y capacitación con perspectiva de género para funcionarios públicos en todos los niveles y sectores, de manera que permitan desarrollar competencias institucionales para abordar eficazmente las desigualdades estructurales y evitar sesgos o prácticas discriminatorias en la gestión pública.

La experiencia del “Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción 'Igualar'” (Programa Igualar) ilustra la importancia y el alcance de las instituciones inclusivas en la disminución de las brechas de

género en el ámbito laboral. Creado mediante la Resolución 220/2020 del entonces Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, el Programa Igualar se lanzó con el objetivo de promover la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción para reducir las brechas y desigualdades que afectan especialmente a mujeres y disidencias en el ámbito laboral. Articulado en torno de tres componentes centrales –fortalecimiento institucional de las organizaciones de trabajo, empleo y producción; articulación y cooperación para políticas públicas de igualdad laboral; y revisión y seguimiento de la normativa laboral con enfoque de género– buscó eliminar desigualdades estructurales a través de acciones concretas de capacitación, sensibilización, acuerdos estratégicos y planes de trabajo en empresas estatales y privadas.

En esta línea, en el año 2022 se creó el “Sello Igualar”, una certificación dentro del Programa Igualar, con el propósito de reconocer a empresas privadas, públicas y al sector sindical que implementasen políticas y prácticas para reducir la desigualdad de género en cumplimiento del plan de acción de veinticinco medidas. Entre ellas, se pueden mencionar la búsqueda de perfiles de mujeres para los cargos directivos que cumplan con el criterio de idoneidad y que los empleadores provean espacios de cuidado para niños menores de tres años. Además, a expensas del Programa se creó la norma “IRAM 57001:2023 - Sistema de Gestión para la Equidad de Género”, un estándar técnico desarrollado y certificado por el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), que establece los requisitos y proporciona orientación para que cualquier tipo de organización, sea pública o privada, pueda diseñar, implementar y mantener un sistema de gestión enfocado en la equidad de género (Ministerio de Obras Públicas, 2023). Su objetivo principal es sistémico, porque permite a las organizaciones fortalecer la equidad a través de la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral y, fundamentalmente, prevenir y erradicar las violencias y la discriminación por motivos de género. Al ser una norma certificable, ofrece a las entidades una hoja de ruta estandarizada para evaluar de forma continua su desempeño en este ámbito, medir la igualdad de oportunidades, por ejemplo, en el acceso a puestos de liderazgo o salarios, y alinear sus políticas internas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de las Naciones Unidas sobre igualdad de género.

Sin embargo, a pesar de los avances en la incorporación de prácticas de igualdad y políticas contra la violencia de género en el trabajo, en mayo del año 2025, la Resolución 292/2025 del Ministerio de Justicia dio de baja el Programa, no sin críticas sobre un retroceso en las políticas de equidad laboral. Tal decisión se encuentra en consonancia con el desmantelamiento y reestructuración de políticas y áreas gubernamentales relacionadas con el abordaje de las problemáticas de género desde el inicio de la actual gestión presidencial, situación que ha degradado la institucionalidad de género que se había alcanzado. De esta manera, más allá de la reducción presupuestaria, se destacan los recortes en una estructura burocrática especializada y capacitada para proveer servicios e información en la temática, hecho que reduce, por un lado, las capacidades estatales y, por el otro, el *enforcement* necesario para la efectividad regulatoria.

El informe de Alsinaidi *et al.* (2024) muestra los desafíos multifacéticos que se originan en el actual mercado laboral argentino, donde la participación de las mujeres es notablemente inferior a la de los hombres, una disparidad que se agra-

va con una brecha salarial que reduce sus ingresos significativamente. A esto se suma la subrepresentación en los puestos de liderazgo, con una baja cuota de mujeres en las juntas directivas, muy por debajo de los promedios de América Latina y del mundo. Lo mencionado no son fallas aleatorias del mercado, sino el resultado de instituciones informales (North, 2014), en tanto normas socioculturales arraigadas, que concentran el poder económico y las oportunidades en manos de una élite que históricamente ha sido masculina. Esta situación cristaliza el postulado de North (2014) de que las instituciones no son estáticas, es decir, que los países que poseen instituciones inclusivas podrían terminar con instituciones extractivas y viceversa.

Reflexiones finales

La capacidad regulatoria es la fuerza institucional que convierte las aspiraciones de equidad en reglas de juego obligatorias. Un Estado con capacidad regulatoria puede efectivamente disminuir las barreras que limitan el potencial económico de las mujeres para que las instituciones se vuelvan verdaderamente inclusivas y competitivas. Ello sucede porque la sola existencia de instituciones inclusivas (Acemoglu y Robinson, 2012) no garantiza por sí misma la igualdad de género en el mercado laboral, y el potencial de estas instituciones se materializa cuando el Estado utiliza su capacidad regulatoria para traducirlas en políticas públicas efectivas y aplicables.

De lo anterior se desprende que la capacidad regulatoria fortalece el efecto de las instituciones inclusivas, porque además de contar con marcos regulatorios, la reducción de las desigualdades sociales requiere desarrollar una voluntad política que asigne recursos e implemente las normativas (Piketty, 2022). Se produce así un mecanismo de potenciación, dado que las instituciones inclusivas generan el consenso social y la legitimidad necesarios para que el Estado tenga la voluntad política de impulsar regulaciones redistributivas y superar la inercia administrativa e intereses creados que se oponen a la igualdad. La capacidad regulatoria es, entonces, el instrumento técnico y legal que permite al Estado llevar a la práctica esa voluntad política y superar desequilibrios estructurales. Sin embargo, la efectividad de esta operatoria no depende únicamente de la existencia de la ley, sino de que, fundamentalmente, se asignen los recursos necesarios para su fiscalización y cumplimiento. Por eso, la capacidad regulatoria es una función que trasciende el diseño normativo al requerir una burocracia competente y con capacidad de planificación para superar la inercia administrativa y la resistencia de intereses creados que se oponen a la redistribución del poder económico y de oportunidades. Así, la interacción entre capacidad regulatoria e instituciones inclusivas configura un círculo virtuoso donde la legitimidad y el consenso social se consolidan gracias a un *enforcement* efectivo, que a su vez sostiene y fortalece los marcos institucionales. Sin una burocracia competente y recursos asignados para el monitoreo y sanción, toda política pública se vuelve ineficaz frente a resistencias internas y presiones sociales que reproducen desigualdades históricas.

El caso del Programa Igualar ilustra tanto el potencial de una capacidad regulatoria orientada a la equidad como la fragilidad de las instituciones inclusivas ante cambios en la voluntad política. Junto con el Sello Igualar y la norma IRAM 57001:2023, demostraron cómo el Estado puede establecer estándares técnicos y

certificables para la equidad de género, y crear mecanismos de monitoreo y fiscalización necesarios para el *enforcement* de la igualdad.

La igualdad de género en el trabajo no es un objetivo estático, se trata de un proceso dinámico que demanda compromiso permanente y capacidad técnica para adaptarse a contextos cambiantes y superar barreras estructurales. No se logra con la sola enunciación de la igualdad, sino con voluntad política y una estructura estatal fortalecida, capaz de traducir esa voluntad en resultados concretos y sostenibles. El desafío para la Administración Pública radica en consolidar estas capacidades de forma tal que trasciendan los ciclos políticos y blinden la institucionalidad de género contra la inercia burocrática o la captura institucional.

Las instituciones inclusivas (Acemoglu y Robinson, 2012) sientan la base al moldear los incentivos y las condiciones de manera equitativa y configurar el poder político necesario para el cambio. Sin embargo, es la capacidad regulatoria del Estado (Oszlak y Felder, 1998; Piketty, 2022) la que actúa como el motor de implementación para que esa base se traduzca en resultados concretos y sostenibles que reduzcan la brecha de género laboral y de oportunidades.

Referencias

- Acemoglu, D. y Robinson, J. A. (2012). *¿Por qué fracasan los países? Los orígenes del poder, la prosperidad y la riqueza*. Ariel.
- Alsinaidi, R., Chen, G., Nakayama, M., Palmer, A., Rubeck, A. y Singh, V. (2024). *Incorporación de la inversión con lentes de género en el sector financiero de Argentina. Un análisis de ecosistema: de los desafíos a las mejores prácticas*. Gender Knowledge Lab, Pro Mujer y Columbi SIPA.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Madera, N. (2019). La construcción de la inequidad de género como problema público y su entrada en las agendas institucionales. *Plaza Pública*, 12(22), 164-176.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (s. f.). *Programa Nacional IGUALAR para la Igualdad de Género en el Trabajo, el Empleo y la Producción. Resumen ejecutivo*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa_igualar.pdf
- Ministerio de Obras Públicas (16 de noviembre de 2023). *Se creó la Norma IRAM 57001 sobre Sistema de Gestión para la Equidad de Género (SIGEG)*. Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-creo-la-norma-iram-57001-sobre-sistema-de-gestion-para-la-equidad-de-genero-sigeg>
- North, D. (2014). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de Cultura Económica.
- Oszlak, O. y Felder, R. (1998). La capacidad de regulación estatal en la Argentina. Quis custodiet custodes? En A. Isuani y D. Filmus (Comps), *La Argentina que viene. Análisis y propuestas para una sociedad en transición* (pp. 165-204). Grupo Editorial Norma.
- Piketty, T. (2022). *Una breve historia de la igualdad*. Paidós.
- Resolución 220 de 2020 [Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad]. Por la cual se crea el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Traba-

- jo, el Empleo y la Producción “Igualar”. 30 de septiembre de 2020. Boletín Oficial de la República Argentina N° 34.486.
- Resolución 292 de 2025 [Ministerio de Justicia]. Por la cual se deja sin efecto el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar”. 16 de mayo de 2025. Boletín Oficial de la República Argentina N° 35.667.
- World Economic Forum (2025). *Global Gender Gap Report 2025. Insight Report June 2025*. WEF. https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf