

runa

REPORTE DE INVESTIGACIÓN

La brecha salarial de género en México



ÍNDICE

HIGHLIGHTS

INTRODUCCIÓN

PARTICIPANTES

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO

MÉXICO VERSUS EL RESTO DEL MUNDO

FACTORES PRINCIPALES

PAPEL DE LAS EMPRESAS

IGUALDAD DE GÉNERO Y DESEMPEÑO CORPORATIVO

CONCLUSIÓN

HIGHLIGHTS

Nuestro informe, La Brecha Salarial de Género en México, presenta los resultados de una encuesta que completamos con más de 450 mujeres que trabajan en empresas con oficinas en México.

Trabajan en empresas de una variedad de industrias que incluyen: tecnología (19,4%), finanzas y bancos (15,0%), consultoría (8,6%), marketing y medios de comunicación (5,20%), recursos humanos (3,9%), manufactura (3,3%), comercio electrónico (3,0%), seguros (2,8%), bienes inmuebles (2,5%), construcción (2,5%), comercio y establecimientos (2,2%), educación (2,2%), entretenimiento (1,9%), salud (1,9%), logística y transporte (1,8%), bienes de consumo (1,7%), servicios administrativos (1,7%), gobierno (1,4%), hotelería y turismo (1,4%), energía y medio ambiente (0,80%), organizaciones no gubernamentales (0,80%), deporte

y ocio (0,60%), seguridad (0,60%), servicios legales (0,40%) y otros (14,4%).

Algunas de las mujeres que entrevistamos trabajan en empresas reconocidas incluyendo Accenture, Adecco, Amazon, Ben & Frank, BBVA/Bancomer, Bitso, Citibanamex, Clip, Credijusto, Credits, Credit Suisse, Didi, Endeavor, Expedia, Facebook, Google, Gympass, HSBC, Instacart, Justo, J.P.Morgan, Kavak, Kueski, Konfio, Kubo Financiero, LinkedIn, Mercadolibre, Nestlé Nubank, Oyo, Pricewaterhouse Coopers, Rappi, Santander, Scotiabank, Selina, Sin Delantal, Stripe, Snap, Telcel, Telefónica, Uber, Walmart, Yalo y Zendesk.

Las principales cifras fueron:

- El 65,3% de las mujeres cree que hay una brecha salarial de género en México.
- El 47,6% cree que los hombres ganan del 26% al 50% más que las mujeres.
- El 63,8% cree que la brecha salarial de género se produce en todos los niveles socioeconómicos.
- El 42,2% cree que la brecha salarial de género se produce en todos los niveles organizacionales desde arriba hasta abajo.
- El 48,4% cree que la brecha salarial de género en México se mantiene igual no está creciendo, ni bajando.
- El 66,4% cree que la brecha salarial de género en México es peor que en el resto del mundo.
- El 64,9% confirmaron que tener hijos es un factor importante en la brecha salarial de género.
- El 74,2% cree que las mujeres que se toman un descanso del trabajo para criar a sus hijos y luego ingresan a la fuerza laboral en una fecha posterior afecta su potencial de compensación.
- El 54,5% piensa que el periodo de licencia de paternidad permitido afecta la brecha salarial de género.
- Una de tres mujeres cree que las mujeres que pasan más tiempo trabajando mientras sus hijos son pequeños tiene un impacto negativo en los niños.
- Una de dos mujeres cree que es “problemático para la dinámica del hogar” cuando la mujer gana más que el hombre.
- El 53,4% cree que la principal razón por la que a los hombres se les paga más que a las mujeres es sesgo general contra las mujeres en el lugar de trabajo.
- Solo el 15,6% de las empresas realizan auditorías salariales de género.
- Solo el 12,8% de las empresas cuentan con certificación de diversidad.
- El 73% de las encuestadas creen que el acceso a los servicios financieros está afectando la brecha salarial de género.
- El 73,4% piensa que la principal medida que pueden adoptar las empresas para combatir la brecha salarial de género es promover una cultura laboral diversa.

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, en una era en la que el conocimiento, la ciencia y los derechos humanos han alcanzado su expresión más alta, las mujeres son tratadas de manera injusta a diferencia de los hombres. Las mujeres tienen menos oportunidades laborales, más obstáculos para conseguir un trabajo, mayor nivel de hostigamiento y un salario inferior al de los hombres.

México se enfrenta a este desafío. Menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad laboral tienen un trabajo. Casi el 60% de las mujeres trabajan en la economía informal con menor seguridad social, alta inseguridad y un salario bajo. Aquellas que trabajan en la economía formal ganan hasta un 22% menos que los hombres.¹

México ha mejorado en promover la igualdad y cerrar las diferencias de género entre hombres y mujeres. Tienen una representación más equitativa en el gobierno y reciben la misma educación o mejor educación que los hombres. Además, hoy más que nunca, existe un mayor número de mujeres que son las principales proveedoras del hogar.

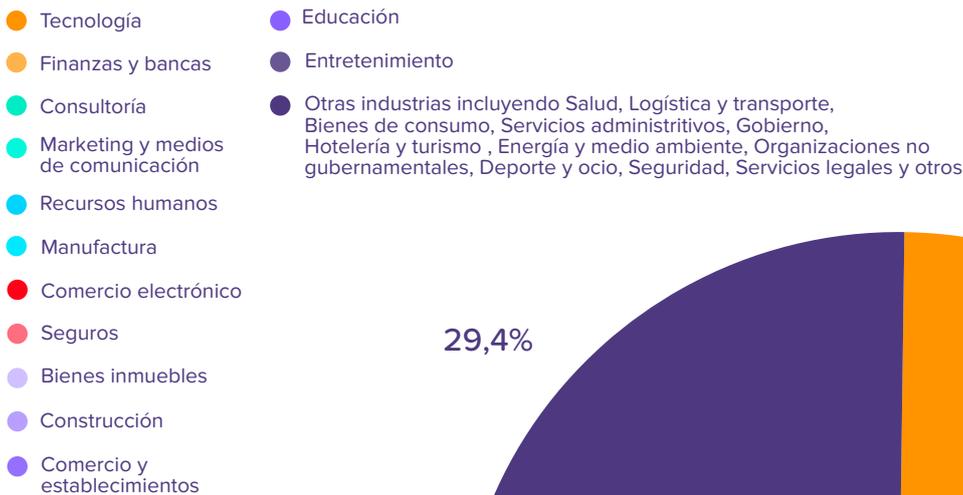
Pero necesitamos hacer más. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es un deber humano, político, social y económico. La inclusión de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto positivo en la economía, el hogar y, lo más importante, en futuras generaciones. Las madres trabajadoras cambian los roles de género y contribuyen a la eliminación de estereotipos dañinos para nuestro futuro.

PARTICIPANTES

Entrevistamos a más de 450+ mujeres que trabajan en empresas en México.

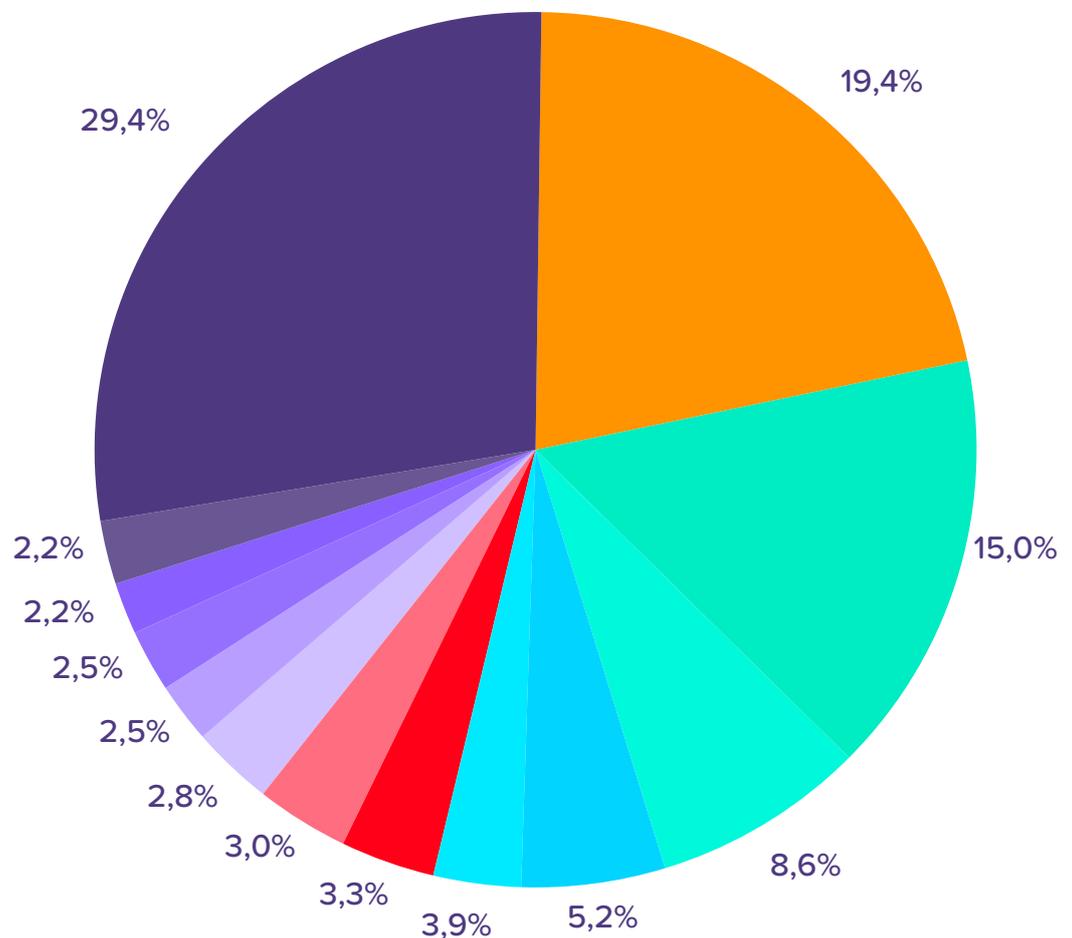
Algunas de las mujeres que entrevistamos trabajan en empresas reconocidas con oficinas en México incluyendo Accenture, Adecco, Amazon, Ben & Frank, BBVA/Bancomer, Bitso, Citibanamex, Clip, Credijusto, Credits, Credit Suisse, Didi, Endeavor, Expedia, Facebook, Google, Gympass, HSBC, Instacart, Justo, J.P.Morgan, Kavak, Kueski, Konfio, Kubo Financiero, LinkedIn, Mercadolibre, Nestlé Nubank, Oyo, Pricewaterhouse Coopers, Rappi, Santander, Scotiabank, Selina, Sin Delantal, Stripe, Snap, Telcel, Telefónica, Uber, Walmart, Yalo y Zendesk. Para obtener la lista completa de participantes, consulte la página 21 al final del informe.

Industrias



Las participantes trabajan en todos los niveles de las empresas, incluyendo: el nivel base (37%), el nivel medio (34%) y el nivel de gerencia (29%).

Se incluyó una amplia gama de empresas de los sectores de tecnología (19,4%), finanzas y bancos (15,0%), consultoría (8,6%), marketing y medios de comunicación (5,20%), recursos humanos (3,9%), manufactura (3,3%), comercio electrónico (3,0%), seguros (2,8%), bienes inmuebles (2,5%), construcción (2,5%), comercio y establecimientos (2,2%), educación (2,2%), entretenimiento (1,9%), salud (1,9%), logística y transporte (1,8%), bienes de consumo (1,7%), servicios administrativos (1,7%), gobierno (1,4%), hotelería y turismo (1,4%), energía y medio ambiente (0,80%), organizaciones no gubernamentales (0,80%), deporte y ocio (0,60%), seguridad (0,60%), servicios legales (0,40%) y otros (14,4%).



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO

La brecha salarial de género es la diferencia que existe entre el salario que perciben las mujeres y los hombres. Ésta se ha calculado de diferentes maneras, que han llevado a la misma conclusión. Sin importar el lugar del mundo, las mujeres ganan menos que los hombres en casi todos los sectores y ocupaciones.

En México no es diferente y también se presenta una diferencia salarial de género. La OCDE reporta que en México las mujeres ganan un 18,8% menos que los hombres, un porcentaje ligeramente superior a la media de la OCDE que es un 13,1%.² Las participantes de nuestro estudio creen que la brecha salarial es mucho mayor que lo reportado y ronda por el 26 al 50%.

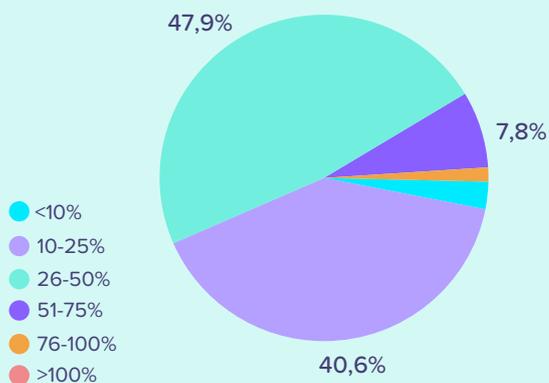
La brecha salarial de género existe en todos los niveles de una empresa; sin embargo, es más prominente en los cargos directivos de la organización. En un estudio reciente de Mckinsey, se confirmó que las mujeres en puestos ejecutivos ganan hasta un 22% menos que sus homólogos masculinos.³



Estimaciones salariales promedio 2020 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México

En otros países más desarrollados, se ha demostrado que la brecha salarial de género mejora con el nivel socioeconómico. Sin embargo, en México no ha sucedido así. Más del 63,8% de las encuestadas cree que la brecha salarial de género se produce en todos los niveles socioeconómicos.

¿Qué porcentaje más crees que se les paga a los hombres que a las mujeres?



¿En qué niveles socioeconómicos existe la brecha salarial de género?



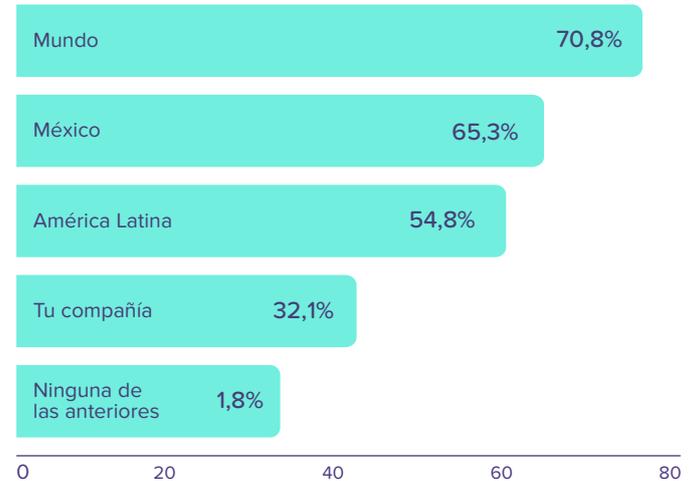
“Desafortunadamente la brecha en México parece lejos de cerrarse; los factores culturales hacen que sigamos romantizando al hombre proveedor y la mujer como ama de casa. Esto impacta en los sesgos que todos tenemos, necesitamos ser conscientes para empezar a cambiar actitudes y así empezar a cerrar la brecha.”

Mariana Castillo

Cofundadora y Co-CEO de Ben & Frank

A pesar del significativo crecimiento de la economía mexicana y de los grandes avances en igualdad social que se han logrado en México a lo largo de las últimas décadas, la mayoría de las participantes en nuestro estudio cree que la brecha salarial de género no está mejorando ni empeorando, sino que se mantiene exactamente igual. Y atribuyen esta ausencia de mejora al principal responsable de la brecha salarial: los prejuicios de género contra las mujeres profundamente arraigados.

¿Crees que existe una brecha salarial de género en...(Marque todas las que correspondan)



0 20 40 60 80

“Tenemos que combatir el machismo endémico de la región con educación y cultura.”

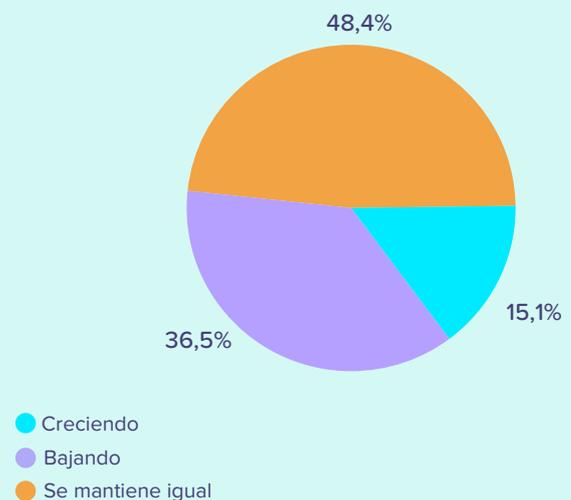
Inma Cañadas

Cofundadora & CMO de Keynua

¿En qué niveles organizacionales existe la brecha salarial de género?



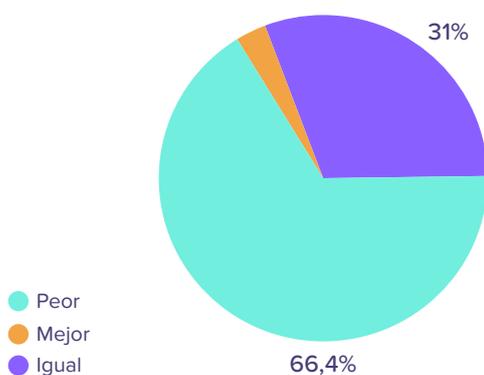
¿Crees que la brecha salarial de género en México está creciendo, bajando o se mantiene igual?



MÉXICO VERSUS EL RESTO DEL MUNDO

El 66,4% de las encuestadas cree que la brecha salarial de género en México es peor que en el resto del mundo.

¿Crees que la brecha salarial de género en México es peor, mejor o igual que en el resto del mundo?



De hecho, la brecha salarial en México es 5,5% más alta que la media de la OCDE.⁴ Sin embargo, el factor que más destaca en México versus el resto del mundo es la falta de inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual conlleva grandes implicaciones que afectan a la brecha salarial de género.

Menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad laboral tienen un trabajo, ésta es la cuarta tasa más baja de todos los países de la OCDE, y es mucho más inferior que la tasa de hombres activos en el mercado laboral mexicano, que es del 77,2%.⁵ Casi el 60% de las mujeres que trabajan tienen empleos en la economía informal con protección social reducida, alta inseguridad y bajo salario.⁶

Las madres de familia y jóvenes mexicanas enfrentan grandes obstáculos para encontrar un trabajo remunerado. La tasa de mujeres jóvenes que no trabajan, no estudian y no tienen formación académica es del 33%, 18 puntos porcentuales arriba de la media de la OCDE. Por lo tanto, las mujeres mexicanas tienen cuatro veces más probabilidades de quedar desempleadas, o no recibir educación (NINIS) en comparación con los hombres.⁷

Además, México es uno de los países de la OCDE con niveles más elevados de violencia contra las mujeres. El 66% de mujeres mexicanas con más de 15 años declaran haber sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida, esto constituye una violación a un derecho fundamental de seguridad y afecta su capacidad para participar en la vida pública y económica del país.^{8 9 10}

Tasa de participación laboral femenina más baja por país 2019¹¹

País	Rango	% Participación	
		Mujeres	Hombres
TURQUÍA	1	34,4%	72,0%
ITALIA	2	41,3%	59,2%
GRECIA	3	44,4%	60,1%
MÉXICO	4	44,7%	77,2%
POLONIA	5	48,2%	65,0%
CHILE	6	49,3%	69,8%
BÉLGICA	7	49,8%	59,1%
COSTA RICA*	8	50,6%	74,4%
FRANCIA	9	51,3%	59,7%
REPÚBLICA ESLOVACA	10	52,3%	76,0%
REPUBLICA CHECA	11	52,6%	68,5%
OCDE - PROMEDIO	12	53,1%	69,5%
ESLOVENIA	13	53,2%	63,0%
JAPÓN	14	53,3%	71,4%
ESPAÑA	15	53,3%	64,3%
COREA	16	53,5%	73,5%
BRASIL*	17	54,5%	73,7%
PORTUGAL	18	54,8%	64,4%
HUNGRÍA	19	55,2%	71,1%
LETONIA	20	55,7%	68,0%
LUXEMBURGO	21	55,8%	65,4%
AUSTRIA	22	56,0%	71,1%
IRLANDA	23	56,0%	68,5%
COLOMBIA	24	56,6%	79,9%
ALEMANIA	25	56,6%	67,4%
LITUANIA	26	57,3%	67,8%
ESTADOS UNIDOS	27	57,4%	69,2%
DINAMARCA	28	57,9%	66,8%

* No son países miembros de la OCDE

PRINCIPALES FACTORES

Existen varios factores que contribuyen a la brecha salarial de género en México:

Baja participación en puestos de liderazgo. Las mujeres ocupan únicamente el 37% de los puestos de nivel básico y solo un 10% de los cargos en comités ejecutivos. El problema es peor en las empresas nacionales, en donde los objetivos de igualdad de puestos por género no forman parte de las iniciativas corporativas. La proporción de mujeres que trabajan en estas empresas es, en promedio, 10% más baja que la proporción de mujeres en empresas extranjeras que operan en México.¹²

Además de esto, las mujeres no tienen gran participación en las juntas directivas, ocupando únicamente el 8% de los cargos que participan en estas juntas, muy por debajo del promedio de la OCDE de 20%.¹³ Y las mujeres solo representan el 36% de los puestos de gerencia.¹⁴

“Las mujeres en posiciones de liderazgo tenemos la responsabilidad de abrir camino para otras mujeres. Primero, demostrando que como mujer puedes crecer en el mundo de negocios. Segundo, siendo parte del cambio ya sea invirtiendo tiempo o dinero en otras mujeres. Tercero, aprovechando que ya tenemos un lugar en la mesa para desde dentro liderar la reducción de los gaps que existen.”

Loreanne Garcia

Cofundadora y Chief People Officer de Kavak

“Al tener más mujeres en posiciones de liderazgo podemos indirectamente trabajar en los biases inconscientes que tenemos como sociedad. Visibilizando y normalizando el rol de la mujer como tomadoras de decisiones en los negocios y como líderes organizacionales.”

Antonia Rojas Eing

Partner en AIIVP

Las mujeres en México tienen menor representación en todos los niveles de trabajo

Representación de mujeres por función corporativa en 2018 (% de empleados)



PARTE 6: PRINCIPALES FACTORES

Jornada laboral. La OCDE reporta que las mujeres mexicanas llevan a cabo más del 75% de los quehaceres del hogar, incluyendo las tareas domésticas y el cuidado de los niños.¹⁵ Debido a esto, muchas veces las mujeres cuentan con menos flexibilidad para trabajar en un horario laboral de 9 am a 5 pm.

El 64,9% de las encuestadas confirmaron que, por esta misma razón, tener hijos es un factor importante en la brecha salarial de género.

“Para el caso de las mujeres que adicional al "éxito" profesional, buscan éxito personal, se vuelve muy complicado dividir las horas en el día entre todas sus responsabilidades, ya que, al dedicar tiempo y disposición a una de ellas, no le dedicas ese tiempo y disposición a otra.”

Ara Gaona

Empleada en Clip

Periodos fuera del mercado laboral. Las mujeres son más propensas que los hombres a hacer una pausa en su carrera profesional para criar a sus hijos o para cuidar de sus familiares mayores o enfermos. Y cuando regresan a laborar, es muy probable que se hayan quedado atrás en el avance de su carrera profesional y en su correspondiente remuneración.

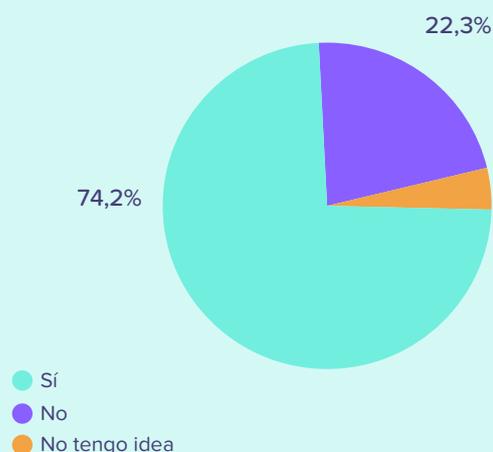
Dado que a menudo la reincorporación al mercado laboral es difícil, con frecuencia las mujeres aceptan empleos a jornada parcial o empleos en la economía informal, donde se les paga menos de lo que merecen por su cualificación profesional. En México, las mujeres son más propensas que los hombres a tener empleos informales o jornadas parciales y debido a que en estos empleos los salarios son más bajos, se debilita su motivación para regresar al mercado laboral y toman la decisión de ya no trabajar.

Educación. México ha dado un salto enorme en conseguir una educación igualitaria para hombres y mujeres. Se ha cerrado la brecha de género en las inscripciones en educación primaria, secundaria y educación terciaria que anteriormente asolaba a México.¹⁶ Ahora las mujeres representan el 49,5% de los estudiantes universitarios y el 52,1% de los estudiantes en programas de posgrado.^{17 18}

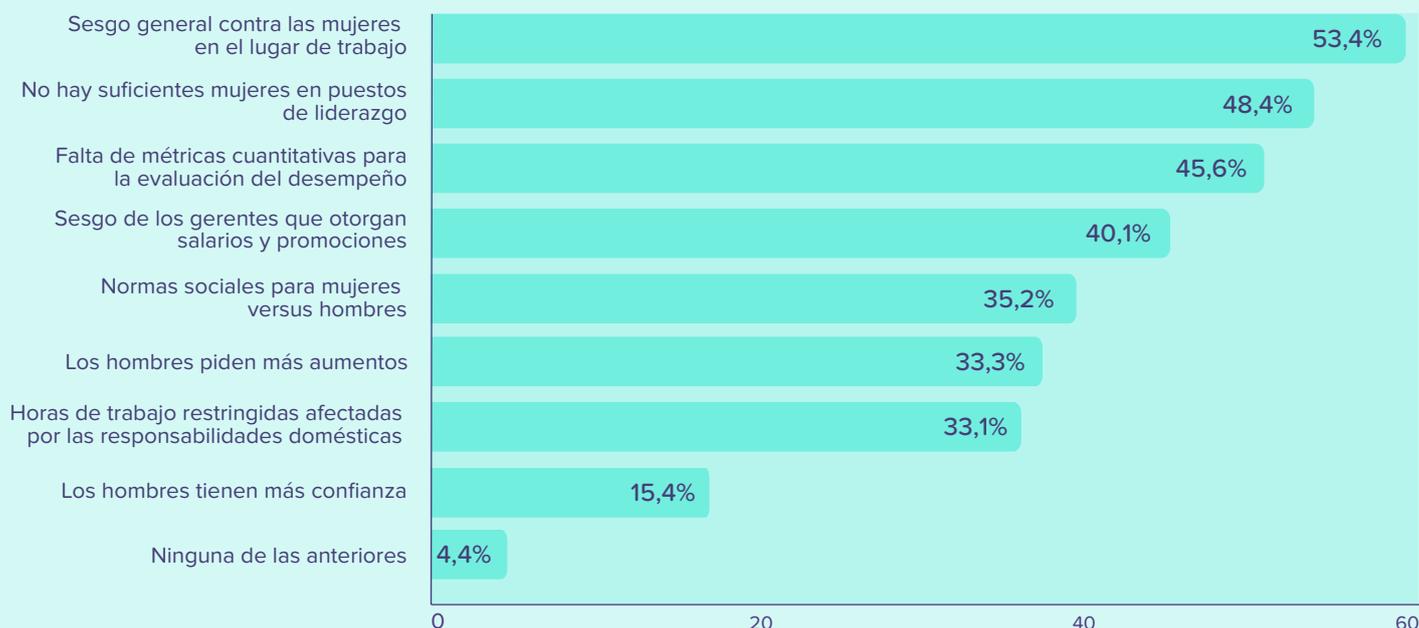
Sin embargo, a pesar de estos avances en la igualdad por la educación, las mujeres siguen recibiendo un salario menor que los hombres. De hecho, en México tener una licenciatura universitaria no garantiza a las mujeres un puesto de trabajo. El 75% de las mujeres que se gradúan de la universidad no tienen un trabajo remunerado en la economía formal.¹⁹

Además, las mujeres aún no están representadas en igualdad en las profesiones STEM, que son las que más se alinean con los cargos de alta remuneración. Solo el 14,5% de las mujeres en México, se gradúan de carreras STEM, comparado con el 37,6% de los hombres.²⁰

¿Crees que las mujeres que se toman un descanso del trabajo para criar a sus hijos y luego ingresan a la fuerza laboral en una fecha posterior afecta su potencial de compensación?



¿Por qué crees que a los hombres se les paga más que a las mujeres?
(Marque todo lo que corresponda)



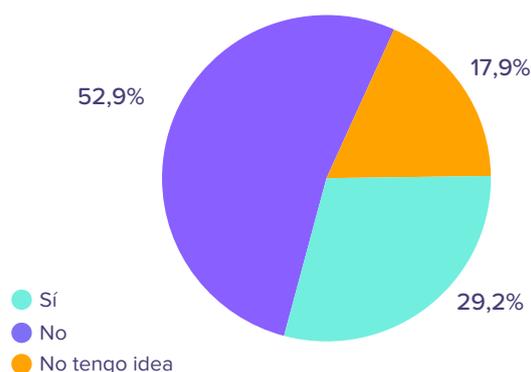
Etiquetas sociales. Las etiquetas sobre el papel de la mujer en la sociedad siguen siendo confusas y además podrían suponer una barrera a la entrada para el mundo laboral. Por ejemplo, el 29,2% de las mujeres de nuestro estudio cree que los hijos sufren cuando una mujer trabaja, y una de dos mujeres cree que es “problemático para la dinámica del hogar” cuando la mujer gana más que el hombre.

Asociado a lo roles de género, encontramos la existencia de la violencia doméstica en México. El 66% de mujeres con más de 15 años ha sufrido alguna forma de violencia de género, principalmente a manos de sus esposos o parejas.²¹ Casi el 40,6% de las mujeres empleadas en Ciudad de México reportaron algún trastorno en el trabajo debido a la violencia doméstica, según un estudio reciente.²²

“Se cree o se les visualiza como el "proveedor" del hogar, cuando las mujeres por igual ya somos, mucho más que antes, proveedoras de nuestros hogares.”

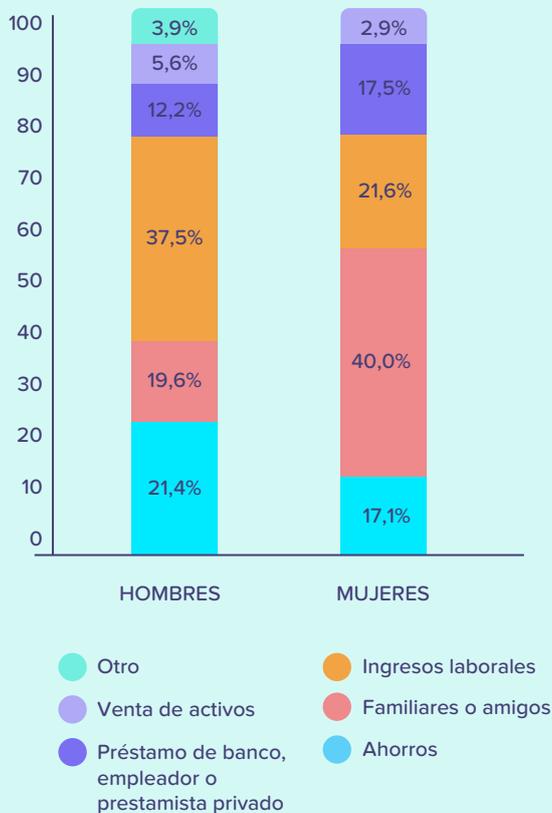
Maríel Argote
Senior Account Executive
en BBVA Bancomer

¿Crees que las mujeres que pasan más tiempo trabajando mientras sus hijos son pequeños tiene un impacto negativo en los niños?



PARTE 6: PRINCIPALES FACTORES

Fuente principal de fondos de emergencia entre la población mexicana con acceso a dichos fondos por género 2017 ²³

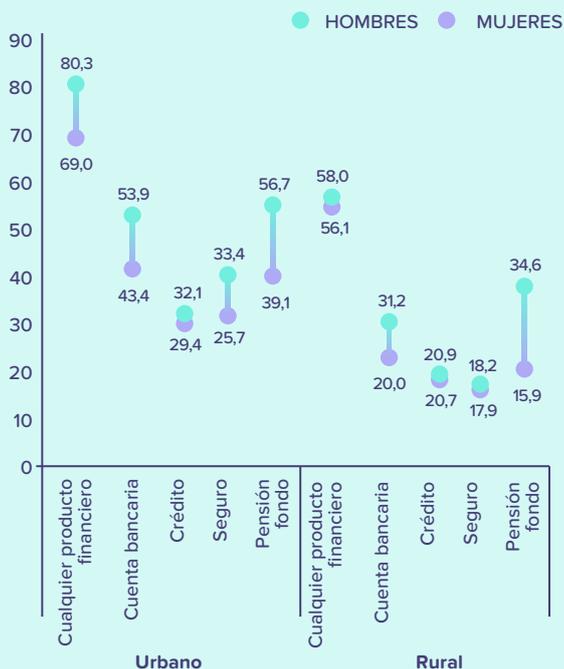


Acceso financiero. El 73% de las encuestadas creen que el acceso a los servicios financieros está afectando la brecha salarial de género. Los datos respaldan esta creencia. Tanto en áreas rurales como urbanas, los hombres tienen más acceso que las mujeres a los servicios financieros. Adicional a esto, la principal fuente de financiamiento por una emergencia para las mujeres es la familia y amigos, mientras que para los hombres son los ingresos por el trabajo. ²³

El acceso a financiamiento no solo ayuda con la contribución de los negocios liderados por mujeres al crecimiento, sino que también contribuye al empoderamiento femenino, permite hacer un mejor uso de los recursos y reduce la vulnerabilidad de sus hogares y negocios.

“Equidad de género no significa que las mujeres son iguales que los hombres, significa que deben tener las mismas oportunidades sin importar su género. Acceso a servicios financieros y capital es un punto clave para asegurar esa equidad de género.”

Brecha de género en la inclusión financiera en México por tipo de producto financiero 2018 ²⁴



Pamela Valdez
CEO y Fundadora de Beek

Si bien existen varios factores que explican la brecha salarial de género, las investigaciones han demostrado que estos no son los únicos responsables de la brecha salarial. Más del 53.4% de las encuestadas comentaron que el factor principal que contribuye a la brecha salarial de género es un sesgo de género natural contra las mujeres existente en la sociedad y en el ámbito laboral.

Un trabajo realizado por una mujer es percibido como de menor valor que si éste es realizado por un hombre. En ausencia de métodos de evaluación objetivos del trabajo, puede darse un prejuicio de género a la hora de determinar las escalas salariales para mujeres y hombres. De hecho, el 45,6% de nuestras participantes piensa que uno de los principales contribuyentes a la brecha salarial de género es la falta de métricas cuantitativas para la evaluación del desempeño.

PAPEL DE LAS EMPRESAS

Cuando preguntamos a nuestras encuestadas si las empresas mexicanas están haciendo lo suficiente para minimizar la brecha salarial de género, más del 78.4% no estaban de acuerdo. Las encuestadas creen que las empresas deben participar más activamente para acabar con esta brecha salarial de género.

Las medidas que se recomienda adoptar incluyen:

1. Realizar una auditoría de salarios. Solo el 15,6% de las encuestadas dijo que su empresa tiene auditorías salariales para revisar el sesgo de género. La concientización es el primer paso para resolver el

“Es importante que las empresas hagan su parte porque son los que están mejor posicionados para ayudar. Ellos deciden cuánto pagar a sus empleados y si la posición será ocupada por un hombre o una mujer.”

Caroline Merin

Chief Operating Officer de Rappi

Las medidas adoptadas por las empresas según las participantes

METRICAS

- 1. Auditoría de salarios
- 2. Objetivos de género

RECLUTAMIENTO

- 3. Garantizar un proceso ciego de contratación

DESEMPEÑO

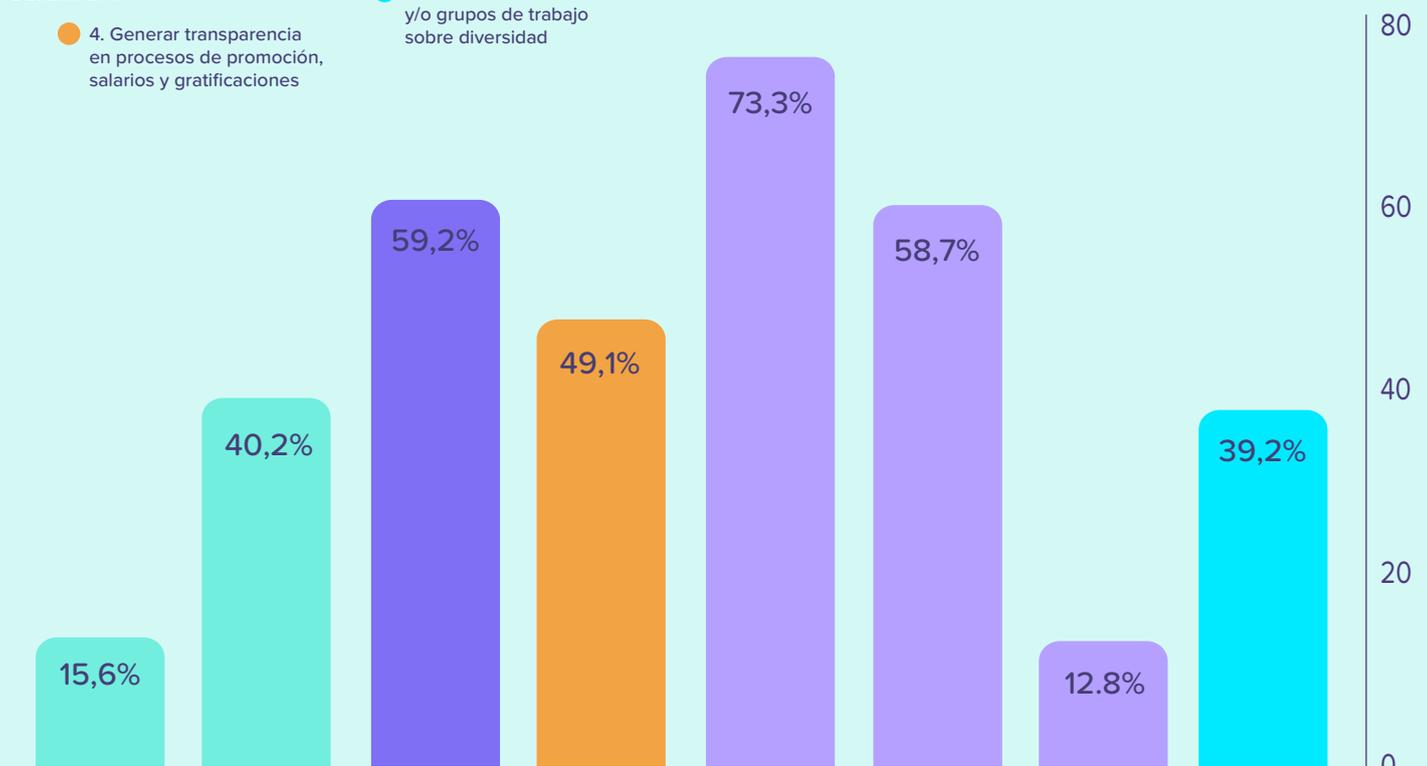
- 4. Generar transparencia en procesos de promoción, salarios y gratificaciones

POLITICAS Y INFRAESTRUCTURA

- 5. Trabajo flexible
- 6. Programa de licencia por paternidad
- 7. Certificación de diversidad en el lugar de trabajo

EQUIPO

- 8. Gerentes de diversidad y/o grupos de trabajo sobre diversidad



problema y luego analizar la remuneración por género para tener una mejor panorama. Adicionalmente, ser muy claro en la forma en cómo la empresa remunera a sus empleados para evitar ambigüedad.

Realizamos auditorías de compensación 2 veces al año. Ellos aseguran que todos los empleados sean tratados por igual cuando se trata de compensación y desempeño, independientemente de su género.

Andrea Rojas
Head of People Operations en Runa

2. Establecer objetivos por género. El 40,2% de las encuestadas dijo que su empresa tiene objetivos de género que comparte con la empresa. El tener un número mayor de mujeres genera mayor interés en el sector laboral y favorece a un ambiente de conocimiento y educación de estas brechas. Es importante asegurarse de que la igualdad de género debe ser clara y realista para ser posible. Mejorar la igualdad de género en la organización y reducir la brecha salarial de género pueden ser objetivos globales de cualquier organización pero esto no es muy específico, por lo que se corre el riesgo de no tener éxito. Para evitar esto, se pueden establecer metas concretas y en un periodo de tiempo específico.²⁶

En Uber, hacen una calibración para asegurar que tanto hombres como mujeres en puestos similares están recibiendo una compensación adecuada.

Amanda Santiago
Project Manager - Strategic Initiatives S&P (LatAm) en Uber

3. Garantizar un proceso ciego de contratación en relación al género. El 59,4% de las encuestadas cree que su proceso de contratación es ciego al género. Las formas de garantizarlo son:

- Listas de candidatos preseleccionados donde por lo menos haya dos mujeres.
- Realizar un proceso de selección evaluando a los candidatos en base a sus capacidades y estandarizar las tareas y puntuación de entrevistas para garantizar imparcialidad.
- Definir los salarios en función del puesto, no en salarios anteriores.

Creo que es un problema desde el primer trabajo. En cada nueva empresa te dan 15% aumento, entonces si aceptaste un salario bajo en tu última empresa, la nueva empresa va a mantener la brecha existente desde los primeros trabajos.

Amanda Jacobson
Chief of Staff en Oyster Financiero

4. Generar transparencia en procesos de promoción, salarios y gratificaciones. El 49,1% de las encuestadas afirma que su proceso de ascenso y aumento salarial es claro. Transparencia significa ser abierto en cuanto a procesos, políticas y criterios para la toma de decisiones. Los empleados deben tener claro aquello que se toma en cuenta en estos procesos para reducir desigualdad salarial y los gerentes entiendan que sus decisiones deben ser objetivas y comprobables.

Es importante tener un esquema de evaluación estandarizado y sin un "bias", evaluando a la persona por sus aptitudes y sus habilidades.

Camilla Checa
Account Manager en Zendesk



5. Adoptar una política de trabajo flexible. El 73,3% de las encuestadas dijo que después de COVID su empresa continuará con una política de trabajo flexible. La flexibilidad en el trabajo, a todos los niveles, permite que las mujeres puedan administrarse de manera más fácil entre la maternidad y la familia. En una política de trabajo flexible, el empleado trabaja un número fijo de horas todos los días. Sin embargo, la hora de inicio y finalización de la jornada laboral puede variar dentro de un rango específico y un conjunto de horas fijas.

Algunas empresas también tienen flexibilidad en cuanto a la ubicación del trabajo, permitiendo que los empleados trabajen desde su hogar varios días de la semana o, en algunos casos, con una jornada laboral totalmente remota. El 30,7% de las encuestadas cree que el COVID-19 ha influido positivamente en las

políticas de trabajo flexible a largo plazo, ya que las empresas han comprobado que los empleados pueden ser responsables y completar sus actividades laborales trabajando desde casa.

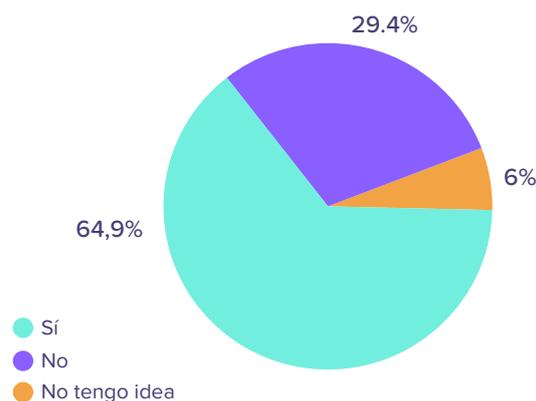
Una vez que una empresa adopta una política de trabajo flexible, es importante hacer lo siguiente:

- Publicar todos los empleos con opción de trabajo flexible, como empleos a tiempo parcial, remoto o por horas establecidas.
- Permitir que las personas tengan flexibilidad en el trabajo siempre que sea posible.
- Animar a los directivos o líderes a convertirse en modelos del trabajo flexible y a abogar por el trabajo flexible.
- Motivar a los hombres a trabajar de forma flexible, para que no sea un beneficio visto solamente para las mujeres.

“**Ante las dificultades podemos crear oportunidades. El que las empresas ofrezcan un panorama laboral flexible tiene un impacto en la atracción y retención de talento. Como madre de dos hijos, deseo seguir trabajando en un esquema flexible de aquí en adelante.**”

Anna Aguilar
Head of Mexico Growth en Stripe

¿Crees que para las mujeres tener hijos es un obstáculo relacionado con la brecha salarial de género?



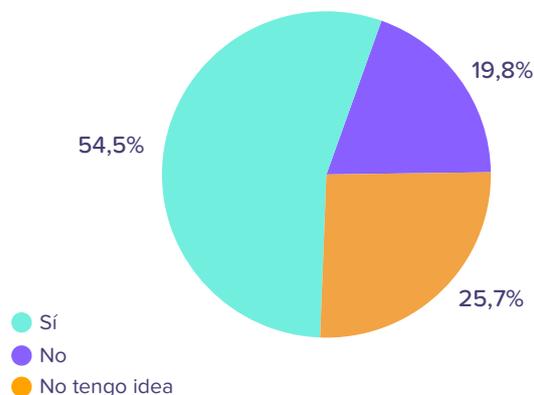
PARTE 7: PAPEL DE LAS EMPRESAS

6. Establecer un programa de licencia por paternidad.

El 58,7% de las encuestadas dijo que su empresa tenía un programa de paternidad y el 54,5% piensa que el periodo de licencia de paternidad permitido afecta la brecha salarial de género. De hecho, la brecha salarial de género se ensancha dramáticamente cuando las mujeres tienen hijos, pero se podría reducir si los hombres y las mujeres pudieran compartir el cuidado de los hijos de una forma más equitativa.

La idea de un Programa de Licencia por Paternidad es permitir que los padres puedan tener un mayor tiempo de permiso remunerado que el establecido por ley, en México es solo de 5 días. Si no es posible ofrecer un permiso totalmente remunerado, algunas empresas han optado por un permiso parcialmente remunerado. Es importante considerar que el Programa de Licencia de Paternidad por sí mismo no puede combatir la brecha salarial, pero puede ser una herramienta a utilizar en combinación con otras acciones.²⁷

¿Crees que el periodo de licencia de paternidad permitido por las empresas afecta la brecha salarial de género?



¿Cuántas semanas pueden tomar los padres por licencia de paternidad en tu empresa?



Estoy convencida que estas políticas de paternidad tienen la capacidad de "level the playing field." Sin embargo, es importante que las empresas no solo ofrezcan un paternity leave, pero también que los hombres lo vean más allá de una "prestación" y realmente se tomen ese tiempo.

Andrea Madero

Payments Project Manager en Bitso

Las mujeres mexicanas llevan a cabo más del 75% de los quehaceres del hogar, incluyendo las tareas domésticas y el cuidado de los niños.



7. Obtener una certificación de diversidad en el lugar de trabajo. Solo el 12,8% de las encuestadas dijo que su empresa tiene certificación de diversidad. Las empresas pueden adoptar la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, promulgada en 2015 por la Secretaría del Trabajo y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Al adoptar la norma, las empresas reciben una certificación que los reconoce como un lugar de trabajo con prácticas no discriminatorias. Para obtener la certificación, las empresas deben someterse a una auditoría que verifique las prácticas y políticas que aplican.

La auditoría de la empresa incluye un análisis de:

- Su proceso de selección y contratación.
- Capacitación, promoción, salario igualitario y políticas contra el acoso.
- Designación de un comité responsable de implementar las políticas relativas a este tema.
- Cuotas de género.

La certificación de diversidad²⁸

PASO 1

Cumplir con las calificaciones críticas:

- Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
- Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- Realizar una auditoría interna.
- Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

PASO 2

La organización deberá llenar La cedula de registro y carta compromiso.

Después, la enviará al consejo Interinstitucional integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Asimismo, se debe enviar una carta compromiso en hoja membretada firmada por el representante legal o máxima autoridad de la empresa en cada proceso de certificación.

PASO 3

Se refiere al proceso por el cual el centro de trabajo sea calificado y notificado:

Organismo de Certificación. A través de la página de la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) podrá solicitar una cotización del servicio para la evaluación de la NMX-R-025-SCFI-2015.

Auditoría. Por medio de un auditor se revisan los requisitos mediante una evaluación con evidencia documental de la empresa. Al final, se entregará un informe con los puntos obtenidos.

PASO 4

La calificación mínima en el informe debe ser de 70 puntos, dentro de los cuales deben estar incluidos los 30 puntos de los requisitos críticos sí o sí. Su duración será de 4 años a partir del fechado del certificado aprobatorio.

Cada vez que la compañía desee renovar tendrá que obtener 10% mínimo con respecto al porcentaje aprobatorio anterior.

“Es importante abrir canales de comunicación para conversar en confianza sobre temas de diversidad y debatir ideas de roles de género tradicionales.”

Isabelle Gomez

Lead Generation Specialist en Credits

8. Designar a gerentes de diversidad y/o grupos de trabajo sobre diversidad. El 39,2% de las encuestadas confirman que tienen un grupo de trabajo de diversidad o un gerente dedicado en su empresa. Los grupos de trabajo y los gerentes de diversidad monitorean los procesos de gestión del talento (como las contrataciones o promociones) y la diversidad dentro de la empresa. Pueden reducir las decisiones sesgadas en la contratación y en la promoción de puestos, ya que las personas que toman las decisiones sabrán que están siendo observados. Esta rendición de cuentas puede mejorar la representación de las mujeres en su empresa.

Los gerentes de diversidad deberían:

- Tener un cargo ejecutivo/sénior dentro del organigrama.
- Tener visibilidad de información interna de la empresa.
- Estar en una posición con rango suficiente para solicitar más información acerca de por qué se tomaron las decisiones.
- Estar empoderados al respecto de la iniciativa, para desarrollar e implementar estrategias y políticas de diversidad.

“En Konfio, tenemos un grupo interno solo de mujeres en donde se platica y educa sobre temas de género.”

Alejandra Mazariesgos Aguilar

MGM Analyst en Konfio

¿Qué pueden hacer las empresas en México para combatir la brecha salarial de género?
(Marque todo lo que corresponda.)



IGUALDAD DE GÉNERO Y DESEMPEÑO CORPORATIVO

Una mayor diversidad de género tiene un impacto cuantitativo en el desempeño corporativo de una empresa. Las investigaciones muestran que las empresas con más mujeres en puestos de liderazgo y directivos, disfrutan de un mejor desempeño en las finanzas y salud de la empresa, mejor comunicación y desarrollo del personal, menor rotación y mejor manejo de expectativas e incentivos.

La diversidad tiene implicaciones financieras reales en el desempeño de una empresa.

- Un estudio de McKinsey encontró que el valor económico agregado de las empresas con mayor representación de mujeres en la dirección es, en promedio, un 28% más alto que el de las empresas sin mujeres en sus comités ejecutivos. Sus márgenes de beneficio y rentabilidad sobre el capital son un 55% y un 47% más altos, respectivamente.²⁹
- Un estudio de Gartner predice que hasta 2022, el 75% de las empresas con equipos de toma de decisiones diversos e inclusivos superarán sus objetivos financieros. El estudio encontró que los equipos inclusivos y con diversidad de género superaron a sus homólogos menos inclusivos en un 50%.³⁰
- Weber Shandwick, en asociación con United Minds y KRC Research, publicó un estudio en 2019 en el que el 66% de los ejecutivos de empresas que alinearon sus objetivos comerciales con los objetivos de diversidad e inclusión están de acuerdo en que la diversidad es un factor importante para el desempeño financiero de la empresa.³¹
- Las empresas con equipos de liderazgo más diversos reportan mayores ingresos por innovación: el 45% de los ingresos totales frente a solo el 26%, según un informe de BCG de 2018.³²

Además, un equipo más diverso mejora la retención y el compromiso de los empleados.

- En una encuesta de Deloitte, el 83% de los millennials informaron niveles más altos de compromiso cuando creían que su empresa fomentaba una cultura inclusiva.³³
- El 70% de las participantes de una encuesta de Yello de 2019 dijeron que considerarían buscar un nuevo trabajo si su empleador no demostraba un compromiso con la diversidad.³⁴
- Un informe de 2017 de The Kapor Center y Harris Poll encontró que la cultura del lugar de trabajo impulsa la rotación, lo que afecta significativamente la retención de grupos subrepresentados y le cuesta a la industria tecnológica más de \$ 16 mil millones cada año.³⁵

“Fomentar una mayor diversidad de género en las empresas, especialmente en cargos superiores, reduce la posibilidad de generar “pensamiento de grupo”, contribuyendo a la toma de mejores decisiones que impactan positivamente a todas las áreas de las mismas.”

Ana Daniela Portillo

Head of Mexico Market Development en Snap



CONCLUSIÓN

A pesar de que la brecha salarial entre hombres y mujeres varía año con año, ésta no disminuirá sin una acción y participación activa. Las compañías pueden ser líderes del cambio pero no pueden actuar por sí mismas. Es de suma importancia el rol del gobierno y el sector social para promover, concientizar y educar sobre esta brecha salarial de género.

Para disminuir esta brecha salarial debemos participar en aquello que impulsa la igualdad y dejar de lado los prejuicios que frenan a las mujeres. Esto es un asunto de seguridad e igualdad que ni las mujeres ni las familias pueden atender por sí mismas.

1. Angel Gurría (OECD Secretary-General), "Gender Equality and the Empowerment of Women for Inclusive Growth in Mexico," OECD.org, 09/01/2020, <https://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020.htm>
2. OECD Data (2021), Gender Wage Gap (indicator), OECD.org, 15/02/2021, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
3. Eduardo Bolio, Gabriela Garza, Valentina Ibarra, and Melissa Rentería, "One aspiration, two realities: Promoting gender equality in Mexico," McKinsey & Company, 22/01/2019, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/americas/one-aspiration-two-realities-promoting-gender-equality-in-mexico>
4. OECD Data (2021), 15/02/2021
5. OECD Data (2021), Labour force participation rate, by sex and age group (indicator), OECD.org, 15/02/2021, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>
6. Angel Gurría (OECD Secretary-General), 09/01/2020
7. OECD Mexico Policy Brief (2020), "Education and Skills: Raising cognitive and workplace skills of adults", OECD.org, 01/01/2020, <https://www.oecd.org/policy-briefs/Policy-Brief-Mexico-Education-and-Skills-EN.pdf>
8. Alexandre Kolev, Keiko Nowacka, Gaëlle Ferrant, Annelise Thim, Léa Fuirot and Lisa Bernard, "Latin America and the Caribbean SIGI Regional Report", 2017, https://www.oecd.org/dev/development-gender/Brochure_SIGI_LAC_web.pdf
9. Informe de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Datos sobre violencia en la pareja de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2016, <http://en.www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
10. Gupta, Jhumka, "Intimate partner violence against low-income women in Mexico City and associations with work-related disruptions", Journal of Epidemiology & Community Health, 2018, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6031258/>
11. OECD Data (2021), 15/02/2021
12. Eduardo Bolio, Gabriela Garza, Valentina Ibarra, and Melissa Rentería, McKinsey & Company, 22/01/2019
13. OECD Data 2021, Employment: Female Share of Seats on Boards of the Largest Publicly-listed Companies (indicator), OECD.org, 15/02/2021 <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>
14. OECD Data 2021, Employment: Share of female managers (indicator), OECD.org, 15/02/2021, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>
15. OECD Report 2017, "La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba 2017", OECD.org, 04/10/2017 <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>
16. Secretaría De Educación Pública (Gobierno de México), "Principales Cifras Del Sistema Educativo Nacional 2018-2019" (Pagina 36), 2019, <http://www.planeacion.sep.gob.mx/estadisticaeindicadores.aspx>
17. Inchauste Comboni, María Gabriela; Tavares, Paula Magarinos Torres; Reteguis, Nayda Almodóvar; Moreno Herrera, Laura Liliana; Arceo-Gómez, Eva; Ríos Cázares, Alejandra; Santillán, Alma; Cadena, Kiyomi E.; Lacovone, Leonardo; Saucedo Carranza, Cecilia Belem; Anderson, Mary Alice, "Mexico - Gender Assessment (English)", World Bank Group, 2019, <http://documents.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/Mexico-Gender-Assessment>
18. Secretaría De Educación Pública, "Principales Cifras Del Sistema Educativo Nacional 2018-2019" (pagina 36), Gobierno de México, 2019 <http://www.planeacion.sep.gob.mx/estadisticaeindicadores.aspx>
19. Eduardo Bolio, Gabriela Garza, Valentina Ibarra, and Melissa Rentería, McKinsey & Company, 22/01/2019
20. World Economic Forum, 15/02/2021
21. Informe de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2016
22. Gupta, Jhumka, "Intimate partner Violence against Low-income Women in Mexico City and Associations with Work-related Disruptions", Journal of Epidemiology & Community Health (2018), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6031258/>
23. World Bank Group, Mexico Gender Assessment 2019, International Bank for Reconstruction and Development, 2019, <http://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>
24. World Bank Group, Global Financial Inclusion Database, 2017, <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/global-financial-inclusion-global-findex-database>
25. National institute of Statistics and geography (INEGI) and National Banking and Securities Commission (CNBV), National Survey of Financial inclusion INEFI, 2018, <http://en.www.inegi.org.mx/programas/enif/2018/>
26. Mento, A.J., Steel, R.P. & Karren, R.J. "A Meta-analytic Study of the Effects of Goal Setting on Task Performance: 1966–1984." Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 1987, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0749597887900458>
27. Selby, Daniele, "Paid Paternity Leave Isn't Enough to Close Gender Wage Gaps", Research Finds, 30/01/2018, <https://www.globalcitizen.org/de/content/paid-paternity-leave-family-gender-wage-gap/>
28. Gobierno de México, 15/02/2021, <https://www.gob.mx/normalaboral>
29. Eduardo Bolio, Gabriela Garza, Valentina Ibarra, and Melissa Rentería, McKinsey & Company, 22/01/2019

REFERENCIAS

- 30 Manasi Sakpal, "Diversity and Inclusion Build High-Performance Teams", Gartner Research, 20/9/2019, <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/diversity-and-inclusion-build-high-performance-teams/>
31. Staff writer, "Paving the Way for Diversity & Inclusion Success", Weber Shandwick, United Minds and KRC Research, 18/09/2019, <https://www.webershandwick.com/news/paving-the-way-for-diversity-inclusion-success/>
32. Rocío Lorenzo, Nicole Voigt, Miki Tsusaka, Matt Krentz, and Katie Abouzahr, "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation", Boston Consulting Group, 23/01/2018 <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>
33. Christie Smith, "The Radical Transformation of Diversity and Inclusion: The Millennial Influence", Deloitte University Leadership Center for Inclusion, Deloitte LLP, 12/02/2015 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-inclus-millennial-influence-120215.pdf>
34. Staff writer, "Diversity in the Workplace Statistics: Job Seeker Survey Reveals What Matters", Yellow.com, 08/08/2018 <https://yello.co/blog/diversity-in-the-workplace-statistics/>
35. Staff writer, "The 2017 Tech Leavers Study", Kapor Center, 2017, <https://www.kaporcenter.org/tech-leavers/>

Las participantes de la encuesta trabajan en las siguientes empresas.
En algunos casos, respondió más de una empleada por empresa.

4040APPS	Dilawri Group	Kavak	RODATEC
ABC CAPITAL	Direct Buy	Kerry	Rokode
AC LOGÍSTICA DE NEGOCIOS	Ditem	Keyence	Romero and Braas
Accenture	Doctoralia	Keynua	RRI
ACN	Drip Capital	Kolors	Runa
Adecco	Edelman	Konfio	Ryder
AgenteTop	Elenas	Kubo Financiero	Safran
Agro Palm Ingredients	EMPEREON CONSTAR LATAM	Kueski	Safestorage
Alia	Endeavor	Kurios	Samsung
AIIVP	Enki	Lactalis	Santander Seguros Mexico
Alphacredit	Epiroc	Lalamove	Scanbuy
Amazon	Ericsson	Landmark	Scitum
AméricaEconomía	Etrivium	Lamudi	Scotiabank
AMS Gestmadrid	Eva Center	Las Imparables	Secuencia
Angel Ventures	Evalorem	Lendera	Sedat
Anónimo	Exitus Capital	Level Up	Seguros BBVA
Aptia	Facebook	Levic	Selina
Archipiélago	Fairplay	LinkedIn	Semedic
Archipiélago	FAS	LG Electronics	Sep
Artes Balam	Fjord	Lob Footwear	Sephora
Ataria	Flat.mx	LS AUTOMOTIVE	SEZAC
AT&T	Fliner	LWS	SGS
Atento Servicios	Flink	MB	Si Vale
Aula24	FRACTAL S.P.A	MTB	Sin Delantal
AURONIX	FRAICHE	M&C CONSULTORIA	Sky Real Estate
Aurovirtual	GA Consulting	Magic Mirror Developers	SnaideroUSA
AVANCE EMPRESARIAL	GANABET	Magna	Snap
Avec	GC	Maken Sustainability	Socialand
Banco Credit Suisse Mexico	GEMSO	Maltas y Uvas	Solintegra
Banco HSBC	GHL	Mancera SC	Sonatafy
Banco Santander	Glitzi	Maplink	Sr Pago
Banco Shinhan	Global Hitss	Market Pro	Stellantis
Bauns	Glue Up	Mastercard	Stori
BBVA Bancomer	Goodyear	Maxcess	Stripe
Beek	Google	MDOT MÉXICO	SUKARNE
BELCORP	Grupo Alpha	Mercado Libre	Super Seguros
Belvo	Grupo Concepto Comunicación	Mexicana	Super Seguros
Ben & Frank	Grupo Cynthus	Mexico Business Publishing	Tarsus México
Bernardi Seguros	Grupo Equipa	Monterrey New York Life	TATA Consultancy
BIVA	Grupo Estructuras y Perfiles	Morada Uno	TBSEK Ciberseguridad
Bimcorp	Grupo Idi	Morgan Philips	TCS
Bitso	Grupo Marco	Mr.Jeff	Techint Ingeniería Construcción
Blautech	Grupo Martí	Mudafy	Techstars
Bruckman Flores Group	Grupo Modelo	Munters	Telcel
Broxel	Grupo Nantli	Naya Rivera	Telefónica
Bxp Group	Grupo Norson	NCSC	Tetra Pak
CBRE	Grupo Profuturo	NCSC	The Wingate School
CFE	Grupo Traveo	NEBULA LINK	Think People Group
Cacao Paycard	Gympass	Nestlé	Tidok
Caleidos	H-K	NetLogistik	Tnx Corporation
Capa 8	HAYS	Nexu	Tribeca Media
Canasta Rosa	HDS	Nippir media	Transportes LiPU
Casai	Heartbest foods	Nómada Latam	True Home
Catorce Días	Hecarabu	Nubank	Uber
Central	Hemaq	Nubox	Uhthoff, Gómez Vega & Uhthoff
Centro de la Mujer Mexicana	Host a Pet	Omnicracs	UNAM e INBAL
Citi	Hotel Casa Habita	On Strategy	Urbvan
CJ Comunicación	HRM Consulting	Orthin	Vector Partners
Clip	HU Lifestyle	Orbex Media	Venta Casa México
Comisión Nacional Bancaria	Iberica	Oyo	Ventura Entertainment
Comunidad de Préstamos	Ilumexico	Oyster Financial	Veritas Technologies
Covela	INAI	PagaTodo	View Monitor
Crabi	Infor Softwares	Pauta Creativa	Vinco
Creditas	Inpsidum	PayJoy	Vine Ventures
Creze	Instacart	PicPay	Vtex
CSS	Instituto Mexicano de Seguridad Social	Pintacomex	Walmart
CTS	(IMSS)	Pirani	Wissner-Bosserhoff
Cuenca	Intelab	PIT Policy Lab	Working Mexico
DMS	Intersog	Platimex Software Solutions	Wunderman Thompson
Dalus Capital	Interlub	Platzi	Xideral
De Kabeza	Ion Financiera	Polaca	Yalo
Delt.ai	Irradiate More	PRODIGIOSO VOLCÁN	Yami Studio
Desici	JLL	PROFUTURO	Yaydoo
Didi	Johnson Electric	Prudential Seguros México	Zenda.la
Digital OnUs	JP Morgan	PwC	Zendesks
	Jugos del Valle-Sta Clara	Quifer Mexicana	
	Justo	Rappi	
	Kantar	Rion	

SOBRE RUNA

Runa está revolucionando la fuerza laboral en América Latina. Hemos desarrollado el primer software de recursos humanos y nómina automatizado de la región. Con Runa, los usuarios pueden procesar la nómina en cuatro clics en menos de quince minutos. Nuestros clientes pueden pagar, timbrar y completar sus declaraciones fiscales sin salir de la plataforma Runa, gracias a nuestras integraciones con bancos, PACs y IMSS.

Hoy, Runa procesa más de trescientos millones de pesos mexicanos en nómina mensual para más de quince mil empleados. Servimos a miles de empresas en una variedad de industrias, con una cantidad de empleados de uno a mil empleados. También trabajamos con nuestra red de socios de confianza que incluye outsourcers, contadores y distribuidores. Runa tiene su sede en la Ciudad de México con oficinas en el distrito de Polanco.

Si estás interesado en adquirir el software Runa o contratar nuestros servicios de outsourcing o maquila de nómina, comuníquese con nosotros a través de la información a continuación.



www.runahr.com



info@runahr.com



+52-56-1850-0052

runa

TERMINOS DE USO:

La siguiente información está destinada ÚNICAMENTE A FINES INFORMATIVOS, y no como un compromiso vinculante. No confíe en esta información para tomar sus decisiones corporativas. El desarrollo, lanzamiento y tiempo de cualquier producto, característica o funcionalidad quedan a la entera discreción de Runa y están sujetos a cambios.