

Informe de Salarios por Género

2022

RIMAC

Nuestro statement

En RIMAC trabajamos por proteger el mundo e impulsar el bienestar de todos los peruanos y peruanas y sabemos que para lograrlo debemos empezar por casa: con nuestro equipo. Para impulsar su bienestar debemos asegurarnos de que todos nuestros colaboradores y colaboradoras se sientan valorados y, por tanto, tengan equidad de oportunidades y remuneración a lo largo de su carrera en RIMAC. Para esto, somos transparentes mediante la presentación de nuestro primer “Informe de salarios por género”, que abarca al 100% de nuestras operaciones y colaboradores y colaboradoras en todo el Perú, en el cual demostramos nuestro trabajo y compromiso por reducir la brecha salarial por género.

RIMAC

Nuestros números

RIMAC

Género de los colaboradores

En RIMAC, tenemos un equipo altamente diverso, por lo cual nos preocupamos siempre de contar con paridad en toda la organización, al momento de la contratación.

Categorías	Género	Porcentaje
Colaboradores/as en Planilla	Femenino	54.37%
	Masculino	45.62%
Practicantes	Femenino	50%
	Masculino	50%
Totales	Femenino	54.27%
	Masculino	45.72%

Liderazgo Femenino

Somos conscientes de que aún tenemos mucho por hacer en cuanto a los puestos de liderazgo en RIMAC, empezando por aquellas personas que son tomadoras de decisiones en la organización.

Hemos considerado el 2021 como el año base de inicio para mejorar y así aumentar el porcentaje de mujeres que se encuentren en puestos de liderazgo en RIMAC.

% de Mujeres en Cargos de Liderazgo	
Nivel Laboral	Linea base 2021
Directorio	17%
Plana gerencial (VP, VPE, Gerentes y Subgerentes)	37%
Jefas	39%

RIMAC

Pay Gaps

RIMAC

Nuestra brecha salarial de género (gender pay gap)

La **brecha salarial de género** (gender pay gap) es la diferencia de salarios promedio entre hombres y mujeres dentro de toda la organización, sin perjuicio de su posición o antigüedad.

Indicador *	Diferencia entre trabajadores y trabajadoras (%)
Brecha salarial media de género	1.73
Brecha salarial mediana de género	1.99
Brecha de bonificación media	1.75
Brecha de bonificación mediana	1.20

* Se ha considerado al 100% de los colaboradores RIMAC para el análisis de brecha salarial de género.

RIMAC

Nuestra Brecha Salarial de Equidad (equal pay gap)

La **brecha de equidad salarial** (equal pay gap) es la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en las mismas posiciones de trabajo o similares.

Nivel de empleado *	Promedio de salario mujer 2020	Promedio de salario hombre 2020	Promedio de salario mujer 2021	Promedio de salario hombre 2021
Nivel ejecutivo ¹ (solo salario base)	14626	17985	10988,24	15984,24
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	20555	22721	18496,47	28030,67
Nivel de gestión ² (solo salario base)	3323	3580	2890,59	3099,29
Nivel de gestión (salario base + otros incentivos en efectivo)	4928	5466	4219,69	4412,80
Nivel no gerencial ³	597	878	601,88	880,71

RIMAC

* Se ha considerado al 100% de los colaboradores RIMAC para el análisis de brecha salarial de género en dólares.

Nuestra Brecha Salarial de Equidad (equal pay gap)

% de brecha salarial entre hombres y mujeres	
Nivel de empleado	Línea base 2021
Nivel ejecutivo ¹	91%
Nivel gerencial ²	100%
Nivel no gerencial ³	98%

1. Nivel ejecutivo: reportes directos del CEO.

2. Nivel gerencial: todos los puestos desde gerentes de primera línea o subalternos hasta gerentes superiores, con una línea jerárquica de 2 niveles o menos del CEO, excluyendo los puestos de nivel ejecutivo.

3. Nivel no gerencial: empleados en puestos de producción y administrativos.

RIMAC

Nuestras acciones

RIMAC

¿Qué estamos haciendo?

- **Creación de Política y Comité de Diversidad e Inclusión**, en el cual se armó un plan de 5 ejes: Sensibilización, Capacitación y Comunicación, Marca Incluyente, Reclutamiento Incluyente, Productos y Beneficios Incluyentes, y Equidad salarial y de Línea de carrera.
- Hemos desarrollado **capacitaciones dirigidas a los equipos de selección de personal**, en el cual abordamos temas como el proceso de reclutamiento y selección incluyentes
- **Capacitamos a la mujer RIMAC** en temas de carrera laboral, para acercar herramientas de liderazgo, con el fin de motivarlas e inspirarlas a tomar y reforzar las riendas de su carrera enfocándonos en obstáculos internos de liderazgo femenino y potenciando conceptos de sororidad y apoyo entre mujeres en RIMAC.
- Desarrollamos un programa de **Mentoreo para mujeres “High Potential”** con el objetivo de que sigan creciendo laboralmente dentro de RIMAC.
- Pasamos la evaluación de AEQUALES, en el cual **medimos diversos temas de género de manera completamente anónima en toda la organización**, para sobre ello mejorar.

RIMAC

Nuestro compromiso a futuro

En RIMAC somos conscientes de que aún hay un mucho por hacer para que estas brechas sean cada vez más cortas. Por ello nos comprometemos con la **revisión de equidad remunerativa, iniciando por los puestos de liderazgo femenino, basado siempre en el desempeño; en donde consideramos el mérito de cada colaborador.**

RIMAC

RIMAC