

EQUITY AND GENDER EQUALITY: A SYSTEMATIC REVIEW FROM A MULTISECTORAL PERSPECTIVE IN LATIN AMERICA

This systematic review analyzes the state of the art on gender equity and equality in Latin America from a multisectoral perspective. Based on the analysis of 37 scientific articles, conceptual differences between equity and equality were identified, emphasizing that equity is associated with corrective justice, while equality refers to equal rights. The study highlights that education, health, and labor are the sectors with the most developed gender policies. However, limitations such as lack of funding, intersectoral articulation, and impact evaluation persist. The review concludes that equity should be seen as the process required to achieve substantive equality in contexts marked by structural inequalities.

Keywords-- Gender equity, gender equality, public policy, Latin America, social justice.

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DESDE UNA PERSPECTIVA MULTISECTORIAL EN AMÉRICA LATINA

Resumen– Esta revisión sistemática analiza el estado del arte sobre la equidad e igualdad de género en América Latina desde una perspectiva multisectorial. A partir del análisis de 37 artículos científicos, se identificaron diferencias conceptuales entre equidad e igualdad, destacando que la primera se asocia a la justicia correctiva y la segunda a la paridad de derechos. La investigación reveló que los sectores con mayor desarrollo de políticas son educación, salud y trabajo. No obstante, persisten limitaciones como la falta de presupuesto, enfoque interseccional y evaluación de impacto. Se concluye que la equidad debe ser entendida como el proceso necesario para alcanzar la igualdad sustantiva en contextos marcados por desigualdades estructurales.

Palabras clave– Equidad de género, igualdad de género, políticas públicas, América Latina, justicia social.

I. INTRODUCCIÓN

La equidad y la igualdad de género son conceptos interrelacionados pero distintos que han adquirido relevancia creciente en el ámbito académico, social, político y económico, especialmente en América Latina. A pesar de los avances en materia de derechos humanos, las brechas de género persisten en diversos sectores como la educación, el trabajo, la salud y la política, lo que plantea desafíos complejos para las políticas públicas y los modelos de intervención social [1;2].

La presente revisión sistemática se justifica en la necesidad de consolidar y sintetizar el conocimiento existente sobre las tensiones y convergencias entre los conceptos de equidad e igualdad de género, a través de un análisis crítico de múltiples estudios desarrollados en América Latina. La región se caracteriza por profundas desigualdades estructurales, arraigadas en factores históricos, culturales y socioeconómicos, que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres. Diversos organismos internacionales, como la CEPAL y la OPS, han señalado la importancia de adoptar enfoques interseccionales y transformadores para abordar las múltiples dimensiones de la desigualdad de género [3;4].

Además, la revisión responde a la necesidad de clarificar el uso conceptual y operativo de los términos "equidad" e "igualdad", los cuales, aunque frecuentemente empleados como sinónimos, aluden a estrategias y principios distintos: mientras la igualdad enfatiza el trato y acceso paritario, la equidad busca compensar desventajas históricas mediante

medidas diferenciadas orientadas a la justicia sustantiva [5; 6]. Esta distinción resulta crucial en el diseño de políticas eficaces, sensibles al contexto y orientadas a resultados concretos.

El objetivo general de esta revisión sistemática es analizar el estado del arte en torno a la equidad e igualdad de género en diferentes ámbitos de América Latina, con especial énfasis en la salud, el trabajo, la educación, la participación política y la producción científica. Los objetivos específicos incluyen:

- Identificar cómo se definen y aplican los conceptos de equidad e igualdad de género en distintos estudios regionales.
- Comparar enfoques y resultados entre sectores (educación, salud, mercado laboral, entre otros).
- Evaluar la efectividad de políticas públicas y programas que abordan la equidad o igualdad de género.
- Proponer lineamientos para futuras investigaciones o intervenciones que promuevan una perspectiva de género integral y contextualizada.

Esta revisión sistemática busca aportar a la construcción de conocimiento crítico y riguroso sobre la equidad e igualdad de género, sirviendo como insumo para tomadores de decisiones, investigadores y actores sociales comprometidos con la justicia de género en América Latina.

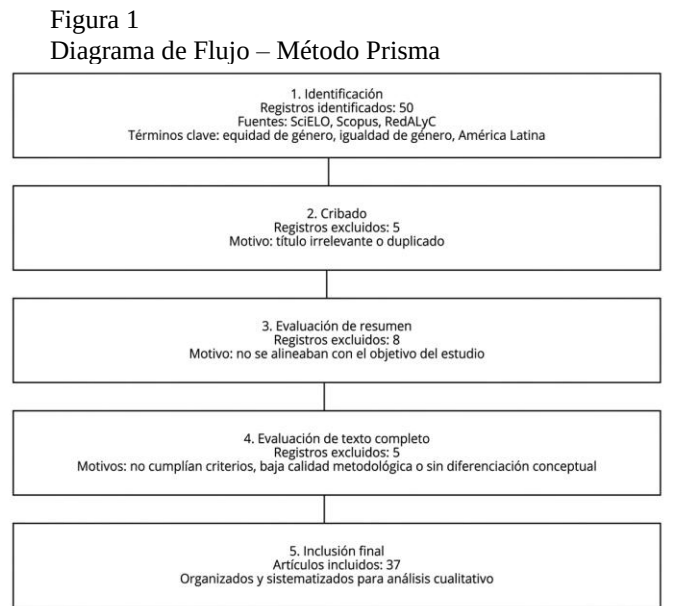
II. MÉTODO

El trabajo corresponde a una revisión sistemática de la literatura científica, cuyo propósito es resumir y describir de manera estructurada la evidencia existente sobre la equidad e igualdad de género en América Latina, atendiendo a sus implicaciones teóricas y prácticas desde una perspectiva multisectorial. Las revisiones sistemáticas no solo contribuyen a delimitar el estado del conocimiento sobre un tema específico, sino que también ofrecen un marco riguroso para evaluar la calidad de la evidencia disponible [7]. Este tipo de investigación es especialmente útil cuando se busca organizar grandes volúmenes de información dispersa, permitiendo al investigador extraer conclusiones relevantes de forma sintética y crítica.

Para asegurar la transparencia metodológica y la trazabilidad en cada una de las etapas del proceso, se adoptó la guía PRISMA 2020, un conjunto de directrices ampliamente reconocido que facilita la selección, evaluación y presentación de estudios en revisiones sistemáticas [8]. Este marco metodológico permitió construir una estrategia de revisión clara, coherente y replicable, aplicando criterios bien definidos de inclusión, exclusión, cribado y análisis temático.

El estudio adoptó un diseño documental de tipo cualitativo, centrado en el análisis interpretativo de investigaciones publicadas en revistas científicas. Esta elección respondió a la intención de explorar no solo los hallazgos empíricos, sino también los marcos teóricos y metodológicos que sustentan los enfoques sobre equidad e igualdad de género. El abordaje cualitativo permitió profundizar en los matices conceptuales y en las diferencias sustantivas que emergen en los estudios analizados.

La búsqueda de información se llevó a cabo en plataformas académicas como SciELO, Scopus y RedALyC, priorizando fuentes de acceso abierto y publicaciones indexadas. La estrategia de búsqueda utilizó combinaciones de palabras clave como “equidad de género”, “igualdad de género”, “América Latina”, “políticas públicas”, “justicia social” y “trabajo”, ajustadas a los operadores booleanos de cada plataforma. Esta etapa permitió recuperar un conjunto inicial de cincuenta documentos, conformado por investigaciones relacionadas con los conceptos centrales del estudio. Luego del proceso de selección, se consolidó una muestra final de treinta y siete artículos, que fueron sistematizados y analizados cualitativamente.



Nota. El gráfico muestra el flujo de exclusión e inclusión de textos recopilados. Fuente: Elaboración propia.

Criterios de inclusión y exclusión

Para garantizar la pertinencia del análisis, se establecieron criterios de inclusión que consideraron publicaciones en idioma español, comprendidas entre los años 2006 y 2025, con disponibilidad en texto completo, desarrolladas en países de América Latina y centradas en la equidad y/o igualdad de género. Además, se incluyeron estudios multisectoriales que abordaran estas categorías en áreas como salud, educación, economía, trabajo y justicia social. Simultáneamente, se definieron criterios de exclusión que permitieron depurar el corpus. Se descartaron artículos sin vínculo temático explícito con los conceptos clave, sin enfoque regional latinoamericano, sin diferenciación conceptual entre equidad e igualdad, sin acceso al texto completo o con limitaciones metodológicas sustanciales. También fueron eliminados los documentos duplicados.

Proceso de cribado y selección

El proceso de selección de estudios se realizó en tres fases consecutivas. En primer lugar, se descartaron documentos tras la revisión de sus títulos, ya sea por irrelevancia temática o por duplicación. Luego, se excluyeron otros registros tras el análisis de sus resúmenes, al comprobar que no se alineaban con el objetivo del estudio. Finalmente, algunos artículos fueron eliminados luego de revisar el contenido completo, al presentar baja calidad metodológica o no cumplir con los criterios de inclusión establecidos. Como resultado, se consolidó una muestra final de treinta y siete artículos.

Organización de datos y análisis

Los documentos seleccionados fueron organizados en una matriz de Excel, en la que se registraron variables como autor, año, país, revista, idioma, palabras clave, resumen, conclusiones, plataforma de publicación y observaciones específicas sobre la forma en que cada estudio abordaba la distinción conceptual entre equidad e igualdad de género. Esta organización permitió realizar un análisis temático comparativo que identificó patrones recurrentes, enfoques divergentes y vacíos temáticos.

Evaluación de calidad y control de sesgo

La evaluación de la calidad metodológica de los artículos incluidos se llevó a cabo mediante una revisión crítica manual, considerando la coherencia interna de cada estudio, la pertinencia de sus objetivos, la claridad conceptual y la adecuación de los métodos utilizados. Esta revisión se respaldó en los lineamientos propuestos por PRISMA 2020 y por el manual para revisiones cualitativas del Instituto Joanna Briggs, lo que permitió reducir sesgos en la selección e interpretación de la información.

Método de síntesis

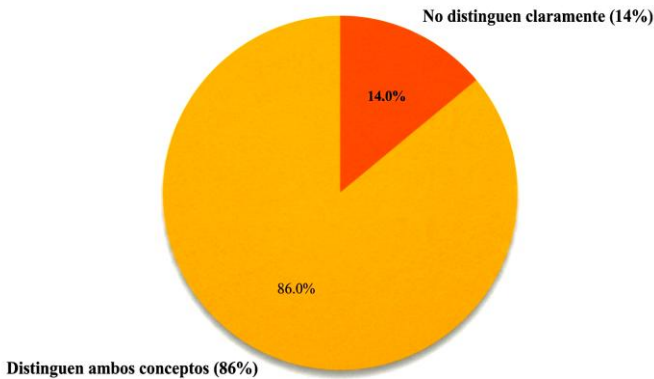
El análisis cualitativo realizado permitió explorar cómo los distintos estudios entienden y aplican los conceptos de equidad e igualdad en los contextos nacionales analizados. La lectura crítica de los textos permitió construir una síntesis que abarca tanto los enfoques normativos como las aplicaciones prácticas de estos conceptos, así como identificar sus implicancias, así como un panorama integral sobre el estado actual del conocimiento en la región, sustentado en una metodología rigurosa y estructurada.

III. RESULTADOS

La revisión sistemática permitió identificar patrones conceptuales, enfoques sectoriales y vacíos temáticos relevantes sobre la equidad e igualdad de género en América Latina. Se analizaron 37 artículos, organizados en función de su sector de aplicación, enfoque conceptual y tipo de política o estrategia abordada. A continuación, se presentan los principales hallazgos estructurados en cuatro bloques temáticos:

Construcciones conceptuales predominantes
La mayoría de los estudios revisados definen la igualdad como un principio normativo y meta social de paridad entre los géneros, mientras que la equidad es entendida como un proceso correctivo orientado a la justicia sustantiva. Un 86% de los art como sinónimos. Solo el 43% emplea marcos conceptuales explícitos o modelos teóricos definidos.

Figura 2
Diferenciación conceptual entre equidad e igualdad de género



Nota. Diferenciación conceptual entre equidad e igualdad de género. Fuente: Elaboración propia.

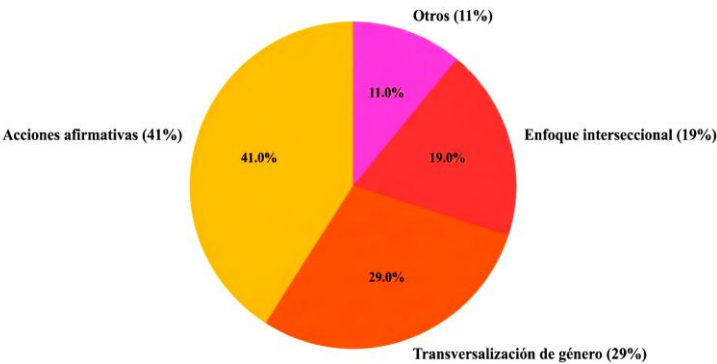
Sectores con mayor desarrollo de políticas de género
La educación (30%) y el mercado laboral (27%) son los sectores con mayor presencia de políticas analizadas en la literatura. En contraste, los estudios sobre políticas de equidad en ciencia y tecnología, participación política o medio ambiente fueron marginales (menos del 10%).

Tabla 1
Distribución de estudios por sector temático

Sector	% de estudios	Tipos de políticas más frecuentes
Educación	30%	Currículo con enfoque de género, formación docente
Mercado laboral	27%	Igualdad salarial, conciliación, planes de igualdad
Salud	19%	Atención diferenciada, enfoque interseccional
Participación política	8%	Cuotas paritarias, liderazgo femenino
Ciencia y tecnología	5%	Inclusión en STEM, acceso a recursos
Otros sectores	11%	Programas sociales, RSC, justicia

Nota. La tabla muestra la distribución porcentual de estudios por sector temático y las políticas de género más frecuentes en cada uno. Elaboración propia.

Figura 3.
Frecuencia de enfoques aplicados en políticas analizadas



Nota. El gráfico muestra la frecuencia de enfoques aplicados en políticas analizadas. Elaboración Propia

Vacíos y limitaciones señalados
Varios estudios coinciden en señalar que las políticas suelen quedarse en el plano normativo y no siempre se traducen en acciones eficaces. La falta de presupuesto, seguimiento y capacitación técnica impide su implementación adecuada. Solo el 24% de los artículos presentan evaluación de impacto o resultados medibles de las políticas.

Tabla 2.
Principales limitaciones en la implementación de políticas de género

Limitación identificada	Frecuencia (%)
Débil implementación o falta de presupuesto	54%
Falta de evaluación o seguimiento	48%
Ausencia de enfoque interseccional	43%
Débil articulación intersectorial	35%

Nota. La tabla muestra las principales limitaciones identificadas en la implementación de políticas de género y su frecuencia porcentual. Elaboración propia.

III. DISCUSIÓN

Las fuentes consultadas abordan de diversas formas las nociones de igualdad de género y equidad de género, en ocasiones señalando que a menudo se confunden [9] o buscando trazar distinciones claras [9] En general, se presentan como conceptos interrelacionados y complementarios en la lucha contra la discriminación y por la justicia social [11].

Definición de Equidad e igualdad de género

La igualdad de género se concibe ampliamente en las fuentes como un principio fundamental, un derecho humano esencial, un imperativo ético y moral. En algunos contextos, es un principio jurídico universal [9]. También, una meta social, un objetivo a alcanzar por las sociedades. La lucha por los derechos humanos, según algunos, procura una mayor equidad en lugar de una igualdad inalcanzable [5]. La igualdad es un estado deseado de no discriminación, paridad y mismo trato para todas las personas [12]. El principio jurídico establece que todas las personas son iguales como seres humanos, poseyendo los mismos derechos y posibilidades [13]. La garantía de igualdad de oportunidades y acceso a recursos implica que hombres y mujeres tengan las mismas condiciones y posibilidades [14]. Igualdad es la capacidad de cada persona para desarrollar su máximo potencial sin importar su género [16]. Se distinguen entre la igualdad formal (paridad de trato en la ley y su aplicación) y la igualdad sustantiva o material (la equiparación real y efectiva, superando desigualdades de facto y limitaciones estructurales) [17]. Se señala que buscar la igualdad entre diferentes grupos sociales, como los géneros, constituye una utopía abstracta, ya que ningún individuo es idéntico a otro; siempre existen especificidades que los diferencian [5].

La equidad de género se presenta como un principio de justicia y no discriminación [18]. Es un componente ético y un criterio de justicia [11]. La equidad de género es un proceso, una perspectiva, un enfoque o las acciones necesarias que implica reconocer las diferencias y desventajas existentes y

condiciones de cada persona para dar a cada cual lo que le pertenece según sus necesidades, con el fin de asegurar un resultado justo o equitativo [10]. La equidad de género puede implicar un trato diferenciado o acciones específicas (como acción afirmativa) para corregir las desigualdades históricas o estructurales y garantizar la justicia [15]. También es un componente básico de las relaciones sociales que consolida la democracia y crea condiciones para el buen ejercicio de la ciudadanía [16]. La equidad es como una utopía concreta, algo más realizable que la igualdad abstracta e implica la decisión y acción política para enfrentar la injusticia [5].

Diferenciación entre Igualdad y Equidad de Género

La igualdad es frecuentemente presentada como el principio, el derecho o la meta final a alcanzar (un estado de paridad y no discriminación) [16]. La equidad, en cambio, se refiere al proceso, las acciones, las políticas o las estrategias necesarias para reconocer y abordar las diferencias y desventajas, corregir las desigualdades existentes y crear las condiciones justas que permitan alcanzar esa meta de igualdad efectiva [19]. Lograr la igualdad requiere primero que haya equidad [9]. La igualdad [20] se asocia con el mismo trato para todos, partiendo de la idea de que todos tienen el mismo punto de partida legal o de oportunidades, tratar a todos de manera idéntica (igualdad formal) puede generar desigualdades al ignorar los diversos puntos de partida y las diferencias [16].

La equidad se centra en el trato justo, que puede implicar un trato diferenciado o adaptar las acciones para reconocer y compensar las desventajas existentes, asegurando así un resultado equivalente y justo [13]. La equidad laboral se enfoca en el resultado numérico y salarial, mientras que la igualdad se centra en el trato y acceso a oportunidades [1]. La igualdad se refiere a derechos y trato legal/normativo, y la equidad al logro de resultados justos y posicionamientos equilibrados en la práctica [21].

En otro contexto, la igualdad como una utopía abstracta y la equidad como una utopía más concreta y realizable [5]. La igualdad es un principio ético universal que guía las relaciones interpersonales y se basa en ver al otro como un semejante [10]. La equidad es definida como una acción política deliberada para enfrentar la injusticia y corregir desigualdades injustas mediante acciones concretas como la redistribución y el reconocimiento [10]. A pesar de estas diferenciaciones, es importante notar que muchas fuentes también utilizan ambos términos de manera conjunta o muy interrelacionada, viéndolos como conceptos complementarios que se refuerzan mutuamente. La inseparabilidad de la igualdad y la equidad contribuyen con las estrategias y políticas implementadas en los ámbitos de la educación, mercado laboral, salud y social abordando la equidad y/o igualdad de género [10].

Aunque los términos a menudo se usan de forma interrelacionada, las fuentes sugieren que la igualdad es generalmente vista como la meta (un estado de no discriminación, paridad de derechos y oportunidades) y la equidad como el proceso, las acciones o las condiciones justas necesarias para alcanzar esa meta, a veces requiriendo trato diferenciado para corregir desigualdades preexistentes [5; 22]. A continuación, se presenta un examen de cómo se abordan estos conceptos en los ámbitos mencionados.

En Educación, [2] se discute la necesidad de políticas de equidad e igualdad de género en los sistemas educativos, como en la secundaria costarricense, proponiendo criterios evaluativos para las acciones existentes. También se identifica la necesidad de formación específica en perspectiva de género para el personal docente con el fin de deconstruir estereotipos y promover la equidad y la igualdad [23]. La universidad tiene la responsabilidad de ser un espacio que fomente el cuestionamiento de estereotipos y la deconstrucción de las violencias para promover la equidad entre los géneros [24]. Las políticas buscan incrementar la participación y garantizar el acceso, la permanencia y la conclusión en igualdad de condiciones en áreas como CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), así mismo, se reconoce la necesidad de que las políticas educativas aborden las causas estructurales de la desigualdad [25]. La importancia de programas educativos contra los estereotipos de género y se busca garantizar acceso y calidad educativa para la inclusión social, lo cual contribuye a cerrar brechas de género [5].

En el Mercado Laboral, refiere que las leyes y normativas laborales son instrumentos clave para garantizar la igualdad de trato y eliminar la discriminación en el empleo [26]. La igualdad formal se busca complementar con la igualdad material o sustantiva, que implica superar las desigualdades de facto [17]. Las acciones afirmativas o acciones positivas son estrategias mencionadas para corregir las desigualdades existentes y avanzar hacia la igualdad [27]. La implementación de Planes de Igualdad en las empresas es presentada como una política de promoción de la equidad en el ámbito laboral, estos planes son estrategias para contribuir a la igualdad efectiva, aunque su potencial de cambio puede ser limitado sin compromiso y recursos adecuados [28].

Por otro lado, se implementan políticas para abordar la brecha salarial, como la Ley de Igualdad Salarial, que busca la equidad remunerativa como un medio para alcanzar la igualdad material [26].

Por otro lado, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral buscan promover la equidad de género, aunque se señala que a menudo tienen un formalismo igualitario, pero no logran dismantlar los obstáculos estructurales ni fomentar una redistribución equitativa de las tareas de cuidado [29]. Las organizaciones buscan la equidad laboral para lograr una distribución equilibrada de puestos y salarios, especialmente en el liderazgo [1]. Con respecto a la Responsabilidad Social

Corporativa con perspectiva de género que también es vista como un enfoque para promover la equidad y luchar contra la desigualdad de género en las empresas [30].

Según Comisión Económica para América Latina y el Caribe [25] la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales es una estrategia para asegurar que se consideren las implicaciones diferenciadas para hombres y mujeres y avanzar hacia la igualdad. La necesidad de transformaciones culturales y estratégicas dentro de las organizaciones y en la sociedad para superar los estereotipos y sesgos que impiden la igualdad efectiva y la equidad [33]. La Agenda de Trabajo Decente de la OIT integra la equidad de género como un elemento transversal fundamental, esto implica abordar no solo la igualdad formal sino también la consideración de funciones sociales y cambios [34; 35].

Las políticas deben abordar la informalidad y la precariedad laboral que afectan desproporcionadamente a las mujeres, por tanto, se necesitan diagnósticos específicos que consideren las realidades y necesidades de hombres y mujeres para diseñar e implementar políticas efectivas [14]. En el sector salud Según la Organización Panamericana de la Salud [4] la equidad en salud es un eje central de políticas importantes como el Plan Estratégico de la OPS y se define como la ausencia de diferencias evitables, injustas o remediabiles entre grupos de personas. No son diferencias biológicas, sino que resultan de procesos sociales y económicos desiguales en el acceso a la salud, es decir, es un valor y principio de justicia social que busca que todas las personas tengan las oportunidades para alcanzar su potencial de salud, y que nadie esté en desventaja para lograrlo [36].

La Igualdad de Género como Motor para la Equidad en Salud, es decir, es un objetivo fundamental y uno de los principales factores que impulsan la equidad en la salud [36]. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud busca lograr la igualdad de género, y esta igualdad, a su vez, es vista como un mecanismo clave o motor estructural para lograr la equidad en la salud.

La Equidad en Salud Requiere Intervenciones Diferenciadas (Distintas de la Igualdad Formal): La verdadera universalidad en salud (que es un aspecto de la equidad) solo se logra mediante intervenciones diferenciadas que corrijan desigualdades históricas. Esto significa que "Todas y todos no significa un trato igualitario ante situaciones desiguales". Para superar las diferencias y lograr la equidad en salud, es necesario "tratar de manera desigual a quienes son socioeconómicamente desiguales", lo cual se relaciona con la acción afirmativa.

Incorporar una perspectiva de sexo y género en el diseño de políticas y servicios de salud es crucial. Se necesitan servicios inclusivos y sensibles culturalmente que consideren las diversas identidades y necesidades [37]. Por consiguiente, la integración de un enfoque interseccional es fundamental para abordar las diversas realidades y vulnerabilidades de las mujeres y otros grupos, estas acciones (perspectiva de género,

interseccionalidad, servicios diferenciados) son parte de la búsqueda de la equidad, entendida como el medio justo para lograr la igualdad de resultados en salud [38].

Por tanto, en el contexto de la salud, la igualdad de género es el objetivo social y un impulsor clave para lograr la equidad en salud. La equidad en salud es el resultado deseado, el estado donde se han eliminado las diferencias injustas y evitables, garantizando el acceso universal sin discriminación [37]. Para alcanzar esa equidad, que es el fin, las políticas y acciones de salud (guiadas por la perspectiva de género y la interseccionalidad) deben reconocer las desigualdades existentes y aplicar tratamientos diferenciados o "desiguales" para corregir esas desventajas, lo cual se alinea con el concepto de equidad como el medio o proceso basado en la justicia que considera las necesidades específicas para lograr un resultado justo para todos [39; 40].

A nivel social, la igualdad de género es un derecho humano esencial, un principio básico y una meta social [19]. La equidad es presentada como un principio de justicia y un componente básico para la democracia [10]. La lucha por la igualdad de género es un imperativo ético, moral y global, impulsado por un sólido marco internacional que incluye la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 2015, la Agenda 2030 de la ONU (con énfasis en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4, 5 y 9) y la Estrategia de Montevideo, que buscan erradicar la pobreza, promover la participación de la mujer en CTI y STEM, y guiar las políticas nacionales en esta dirección [41]. Sin embargo, la implementación efectiva de leyes y políticas es crucial, ya que la normativa por sí sola no es suficiente para erradicar las persistentes brechas y la discriminación de género [16; 43].

La discriminación es un problema social y cultural profundamente arraigado, a menudo naturalizado y tolerado, que requiere de un cambio de mentalidad y de medidas que vayan más allá de lo legal, reconociendo que aplicar el mismo trato a situaciones inherentemente desiguales puede perpetuar la injusticia [17]. Para abordar estas complejidades, se han creado organismos especializados, como el Consejo Nacional para la Igualdad de Género en Ecuador, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Perú, y estructuras como las del CONICYT en Chile, encargados de velar por los derechos y promover la equidad a través de políticas y programas públicos que buscan la igualdad de oportunidades en diversos sectores como la educación, el empleo, la salud y la participación política [41; 42].

Además, se utilizan herramientas como las cuotas paritarias para aumentar la participación política y la representación de las mujeres en espacios de decisión, aunque su impacto puede ser limitado sin cambios estructurales en los partidos y una cultura que favorezca el liderazgo femenino desde la base [5]. Un componente fundamental de estas políticas es la lucha contra la violencia de género, reconocida como una

manifestación cruel y directa de la falta de equidad, un problema de salud pública y una violación de los derechos humanos, que requiere de estrategias integrales, cooperación interinstitucional y educación para erradicar patrones patriarcales y estereotipos [41]. Asimismo, la integración de un enfoque interseccional en las políticas públicas es una estrategia necesaria y potente para abordar las formas complejas de discriminación que afectan a mujeres en contextos de vulnerabilidad, ya que permite analizar la interacción de múltiples ejes de desigualdad como la raza, etnia, clase social, edad, discapacidad o sexualidad, y diseñar respuestas más inclusivas, efectivas y equitativas, que superen las visiones unidimensionales y la invisibilización de grupos multimarginalizados [31; 32; 30]. En este camino hacia la justicia social, la equidad es vista como una acción política deliberada para enfrentar la injusticia, no solo la material a través de la redistribución de recursos, sino también la sociocultural mediante el reconocimiento de las diferencias, actuando como un principio de justicia que orienta las acciones para alcanzar la igualdad como el destino o estado deseado; esto implica que para lograr un trato y oportunidades verdaderamente justos, es fundamental abordar las desigualdades de partida y aplicar medidas que consideren y compensen las diferencias y desventajas existentes entre personas y grupos [24].

IV. CONCLUSIONES

Sobre la definición y aplicación conceptual: Se constató que la mayoría de los estudios analizados diferencian claramente entre equidad e igualdad de género. La igualdad es concebida como un principio normativo de trato paritario y acceso igualitario a derechos, mientras que la equidad se presenta como el proceso mediante el cual se corrigen desventajas históricas para lograr justicia sustantiva. Esta diferenciación conceptual, abordada en el 86 % de los estudios, resulta esencial para el diseño de intervenciones eficaces y contextualmente sensibles.

Sobre los enfoques sectoriales: Los ámbitos de educación y mercado laboral concentran la mayor parte de las políticas públicas orientadas a la equidad e igualdad de género, lo que demuestra un reconocimiento creciente de la necesidad de cerrar brechas en estos sectores estratégicos. Sin embargo, sectores como ciencia y tecnología, medio ambiente y participación política aún presentan un desarrollo incipiente en la literatura y en la implementación de estrategias con enfoque de género.

Sobre la evaluación de políticas públicas y programas: A pesar de los avances normativos, persisten importantes limitaciones en la implementación y evaluación de las políticas. Solo el 24 % de los estudios presentan resultados medibles o análisis de impacto. Las principales barreras identificadas incluyen la falta de financiamiento, escasa articulación intersectorial y

ausencia de un enfoque interseccional que considere múltiples dimensiones de la desigualdad.

Sobre la igualdad y equidad de género en los sectores de ciencia, tecnología e ingeniería en Latinoamérica requieren una transformación que trascienda la paridad numérica y aborde barreras sistémicas como la segregación vertical y el fenómeno de la "tubería que gotea" (leaky pipeline) [44; 45]. También, los hallazgos indican que mientras las ciencias puras muestran brechas menores, áreas como la ingeniería permanecen profundamente masculinizadas, registrándose en países como Bolivia una disparidad de hasta seis docentes varones por cada mujer [44; 46]. Por otro lado, un análisis crítico revela que las investigadoras suelen participar más activamente en circuitos académicos regionales y temas de relevancia social local, enfrentando una desventaja en la acumulación de capital simbólico y citaciones globales, lo que subraya la necesidad de políticas de evaluación que revaloricen la producción científica regional y el impacto social [47]. Por tanto, estas evidencias sugieren que las intervenciones deben centrarse en la reestructuración de la gestión universitaria para incluir políticas de flexibilidad por cuidados, fondos concursables con perspectiva de género y la institucionalización de sistemas de datos abiertos para monitorear las brechas de manera transparente [46].

Asimismo, el fortalecimiento de redes de colaboración y mentoría, como la Cátedra Matilda, resulta una intervención crucial para apoyar el crecimiento y la retención del talento femenino en carreras técnicas [48]. Finalmente, la transición de una visión de igualdad "utópica" a una equidad efectiva depende de integrar la perspectiva de género como un componente central en las funciones organizacionales y el diseño de políticas públicas para el desarrollo científico y tecnológico.

Sobre los lineamientos para futuras investigaciones e intervenciones: Se recomienda transitar hacia un enfoque integral de género que articule la igualdad como meta y la equidad como proceso. Esto implica combinar acciones afirmativas, transversalización de la perspectiva de género, e integración de enfoques interseccionales y comunitarios. Las políticas deben ser contextualizadas, inclusivas y acompañadas de sistemas de monitoreo y evaluación rigurosos. La participación activa del Estado, la academia, la sociedad civil y los organismos internacionales será fundamental para avanzar hacia una igualdad sustantiva, real y sostenible en América Latina.

AGRADECIMIENTO/RECONOCIMIENTO

Queremos brindar un especial agradecimiento a la Universidad Privada del Norte por permitirnos continuar con el desarrollo de investigaciones que contribuyen en gran medida a la solución de problemáticas a través de las investigaciones.

REFERENCES

- [1] Cabero, M. N. M., Rodríguez, M. Y. M., De la Cruz, D. R., & Nieves, R. F. D. Equity and gender equality in the workplace. systematic review/Equidad e igualdad de género en el ámbito laboral. revisión sistemática. Red de Investigación en Salud en el Trabajo, 6(S4), 239-240. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/698>
- [2] Vargas-Sandoval, Y. (2021). La igualdad y la equidad de género en la educación secundaria costarricense: criterios para un diseño de evaluación. Actualidades Investigativas en Educación, 21(3), 751-773. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v21n3/1409-4703-aie-21-03-e45558.pdf>
- [3] González, M. J., & Vergara, R. (2022). Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y desafíos en América Latina. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 67(244), 229-256. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/82761>
- [4] Organización Panamericana de la Salud. (2023). Momentos clave en el camino hacia la equidad en salud en la Región desde una perspectiva histórica. Revista Panamericana de Salud Pública, 47, e10132698. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.10132698>
- [5] Picarella, L., & Guadarrama González, P. (2022). "Igualdad de género" o "equidad de género" como derecho humano: Un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la Agenda 2030. Novum Jus, 16(2), 155-186. <https://www.unilibre.edu.co/cartagena/wp-content/uploads/2022/12/7.pdf>
- [6] Ahn, N. Y., & Cunningham, G. B. (2020). Standing on a glass cliff?: A case study of FIFA's gender initiatives. Managing Sport and Leisure, 25(1-2), 114-137. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1727357>
- [7] Lu, Y., Yang, Y., Zhao, Q., Zhang, C., & Li, T. J. (2024). AI Assistance for UX: A Literature Review Through Human-Centered AI. ArXiv (Cornell University), 1-23. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2402.06089>
- [8] Bach, T. A., Khan, A., Hallock, H., Beltrão, G., & Sousa, S. (2022). A Systematic Literature Review of User Trust in AI-Enabled Systems: An HCI Perspective. International Journal Of Human-Computer Interaction, 40(5), 1251-1266. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2138826>
- [9] Mena Méndez, D., Espín Sandoval, L. F., & Lascano Ceballos, A. D. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. REVIISE. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 13(1), 91-108. <http://www.reviise.unse.edu.ar/index.php/reviise/article/view/106>
- [10] Villegas Arena, G., & Toro Gaviria, J. A. (2010). La igualdad y la equidad: dos conceptos claves en la agenda de trabajo de los profesionales de la familia. Latinoamericana de Estudios de Familia, 2(1), 98-116. <https://revistasojs.unilibre.edu.co/index.php/latinoamestudifamilia/article/view/3993>
- [11] Zurita, M. A., García, E. E., & Arévalo, I. A. (2023). Gestión empresarial y prácticas de equidad e igualdad de género: el caso de la empresa Agroforestal Cafetalera Tercer Frente. Región Científica, 2(2), 202375-202375. <https://revistaregioncientifica.org/index.php/crecom/article/view/75>

- [12] Villalta, R. I. C., Cubas, K. L. V., Lorenzo, G. R., & Chávez, F. L. P. (2024). Igualdad de género para la mejora de la inclusión social en la región lambayeque. *Horizonte Empresarial*, 11(1), 291-307. https://revistas.uss.edu.pe/index.php/Horizonte_Empresarial/article/view/3233
- [13] Moya, D. M. V., Mafla, P. G. P., & Luna, J. L. V. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(4), 23-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6209869>
- [14] Arévalo Zurita, M., Expósito García, E., García Arroyo, F. M., & Pineda Villa, M. (2022). El desafío de la equidad de género en cooperativas cafetaleras. *Cooperativismo y Desarrollo*, 10(2), 430-449. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8599486>
- [15] Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), 1-13. https://revistaderecho.uca.edu.uy/wp-content/uploads/2020/12/Revista_49_Dossier_Montalvo.pdf
- [16] Quintana, J. X. I., Adriano, J. E. V., Dávalos, M. S. G., & Quispe, Á. A. T. (2025). Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 76(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i3.4680>
- [17] Zúñiga, G. S. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Ius et Veritas*, (59), 240-254. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21033>
- [18] Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, (6), 1-10. <https://revistadeinformacionlaboral.trabajo.gob.ar/index.php/ril/article/view/28>
- [19] Ochoipoma-Guerrero, J. H., & Muñoz-Ccuro, F. E. (2024). Hacia la equidad de género: Una revisión bibliográfica del compromiso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 6, 1-19. <https://doi.org/10.51886/rccso.v6i0.198>
- [20] Lanfranconi Stamm, L. M., & Basaran, A. (2023). Implementing equity and equality at the frontline in two contrasting welfare-to-work (WTW) organizations in California. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 47(1), 57-75. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23303131.2022.2104925>
- [21] Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica*, (284), 10-36. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2097/1/aspiazu.2014.pdf>
- [22] Biswas, P. K., Roberts, H., & Stainback, K. (2021). Does women's board representation affect non-managerial gender inequality?. *Human Resource Management*, 60(4), 659-680. <https://doi.org/10.1002/hrm.22066>
- [23] Mendoza Mendoza, I., Sanhueza Henríquez, S., & Friz Carrillo, M. (2017). Percepciones de equidad e igualdad de género en estudiantes de pedagogía. *Papeles de trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (34), 59-75. <https://revistas.unju.edu.ar/index.php/papelesdetrabajo/article/view/280>
- [24] Salinas Boldo, C. (2018). Equidad de géneros como unidad de aprendizaje en la universidad. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 13(2), 180-191. <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2018.06>
- [25] Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Serie Documentos de Proyectos, 2021(12), 1-85. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47565#:~:text=https%3A//hdl.handle.net/11362/47565>
- [26] Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3826226>
- [27] Hideg, I., & Krstic, A. (2021). The quest for workplace gender equality in the 21st century: Where do we stand and how can we continue to make strides?. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 53(2), 106-118. <https://psycnet.apa.org/record/2021-02685-001>
- [28] Ballesteros Doncel, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 28(1), 133-150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7382677>
- [29] Armijo Garrido, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4. <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
- [30] Rodríguez-Leudo, A. L., & Navarro-Astor, E. (2024). Workplace happiness in architectural companies in the city of Valencia: a gender comparison. *Frontiers in Sustainable Cities*, 6, 1460028. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frsc.2024.1460028/full>
- [31] Jiménez Rodrigo, M. L. (2022). Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación. *Convergencia*, 29, e17109. <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/17109>
- [32] Román, H. D. O., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, (18), 277-291. <http://revistas.unigachi.edu.ec/index.php/Hermes/article/view/102>
- [33] Zhang-Zhang, Y. (2024). Gendered workplace as a double-loop social construct: the case of Japanese women professionals. *Critical Perspectives on International Business*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CPIB-02-2023-0017/full/html>
- [34] Abramo, L. W. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina (pp. 29-62). Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. <http://www.institutouejn.nqnwebs.com/documentos/genero/Trabajo%20decente%20y%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20América%20Latina.pdf>
- [35] Cortínez, V. (2016). Igualdad de género para el desarrollo territorial: experiencias y desafíos para América Latina. Serie documentos de trabajo, 180, 22. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e9ae347d-f495-449e-ba60-b6a32d67a99f/content>
- [36] Vélez, A. C. G., Coates, A., Garcia, V. D., & Wolfenzon, D. (2021). Igualdad de género y equidad en salud: lecciones estratégicas de las experiencias de los países en la incorporación de la perspectiva de género en la salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45, e103. <https://www.paho.org/journal/es/articles/igualdad-de-genero-y-equidad-en-salud-lecciones-estrategicas-de-las-experiencias-de-los>

- [37] Sena, A. G. N., Schutt-Aine, J., Arenas, J., & Akaba, S. (2023). Momentos clave en el camino hacia la equidad en salud en la Organización Panamericana de la Salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 47, e42. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.42>
- [38] Canova, C., Dalla Zuanna, T., Cernigliaro, A., & Ferroni, E. (2024). The interplay of sex/gender and migration: implications for health and healthcare access. *Epidemiologia e prevenzione*, 48(4-5), 29-34. <https://doi.org/10.19191/EP24.4-5.S1.110>
- [39] Muñoz Aparicio, C. G., Navarrete Torres, M. C., & Cruz Sánchez, Z. M. (2021). Equidad e igualdad de género en las organizaciones (Capítulo 2). En *Transformaciones Organizacionales con Perspectiva de Género* (pp. 33-58). Universidad Autónoma Metropolitana. <https://www.casadelibrosabiertos.uam.mx/contenido/contenido/Libro/Transformaciones.pdf>
- [40] León, L. A. (2017). La equidad de género en los emprendimientos. *Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 13(1), 107-125. <https://www.revistas.unilasalle.edu.bo/index.php/Difusion/article/view/223>
- [41] Carazo de Cabellos, M. I. (2023). Equidad de género en CTI en América Latina. <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/927dc348-25d6-4d0f-b6ac-3e8f754e9508/content>
- [42] Pangol, A. M. Romer, E. C. (2023). La igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 336-345. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200336
- [43] Remes, M. D. C. P., Argüelles, L. V., Reyes, C. Y. L., García, C. L., & Silva, B. S. T. (2022). Diversidad de género en el ámbito laboral en una institución educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3677-3697. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2418>
- [44] Osuna, L., Alvarado-Peña, L., Esparza, R., Castro, I., Castorena, R., & Saucedo, R. (2023). Leadership of Latin American women in the professional scientific and research context: an exploration based on the gender gap. *Journal of Business*. <https://doi.org/10.21678/jb.2023.2238>
- [45] Ysea, F., Leython, N., Lezama, I., Llanos, G., Campo, S., Guarcaya, E., Padilla, M., & Miranda, Y. (2025). Gender equity in scientific production in Peru and Colombia: reality or utopia in public universities?. *F1000Research*. <https://doi.org/10.12688/f1000research.170019.1>
- [46] Jiménez, E., Guzman, I., & Lens, A. (2025). Gender Disparities in STEM Education and Academia: an Open Data Approach from Bolivia. *Proceedings of the 2025 Computers and People Research Conference*. <https://doi.org/10.1145/3716489.3728452>
- [47] Pradier, C., Kozlowski, D., Shokida, N., & Larivière, V. (2024). Science for whom? The influence of the regional academic circuit on gender inequalities in Latin America. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 76, 790 - 802. <https://doi.org/10.1002/asi.24972>
- [48] Lara-Prieto, V., Ruiz-Cantisani, M., Bentin, M., Peralta, M., & Romero, L. (2024). Empowering Latin American Women Engineers: Bridging the Gender Gap Through a Network of Change. *2024 ASEE Annual Conference & Exposition Proceedings*. <https://doi.org/10.18260/1-2--47248>