

Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato

Gender labor gaps of graduates of the Universidad Politécnica de Guanajuato

Dolores Guadalupe ÁLVAREZ OROZCO¹

Victor Manuel MÁRQUEZ VILLAGRÁN²

Nidia Isela RAMÍREZ MANJARREZ³

Verónica Esperanza RUIZ DOMÍNGUEZ⁴

Recibido	: 13.06.2022
Aprobado	: 25.08.2022
Publicado	: 08.11.2022

RESUMEN: Las mujeres tienen acceso a la educación superior, en el estado de Guanajuato, al año 2022 representan el 53.45% de los alumnos matriculados a nivel universitario (Secretaría de Educación de Guanajuato, 2022), concluir formación universitaria, les permite ser competentes para desempeñar actividades laborales especializadas, sin embargo es importante indagar, si el mercado laboral ofrece acceso a trabajos dignos y bien pagados para las mujeres que han invertido su tiempo y esfuerzo en prepararse, es por esto que esta investigación tuvo como objetivo identificar las brechas laborales por género que experimentan los egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato, esta universidad pública, se encuentra ubicada en el municipio de Cortazar Guanajuato en México, en una zona de vocación manufacturera automotriz y agroindustrial preponderantemente. Con respecto a la metodología empleada, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transeccional, se llevó a cabo durante 2021, como principales resultados se encontró la existencia de brechas salariales y modalidades de contratación, sin embargo, el nivel organizacional no mostró diferencias significativas por género.

PALABRAS CLAVE: Género; Igualdad laboral; Equidad; Egresados.

ABSTRACT: Women have access to higher education, in the state of Guanajuato, by the year 2022 they represent 53.45% of the students enrolled at the university level (Secretaría de Educación de Guanajuato, 2022), completing university training allows them to be competent to carry out activities. However, it is important to investigate if the labor market offers access to decent and well-paid jobs for women who have invested their time and effort in preparing themselves, which is why this research aimed to identify the labor gaps by gender that graduates of the Polytechnic University of Guanajuato experience, this public university is located in the municipality of Cortazar Guanajuato in Mexico, in an area of predominantly automotive and agro-industrial manufacturing vocation. Regarding the methodology used, we worked under a quantitative approach, with a non-experimental transactional design, it was carried out during 2021, the main results were the existence of salary gaps and hiring modalities, however, the organizational level did not show significant differences by gender.

KEYWORDS: Gender; Labor equality; Equity; Graduates.

COMO CITAR:

HOW TO CITE:

Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55. <https://doi.org/10.31381/mpp.v1i1.5259>

¹ Doctora en Administración, Directora de Vinculación, Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Email: dalvarez@upgto.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6176-160X>

² Maestría en Administración estratégica, Coordinador de seguimiento a Egresados, Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Email: vmarquez@upgto.edu.mx

³ Doctora en Administración, Profesora investigadora, Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Email: nramirez@upgto.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9070-3847>

⁴ Doctora en Administración, Profesora investigadora, Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Email: vrui@upgto.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4103-2343>



INTRODUCCIÓN

El Foro Económico Mundial (WEF), ha manifestado la enorme brecha de género que existe en las esferas económicas, especialmente en el trabajo, situación que empeoró a partir de la pandemia COVID 19, teniendo registros de que hasta un 5% de las mujeres perdieron su empleo, donde solo el 3.9% de los hombres también se quedaron sin trabajo. Por otra parte, la atención de responsabilidades laborales y familiares en muchos casos concluye en lo que se conoce como “Doble jornada”, donde las responsabilidades de cuidados de los hijos y de la casa son inequitativas, asumiendo un rol de cuidadora culturalmente asignado a las mujeres (World Economic Forum, 2021).

México en 2020 ocupó el lugar 34 de 156 países con respecto a las brechas de género, en relación a la participación económica de las mujeres, disminuye hasta el lugar 122, solo el 49% de las mujeres participa en actividades del mercado de trabajo (World Economic Forum, 2021).

Esta investigación se realizó en el Estado de Guanajuato que está ubicado en el centro del país de México, con una Población Económicamente Activa (PEA) de 2.8 millones de personas y del género femenino de 1.1 millones, cifras reportadas para el primer trimestre del 2022, por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022a), así mismo, la Población Económicamente Activa y población ocupada de las mujeres, es menor a la de los hombres, a pesar de que la población de mujeres supera a la de hombres en 296,060 (ver Tabla 1)

Tabla 1. Comparativo por condición de ocupación segmentado por género en el Estado de Guanajuato

Categoría	Hombres	Mujeres
Población	2,158,728	2,454,788
Población Económicamente Activa	1,645,792	1,038,530
Población Ocupada	1,541,905	983,717
Población Desocupada	103,887	54,813
Población Económicamente Activa No	512,936	1,416,258

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2022a)

Adicionalmente el tipo de empleo que realizan estos pobladores guanajuatenses, también refleja esta disparidad entre géneros, donde las mujeres duplican la cantidad de trabajos no remunerados con respecto a los hombres y son escasas las que se constituyen como empleadoras (ver Tabla 2).

Tabla 2. Población ocupada de Guanajuato, segmentada por tipo de ocupación

Categoría	Hombres	Mujeres
Población Ocupada	1,541,905	983,717
Trabajadores Subordinados y remunerados	1,160,521	716,395

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.

<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

Empleadores	93,098	19208
Trabajadores por cuenta propia	257,431	202,516
Trabajadores no remunerados	30,855	45,598

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2022b)

En este contexto de discriminación laboral estructural, surge la motivación de realizar esta investigación con el objetivo de *identificar las brechas laborales por género que experimentan los egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato*. La institución educativa analizada es pública, enfocada a brindar una educación tecnológica, ubicada en el municipio de Cortázar, Guanajuato, México, ubicada en el mayor clúster automotriz de Latinoamérica.

La discriminación laboral de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958, p. 1), en su artículo 1, indica que es la manifestación de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Las razones por las cuales se ha generado la discriminación laboral ha sido estudiada desde diferentes teorías (ver Tabla 3).

Tabla 3. Teorías de la discriminación laboral

Teoría	Descripción
Teoría de discriminación por estatus socioeconómico.	La discriminación es un medio para mantener el orden social y es perpetuada por familia, escuelas y medios masivos. El estatus y la discriminación como consecuencia de un origen socioeconómico, en función de la clase social en que se nazca se tiene o no limitado acceso a oportunidades de formación que permitan generar movilidad social
Teoría clásica	La discriminación horizontal, es decir en la concentración de una población en ramas y ocupaciones. La teoría clásica establece que las empresas favorecen a las personas más capaces y con mayor formación, ya que estas ayudarían a incrementar su productividad marginal.
Teoría del gusto por la discriminación.	La discriminación es una preferencia del empleador, por el que está dispuesto a pagar, para satisfacer esas predilecciones producto de sus prejuicios

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.

<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

Teoría de la discriminación estadística	La discriminación laboral se desprende de la generalización de características comunes de algunos colaboradores que permiten especular sobre el posible desempeño del candidato, atribuyendo al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características
Teoría de discriminación laboral por concentración	La discriminación laboral se da por la segregación laboral en una población, ésta participación está definida por creencia de una supuesta pérdida de productividad que se pudiera generar al querer vincular los esfuerzos de grupos diferentes
Teoría de la segmentación del mercado laboral	La discriminación laboral está considerada como un elemento de la organización del capitalismo y no como un error del mercado, la discriminación está relacionada con la oferta y demanda del mercado laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de Álvarez (2014)

Una vez presentadas las diferentes teorías, se procede a describir los tipos de discriminación laboral que se han podido identificar, de acuerdo a Castro (2001) y Vera (2006) los tipos de discriminación laboral pueden ser:

- Discriminación salarial; es decir un pago menor a la realización de la misma actividad;
- Discriminación al acceso a la educación formal o la capacitación, este tipo de discriminación se caracteriza por la limitación de participación en esquemas que desarrollen las competencias dejando rezagada a la persona, limitándola al no ser competitiva por falta de conocimientos y habilidades;
- Discriminación de exclusión de los mercados de trabajo, consiste en limitar desde la oferta de empleo o en los procesos de selección con requisitos discriminatorios, como la edad, el género, la colonia, estado civil, entre otros.

El gobierno de México ha emitido dentro de su Ley Federal del Trabajo artículos que buscan evitar la discriminación laboral, en el artículo 2 se declaran los elementos del trabajo decente, y también argumenta que debe estar libre de discriminación por origen étnico o nacional, condición migratoria, género, edad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil o discapacidad; así mismo manifiesta que es necesario llegar a la igualdad sustantiva aludiendo que se logrará eliminando la discriminación contra las mujeres (Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, 2022).

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.
<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

Por su parte en el artículo 56 de la LFT especifica el tema de igualdad sustantiva e incluye el tema del género:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, 2022, p. 21).

Por su parte el Gobierno del Estado de Guanajuato emitió en 2013 la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato y en su artículo 30 norma los aspectos relacionados con el trabajo, específicamente la fracción III se refiere a que las relaciones de trabajo deben estar exentas de discriminación hacia la mujer; en la fracción IV invita al uso de perspectiva de género en la contratación y en el desarrollo de su personal; promoviendo el nombramiento de mujeres para posiciones organizacionales de puestos directivos, también en su fracción V; manifiesta que debe de haber una idéntica remuneración por trabajo de igual valor (Congreso Del Estado De Guanajuato, 2013). De esta manera se evidencia la existencia de normativa que expresa el respeto a la igualdad sustantiva.

METODOLOGÍA

Esta investigación aplicó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, de alcance descriptivo.

Los sujetos de estudio fueron egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato que concluyeron sus estudios, durante los ciclos escolares (2008-2021). La población fue de 3948 egresados y una muestra no probabilística por conveniencia de 261 egresados.

El instrumento empleado fue el REVIN 17 (Universidad Politécnica de Guanajuato, 2020), elaborado por el departamento de seguimiento de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato, que consta de 51 ítems y para esta investigación solo se consideró tres elementos de su sección de datos demográficos:

1. Sueldo: Mensual en pesos mexicanos
2. Nivel organizacional: a) Gerencial a cargo de un departamento o área; b) Mando medio con personal a su cargo; y Operario sin personal a cargo.
3. Tipo de contrato: a) Contrato temporal, vínculo laboral definido en un segmento de tiempo especificado; y Contrato definitivo, vínculo laboral que se determinó fecha de inicio, pero se mantendrá por tiempo indefinido.

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.

<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

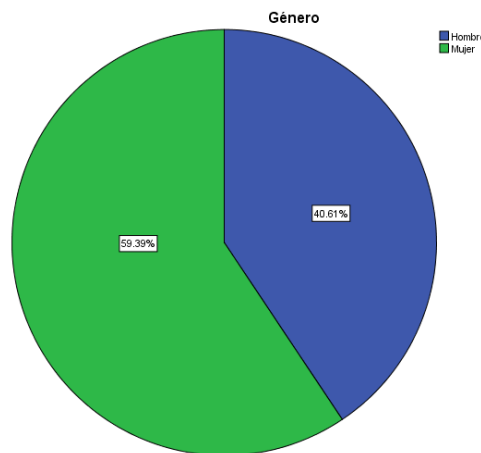
La aplicación fue durante los meses de enero a agosto del 2021, los datos fueron recabados a través de la plataforma Google Forms y analizados con el software SPSS versión 21.

Se propusieron las siguientes hipótesis de investigación H_{i1} = Existe diferencia de medias entre el sueldo percibido por género; H_{i2} =Existe diferencia entre el tipo de contrato por género; H_{i3} =Existe diferencia de frecuencias entre el nivel organizacional por género.

RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 155 mujeres y 106 hombres (ver Figura 1).

Figura 1. Porcentaje de muestra por género



Se determinó que los datos provienen de una distribución diferente a la normal (ver tabla 4), con valor de $p=0.00$ en la prueba de Kolmogorov, lo que implica un análisis a través de pruebas no paramétricas.

Tabla 4. Prueba de normalidad

	Género	Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sueldo mensual	Hombre	.273	84	.000	.434	84	.000
	Mujer	.135	115	.000	.931	115	.000
Tipo de contrato	Hombre	.528	84	.000	.356	84	.000
	Mujer	.487	115	.000	.499	115	.000
Nivel Organizacional	Hombre	.261	84	.000	.789	84	.000
	Mujer	.318	115	.000	.749	115	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se presenta la información relativa a los sueldos, donde se identificó que la media de sueldo de los hombres supera en \$9,620.13 al de las mujeres (ver Tabla 5).

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.

<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

Tabla 5. Media de sueldos por género

Estadísticos	
Sueldo mensual	
Hombre	Media 21477.63
	Desv. típ. 26975.014
	Rango 205600
Mujer	Media 11857.50
	Desv. típ. 5745.015
	Rango 32000

En relación a H_{i1} se acepta con un nivel de $p=0.00$ (ver Tabla 6), por lo tanto, se comprueba que existe diferencia entre las medias del sueldo que perciben entre hombres y mujeres.

Tabla 6. Contrastación de medias de sueldos

Estadísticos de contraste^a	
	Sueldo mensual
U de Mann-Whitney	3101.000
W de Wilcoxon	10361.000
Z	-4.887
Sig. asintót. (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Género

Se procede hacer el análisis por niveles organizacionales (ver Tabla 7).

Tabla 7. Medias de sueldo por nivel organizacional segmentado por género

	Gerencias	Mandos medios	Operativos
Hombre	\$ 39,819.17	\$22,842.00	\$12,807.00
Mujer	\$ 14,992.86	\$13,525.00	\$9,609.00
Diferencia	\$ 24,826.31	\$9,317.00	\$3,198.00

Se identifica que la media salarial de las mujeres es menor en relación, de lo que perciben los hombres en posiciones equivalentes.

Con respecto al tipo de contrato se identifica que las mujeres tienen un 20.7 % de sus contratos son temporales, mientras que solo el 14.2% de los hombres presentan este tipo de vínculo laboral (ver Tabla 8), así mismo se realizó en análisis inferencial de las variables encontrando un valor $p=0.231 > 0.05$ rechazando hipótesis la H_{i2} =Existe diferencia entre el tipo de contrato por género (ver Tabla 9), por lo cual a pesar de existir una diferencia no es significativa.

Tabla 8. Tipo de contrato por género

Tipo de contrato					
Género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	Válidos	Contrato temporal	13	12.3	14.4
		Contrato definitivo	77	72.6	85.6
		Total	90	84.9	100.0
	Perdidos	999	15	14.2	
		Sistema	1	.9	
		Total	16	15.1	
Total		106	100.0		
Mujer	Válidos	Contrato temporal	28	18.1	20.7
		Contrato definitivo	107	69.0	79.3
		Total	135	87.1	100.0
	Perdidos	999	20	12.9	
		Total	155	100.0	

Tabla 9. Tipo de Contrato

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.437 ^a	1	.231		
Corrección por continuidad ^b	1.045	1	.307		
Razón de verosimilitudes	1.470	1	.225		
Estadístico exacto de Fisher				.291	.153
Asociación lineal por lineal	1.430	1	.232		
N de casos válidos	225				

a. 0 casillas (0.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 16.40.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

A continuación, se presentan los hallazgos relacionados con el nivel organizacional que ocupan las mujeres, dentro de las organizaciones (ver tabla 10).

Se identifican porcentajes muy similares con respecto al nivel Gerencial entre géneros, presentando únicamente 1.5% superior en los hombres. En relación a los mandos medios, la diferencia es mucho más amplia con 11.3% superior los hombres, las mujeres tienen un 12.7% más de sus trabajadoras en mandos operativos en comparación al género masculino (ver Tabla 10).

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.

<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

Tabla 10. Nivel Organizacional

Género		Nivel Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	Válidos	Gerencial	13	12.3	14.0
		Mando medio	46	43.4	49.5
		Operativo	34	32.1	36.6
		Total	93	87.7	100.0
	Perdidos	999	13	12.3	
	Total		106	100.0	
Mujer	Válidos	Gerencial	17	11.0	12.5
		Mando medio	52	33.5	38.2
		Operativo	67	43.2	49.3
		Total	136	87.7	100.0
	Perdidos	999	19	12.3	
	Total		155	100.0	

La hipótesis H_{i3} =Existe diferencia frecuencias entre el nivel organizacional por género, se rechaza dado que no se encontró evidencia que indique que existe diferencia de niveles organizacionales entre géneros con un $p=0.095 > 0.05$, como se muestra en la Tabla 11.

Tabla 11. Contraste de niveles organizacionales por género

Estadísticos de contraste ^a	
	Nivel Organizacional
U de Mann-Whitney	5573.500
W de Wilcoxon	9944.500
Z	-1.670
Sig. asintót. (bilateral)	.095

a. Variable de agrupación: Género

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se concluye que la discriminación laboral salarial, es una realidad que experimentan las egresadas de la Universidad Politécnica de Guanajuato, se aceptó la hipótesis H_{i1} = Existe diferencia de medias entre el sueldo percibido por género, Los resultados concuerdan con los tipos de discriminación descritos por Castro (2001) ; Vera (2006), en relación a la discriminación salarial, por su parte Pandit, et al. (2022) advierte que las brechas salariales por género, no son una situación del pasado y que se siguen presentando los casos, Cruz y Rau, (2022), manifiestan en su investigación realizada en Chile, que encontraron evidencia que demuestra que la implementación de leyes para asegurar la igualdad de sueldos han generado la disminución de brechas salariales, estas leyes no solo manifiestan la obligatoriedad, enuncian consecuencias de no

Como citar: Álvarez, D., Márquez, V., Ramírez, N. y Ruiz, V. (2022). Brechas laborales por género de egresados de la Universidad Politécnica de Guanajuato. *Mujer y Políticas Públicas*, 1 (1), 45-55.

<https://doi.org/10.31381/mujer11.5>

llevarse a cabo, esta podría ser una posible estrategia para abatir la situación salarial de las mujeres, por su parte Javakhadz y Shelton (2022) exhiben esta brecha salarial por género pero van en la búsqueda de las causas, argumentando un origen principalmente del capital social.

Las mujeres, enfrentan situaciones de precariedad en las modalidades de contratación, situación que fue evidenciada con base en la aceptación de la hipótesis H_2 =Existe diferencia entre el tipo de contrato por género, Segovia-Saiz, et al. (2020) confirman esta situación en el ámbito académico al identificar desigualdades de género en la contratación y la promoción, Benach, et al. (2015) identificaron también mayor precariedad laboral en mujeres, esta circunstancia de laborar bajo situaciones precarias, genera afectaciones mentales de acuerdo a Valero, et al. (2022) como lo es la depresión y la ansiedad.

Un elemento en el cual se identificó avance fue que las egresadas de la universidad sujeto de estudio, lograron acceder a puestos de niveles organizacionales altos, situación corroborada con la aceptación de la hipótesis H_3 =Existe diferencia de frecuencias entre el nivel organizacional por género, sin embargo, la brecha salarial prevalece a pesar de tener acceso a puestos de nivel organizacional alto, son remuneradas más bajo, en comparación con los hombres.

Se sugiere para próximas líneas de investigación, indagar más sobre la brecha de género con respecto a las prestaciones, también si existen diferencias por programas educativos, adicionalmente sería interesante analizar sobre la discriminación laboral por género en ofertas de trabajo. Otra línea de investigación sería, si se presenta discriminación en relación con el acceso a los planes y programas de educación y formación, para verificar si la discriminación solo es salarial o comprende otras esferas de las relaciones laborales.

La fortaleza de este documento radica, en la aportación de evidencias sobre la existencia de discriminación laboral en el estado de Guanajuato.

La principal limitación de este estudio, fue en la muestra no probabilística.

Las implicaciones de estos resultados sugieren que, la actuación de las autoridades debe ir más allá de la publicación de leyes, ya que a partir de estos resultados se comprueba que existe una brecha salarial por género, a pesar de que la ley indica que: a trabajo igual, se debe recibir la misma remuneración.

Un dato interesante para remarcar, es que las mujeres, ya están teniendo acceso a puestos gerenciales y directivos, sin embargo, están recibiendo un salario menor al de los hombres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, D.G. (2014). *Edadismo en procesos de reclutamiento en la ciudad de Celaya*. [Disertación doctoral sin publicar]. Universidad de Celaya
- Benach, M.; Tarafa, G. ; Mir, J.; Molinero, E. y Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, (29) 5, pp. 375-378. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002>

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, (146), pp. 7-19. http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articulos-65173_recurso_1.pdf
- Congreso del Estado de Guanajuato (2013). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato*. https://portalsocial.guanajuato.gob.mx/sites/default/files/documentos/2013_GOBIERNO_GTO_Ley_igualdad_mujeres_hombres_estado_guanajuato.pdf
- Cruz, G. y Rau, T. (2022). The effects of equal pay laws on firm pay premiums: Evidence from Chile. *Labour Economics*, (75). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102135>
- INEGI (2022a, mayo 23). *Comunicado de prensa Núm 283/22*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enont/enoe_ie2022_05_Gto.pdf
- INEGI (2022b, mayo 21). *Comunicado de prensa Núm 303/22*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/iooe/iooe2022_05.pdf
- Javakhadz, D. y Shelton, A. (2022). Executive social connections and gender pay gaps. *Journal of Corporate Finance*, (73). <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102169>
- OIT. (1958). *C111 Convenio sobre la discriminación*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf
- Pandit, R.; Minton, L.; Smith, E.; Spalluto, L. y Porter, K. (2022). Equal pay for equal work in radiology: Expired excuses and solutions for change. *Clinical Imaging*, (83), 93-98. <https://doi.org/10.1016/j.clinimag.2021.12.015>
- Secretaría de Educación de Guanajuato [SEG] (2022)- Estadísticas de Nivel superior. [Página web]. <https://www.seg.guanajuato.gob.mx/SIIE/SitePages/SIIE.aspx?seccion=estadisticas>
- Segovia-Saiz, C.; Briones-Vozmediano, E.; Pastells-Peiró, R.; González-María, E. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, (34) 4, pp. 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Universidad Politécnica de Guanajuato. (2020). Encuesta Seguimiento a Egresados. [Sitio de intranet]. <http://10.1.0.1/archivos/vinculacion/REVIN17.pdf>
- Vera, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf
- Valero, E.; Utzet, M. y Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental?. *Gaceta Sanitaria*, (36) 5, pp.477-483. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>
- World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. [Documento web]. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf