

# LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO 2016



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



# ÍNDICE

1. Presencia de la mujer en el servicio civil.....	1
2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil.....	4
3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres.....	6
4. Presencia de la mujer por nivel de gobierno.....	8
5. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.....	8
6. Presencia de la mujer en cuatro sistemas administrativos del sector público.....	9
Conclusiones.....	13
Bibliografía.....	15
Fuentes de información.....	15

Editado por:  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR  
Pasaje Francisco de Zela 150, Piso 10 - Jesús María, Lima 11 - Perú

Marzo 2016

El presente documento analiza la evolución de una serie de indicadores que reflejan el papel de la mujer en el servicio civil peruano durante el período 2004 – 2014, en el marco de las políticas de Estado en materia de género desarrolladas en la última década, las cuales tienen como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>1</sup>.

La participación de la mujer en el sector público continúa en ascenso. Su presencia creció de 43% a 46% en el periodo 2004 – 2014, mientras que la de los hombres cayó de 57% a 54%. Hoy, en el sector público, 4 de cada 10 personas son mujeres, frente a 3 de cada 10 en el sector privado formal. Las mujeres que son jefas de hogar tienen una presencia significativamente mayor en el sector público que en el sector privado: 21% versus 14%, respectivamente. En cuanto a educación, en el 72% de los casos las mujeres del sector público cuentan con educación superior completa y dentro de este grupo, creció de 37% a 47% el porcentaje de mujeres con educación universitaria. En cuanto a la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres, si bien desde el año 2008 esta brecha se ha reducido de 24% a 18%, entre los años 2013 y 2014 la brecha remunerativa por género se incrementó de 15% a 18%.

Adicionalmente, este año se analiza la participación de las mujeres en las oficinas de recursos humanos de las

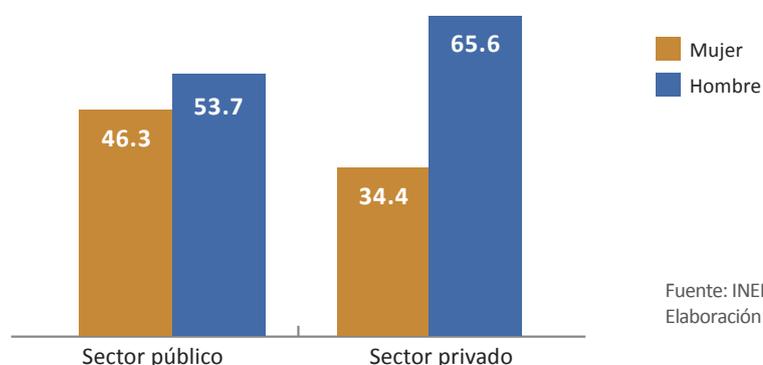
entidades públicas, así como en los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público, identificándose brechas de acceso al servicio civil en relación con los hombres, sobre todo, en las entidades del nivel de gobierno local y en aquellas ubicadas en la sierra y selva del país, así como en el perfil de responsable o jefe.

### 1. Presencia de la mujer en el servicio civil

Existen alrededor de 1 millón 400 mil servidores públicos en todo el país, de los cuales 46% son mujeres y 54% son varones<sup>2</sup>.

Tanto en el sector público como en el sector privado, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral. Sin embargo, la presencia de la mujer es mayor en el sector público, donde 4 de cada 10 personas son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal (ver gráfico 1). Asimismo, tal como se puede observar en el gráfico 2, en el período 2004 – 2014, se ha incrementado en 3 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil, mientras que entre los años 2013 y 2014 dicha proporción creció en 1 punto porcentual, es decir, las diferencias de participación entre hombres y mujeres han disminuido ligeramente.

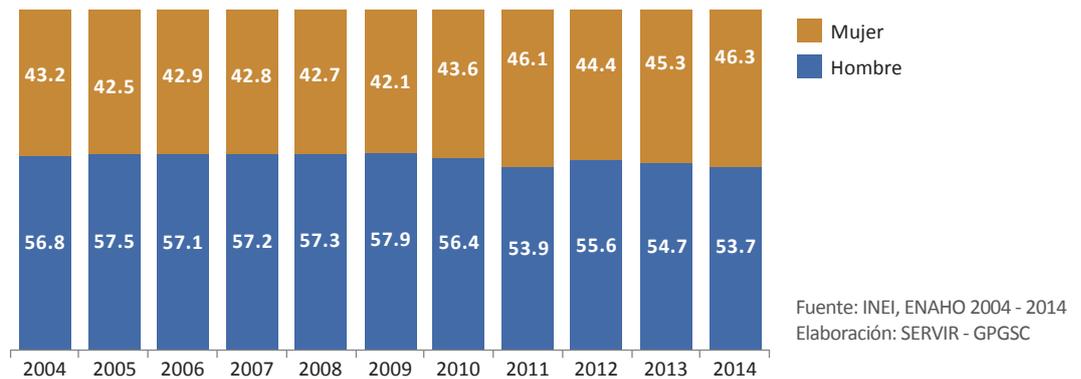
**Gráfico 1**  
Participación de la mujer en el sector público y privado, 2014  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

1. Por ejemplo, el Acuerdo Nacional y las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, así como los planes derivados de ellas: el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010 y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017.  
2. Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. Fuente: INEI, ENAHO 2014.

**Gráfico 2**  
**Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2014**  
**(porcentaje)**

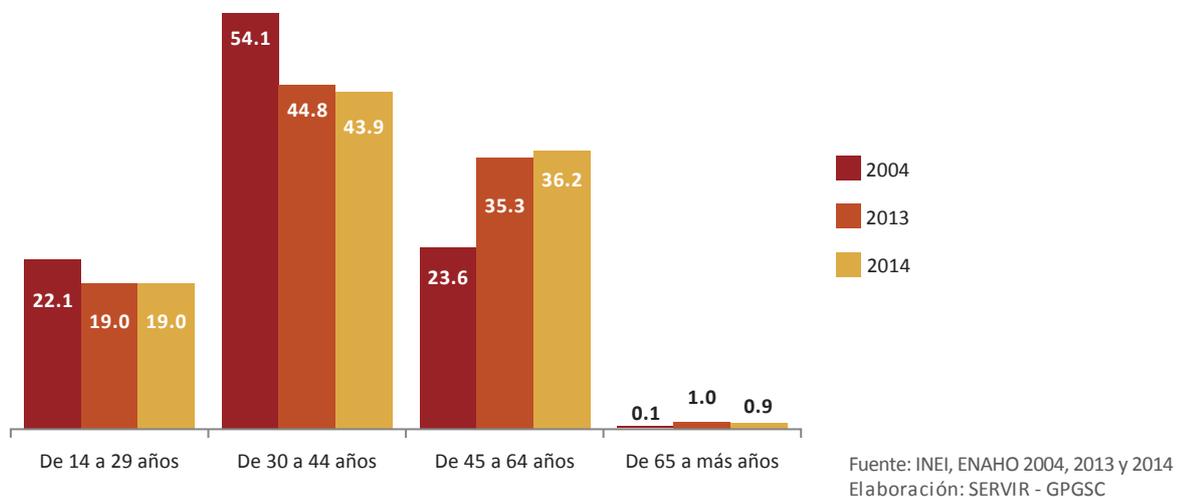


En cuanto a las características de las mujeres que trabajan para el Estado peruano, se observa que la mayoría tiene entre 30 y 44 años de edad, el 44%, seguidas de aquellas con entre 45 y 64 años, que representan el 36% (ver gráfico 3). Menos de la quinta parte de las mujeres son jóvenes (entre 14 y 29 años) y una pequeña proporción se encuentra en edad de jubilación (1%).

se ha reducido en más de 10 puntos porcentuales, mientras que la participación de aquellas con entre 45 y 64 años creció en casi 13 puntos porcentuales, manteniéndose en el año 2014 la tendencia registrada hasta el año 2013. Cabe precisar que esta tendencia de envejecimiento se observa también en el caso de los servidores varones, por lo que se trataría de una generalización en el servicio civil.

Sin embargo, destaca que, en los últimos diez años, la proporción de servidoras entre 30 y 44 años de edad

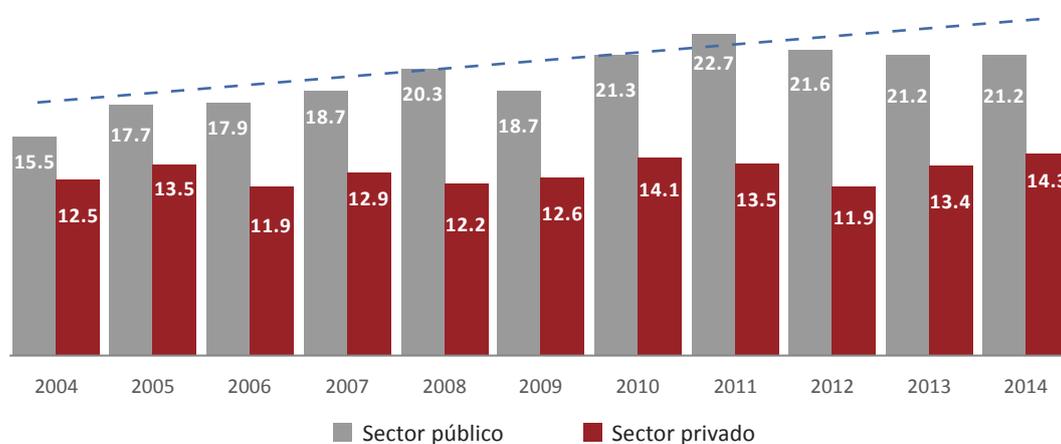
**Gráfico 3**  
**Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2013 y 2014**  
**(porcentaje)**



Por otro lado, en el gráfico 4, se observa que la participación de las mujeres jefas de hogar es significativamente mayor en el sector público que en el sector privado formal: 21% versus 14%, respectivamente. Asimismo, en el período 2004 – 2014, dicha participación se incrementó en cerca de 6

puntos porcentuales en el servicio civil y solo en 2 puntos porcentuales en la actividad privada, en tanto que entre los años 2013 y 2014 la presencia de las mujeres jefas de hogar en el sector público se mantuvo estable y mejoró en 1 punto porcentual en el sector privado formal.

**Gráfico 4**  
**Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado, 2004 - 2014**  
**(porcentaje)**



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2014  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Respecto del nivel educativo de las mujeres que se desempeñan en el sector público, en el gráfico 5, podemos apreciar que siguen predominando aquellas con educación superior<sup>3</sup> completa (72%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (57%).

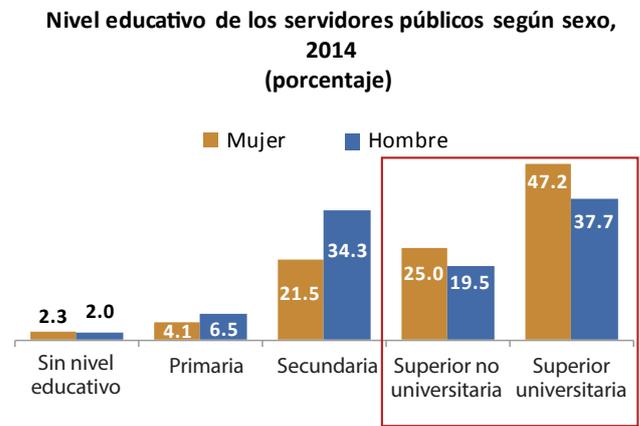
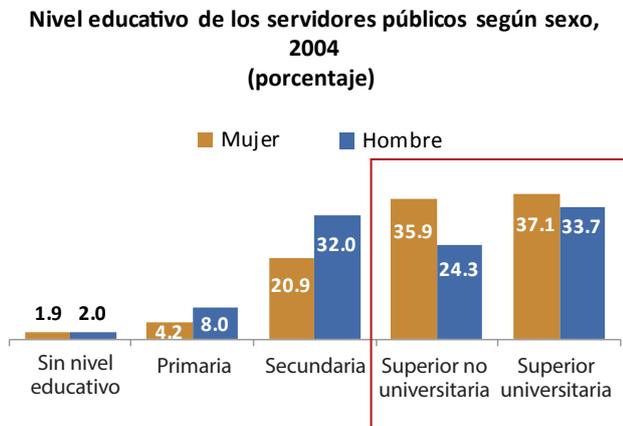
Si bien los referidos valores no han cambiado mucho en los últimos diez años, en el caso de las servidoras mujeres ha variado significativamente la composición interna de la educación superior, de tal forma que la participación de aquellas con educación superior no universitaria se redujo de 36% a 25%, mientras que la

proporción de mujeres con educación universitaria creció de 37% a 47%. Sin perjuicio de ello, se debe precisar que la participación de mujeres con educación universitaria se redujo en 3 puntos porcentuales entre los años 2013 y 2014.

Cabe agregar que el 22% de las servidoras públicas cuenta con educación secundaria, 4% con primaria y 2% no cuenta con nivel educativo alguno, situación que no ha cambiado de manera importante entre los años 2004 y 2014. No obstante, se registra cierto incremento en la participación de estos 3 grupos de servidoras entre los años 2013 y 2014.

3. Incluye educación superior no universitaria y educación superior universitaria.

Gráfico 5



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

## 2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil

Al analizar las funciones que desempeñan las mujeres, se aprecia que la proporción de mujeres respecto de los hombres varía según el tipo de trabajo. Son cuatro los grupos ocupacionales identificados en el servicio civil, más las carreras especiales: (a) Funcionarios y Directivos, (b) Profesionales, (c) Técnicos y (d) Auxiliares<sup>4</sup>.

Los grupos ocupacionales son cada una de las agrupaciones en las que se clasifican los servidores públicos dentro del servicio civil, siendo el nivel más alto el de los funcionarios y directivos, a donde corresponden los cargos que desempeñan funciones de preeminencia política y toma de decisiones. En los siguientes niveles, se encuentran los profesionales y los técnicos, quienes desarrollan y ejecutan las políticas públicas definidas por los funcionarios y directivos -las funciones del grupo profesionales tienen un carácter más especializado que las de los técnicos. Posteriormente, se encuentran los auxiliares, quienes desarrollan labores de apoyo o complemento a la ejecución de políticas públicas. Por otro lado,

están los servidores de las carreras especiales, quienes ocupan una posición similar a la de los profesionales, técnicos y auxiliares, pero bajo un régimen de carrera particular dada la naturaleza de las funciones que realizan, como los médicos, los docentes, los diplomáticos, etc.

En el gráfico 6, se puede observar que la participación de la mujer es mayor que la masculina en las carreras especiales (54%), principalmente, por la fuerte presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de educación inicial y primaria en el sector Educación<sup>5</sup>. Dicha participación mayoritaria se ha mantenido estable en los últimos siete años.

Por otro lado, resalta la baja participación de la mujer en cargos de nivel directivo: solo 3 de cada 10 funcionarios y directivos es mujer, registrándose cierta tendencia decreciente desde el año 2011. No obstante, dicha brecha no es muy diferente a la brecha general de participación del género femenino en el sector público (4 de cada 10 servidores públicos es mujer). En el caso de los profesionales, se observa una mayor fluctuación, con un incremento en el último

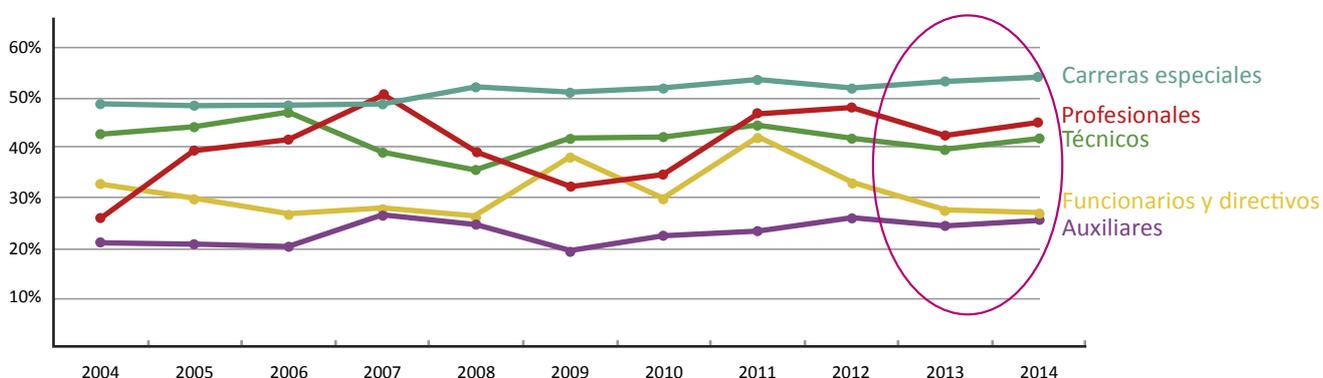
4. Se ha utilizado dicha clasificación considerando la disposición de información generada por el INEI a través de la ENAHO. Cabe precisar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido una nueva clasificación: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias.

5. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 3.

año, en que la participación de la mujer en el grupo profesionales pasa de 43% a 45%. Cabe anotar que la menor participación de la mujer se da en el grupo de auxiliares (26%), por la presencia predominante de choferes y obreros<sup>6</sup>, situación que no ha variado de manera significativa en los últimos cinco años (aun

cuando su participación se incrementó en 1 punto porcentual entre los años 2013 y 2014). Finalmente, la incidencia de las servidoras públicas en el grupo de técnicos ha oscilado en torno al 40% en el período 2004 – 2014, con un incremento de 40% a 42% en el año 2014 respecto del 2013.

**Gráfico 6**  
Participación de la mujer en el servicio civil, según grupo ocupacional, 2004 - 2014 (porcentaje)

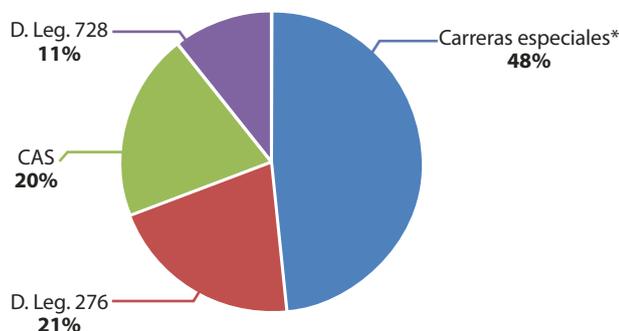


Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si analizamos la participación de la mujer en el empleo público según régimen laboral (ver gráfico 7), se reafirma la alta concentración de las mujeres en los regímenes de carreras especiales señalada previamente, considerando que absorben al 48% de

las servidoras públicas, seguidos del régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) con el 21% y 20%, respectivamente, resultando cifras similares a las observadas un año atrás.

**Gráfico 7**  
Participación de la mujer en el sector público según régimen laboral, 2015 (porcentaje)



\*Incluye a los regímenes de carreras especiales que forman parte del campo de la planilla electrónica denominado "otros no previstos"  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (agosto 2015)  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

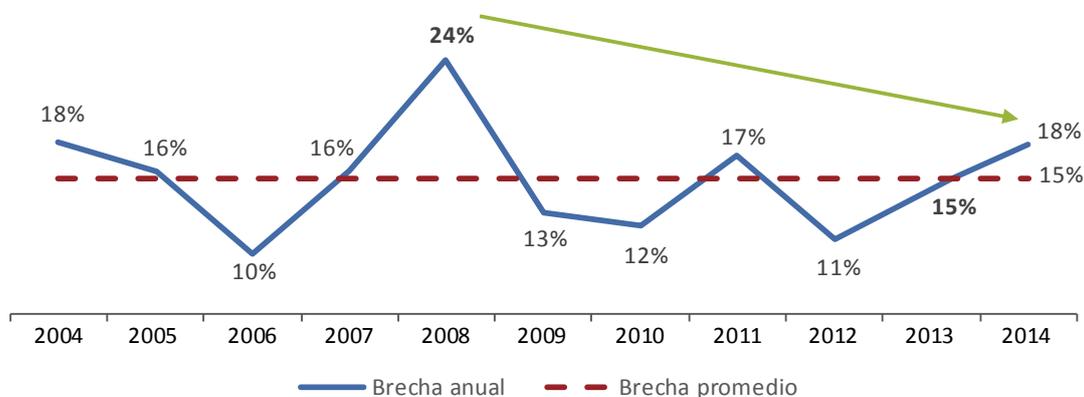
6. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 3.

### 3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres

En los últimos diez años, en el servicio civil peruano los hombres han ganado, en promedio, 15% más que las mujeres (ver gráfico 8). Desde el año 2008, este porcentaje se ha reducido, aunque con ciertas

oscilaciones, de 24% a 18%, mostrando un avance importante en el cierre de brechas salariales por género. No obstante, entre los años 2013 y 2014 la brecha remunerativa por género se incrementó de 15% a 18%.

**Gráfico 8**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?, 2004 - 2014**  
**(porcentaje)**



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Una de las razones que explicaría el incremento registrado entre los años 2013 y 2014 en la brecha salarial de género sería el ingreso mayoritario de servidoras mujeres para desempeñarse como técnicas y auxiliares: 70% respecto del total de servidoras públicas que ingresaron en dicho período<sup>7</sup>, considerando que son dos de los grupos ocupacionales con menores remuneraciones promedio. También, habría incidido el incremento de la participación de las servidoras sin nivel educativo, con primaria y secundaria.

Es importante resaltar que las brechas salariales por género son disímiles según el nivel educativo culminado. Como se aprecia en el gráfico 9, la mayor brecha se encuentra entre los servidores varones y mujeres con educación primaria, percibiendo los

primeros en promedio 63% más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres sin nivel educativo (53%), seguida de la correspondiente a aquellos con educación secundaria (35%), superior universitaria (22%) y superior no universitaria o técnica (18%). Es decir, las menores brechas salariales, en términos porcentuales, se dan en los grupos de servidores públicos con mayores niveles educativos, principalmente, en aquellos con educación superior técnica.

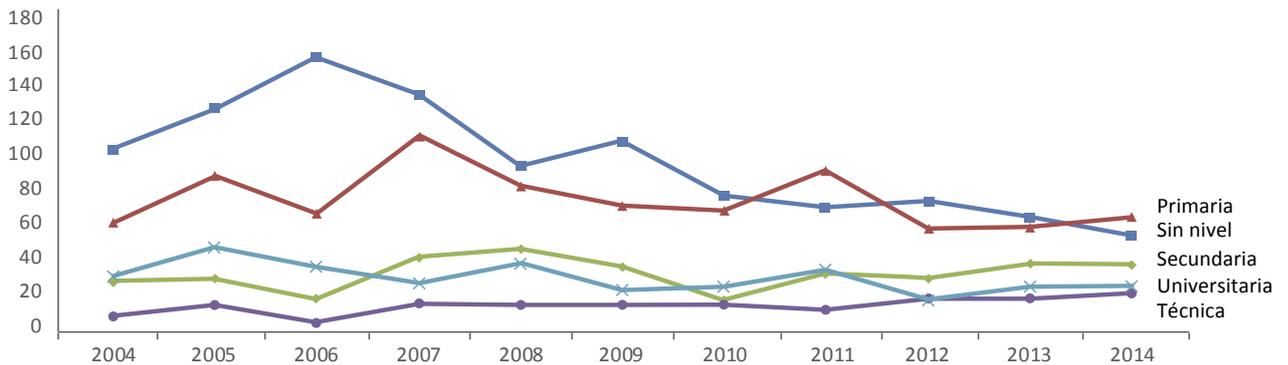
Cabe precisar que, en el período 2008 – 2014, las brechas salariales por género se redujeron en todos los niveles educativos a excepción del técnico o superior no universitario. En cambio, entre los años 2013 y 2014, la brecha salarial por género disminuyó

7. Fuente: INEI, ENAHO 2013 y 2014.

para las servidoras sin nivel educativo, con secundaria y con educación superior universitaria, y se incrementó en el caso de las servidoras con primaria y

educación superior no universitaria, lo cual también explicaría, en parte, el crecimiento observado en la brecha salarial general en el último año.

**Gráfico 9**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2004 - 2014 (porcentaje)**



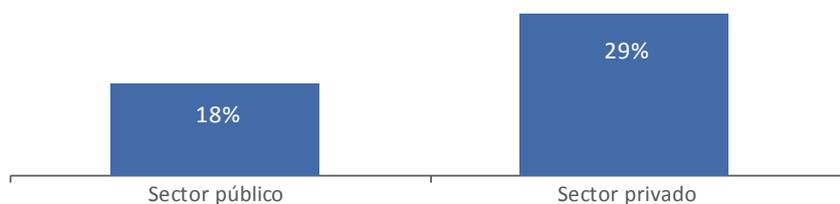
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si bien parte de las brechas salariales entre hombres y mujeres del servicio civil podrían estar explicadas por características objetivas como la experiencia laboral, las horas trabajadas y el área de residencia, la proporción de la brecha salarial no explicada por las características antes mencionadas podría tener como causa las diferencias de género<sup>8</sup>.

hombres en el sector público resulta significativamente menor a la observada en el sector privado formal en el año 2014 (18% versus 29%, respectivamente), lo cual evidenciaría una mayor equidad de género en materia remunerativa en el servicio civil, que estaría vinculada principalmente a la estructura salarial predefinida de las carreras especiales y el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 276.

De otro lado, es relevante resaltar, como se desprende del gráfico 10, que la brecha salarial en favor de los

**Gráfico 10**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado?, 2014 (porcentaje)**



Fuente: INEI, ENAHO 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

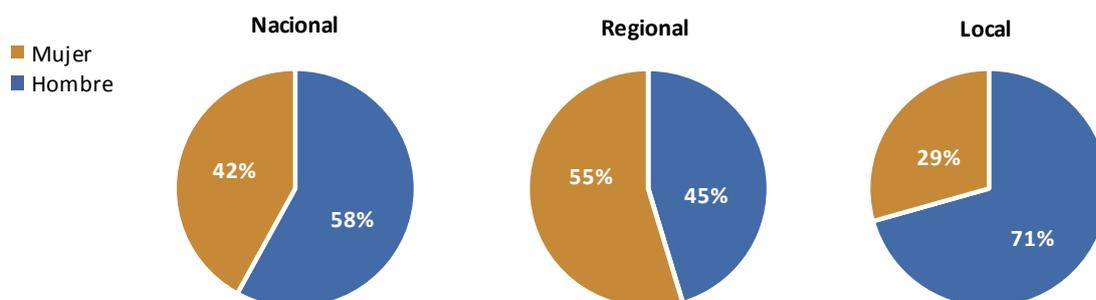
8. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 5-6.

#### 4. Presencia de la mujer por nivel de gobierno

Tal como se puede apreciar en el gráfico 11, existe una presencia mayoritaria de hombres tanto en el gobierno nacional como en los gobiernos locales (58% y 71%, respectivamente), aunque en este último caso la brecha de género es significativamente mayor. Esta situación se revierte en los gobiernos regionales

debido a la ya mencionada predominancia de las mujeres en las carreras especiales de salud y educación. Cabe señalar que, respecto del año 2014, se observa una reducción significativa de la brecha de género en el gobierno nacional, considerando que la participación de las mujeres se incrementó en 5 puntos porcentuales.

**Gráfico 11**  
Participación de la mujer en el Gobierno Nacional, Regional y Local, 2015  
(porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (agosto 2015)  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

#### 5. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil

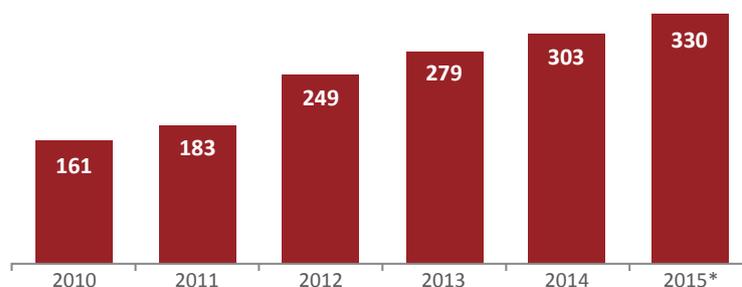
En el año 2006, mediante Decreto Supremo Nº 009-2006-MIMDES<sup>9</sup>, se dispuso la implementación de lactarios<sup>10</sup> en las instituciones del sector público donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil.

Como se puede observar en el gráfico 12, los lactarios implementados en entidades públicas han venido creciendo de manera sostenida desde el año 2010, alcanzando la cifra de 330 al año 2015, lo cual implica un incremento de 9% respecto del año 2014.

9. Norma derogada por el Decreto Supremo Nº 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley Nº 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna; publicado el 9 de febrero de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

10. Ambientes apropiadamente implementados para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúnen las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida.

**Gráfico 12**  
**Lactarios implementados en entidades públicas, 2010 - 2015**  
**(cifras absolutas)**



\*Información a noviembre de 2015

Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2015; y Comisión de Supervisión Multisectorial encargada de velar por el cumplimiento del D.S. N° 009-2006-MIMDES, Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2013 y 2014

Elaboración: SERVIR - GPGSC

## 6. Presencia de la mujer en cuatro sistemas administrativos del sector público

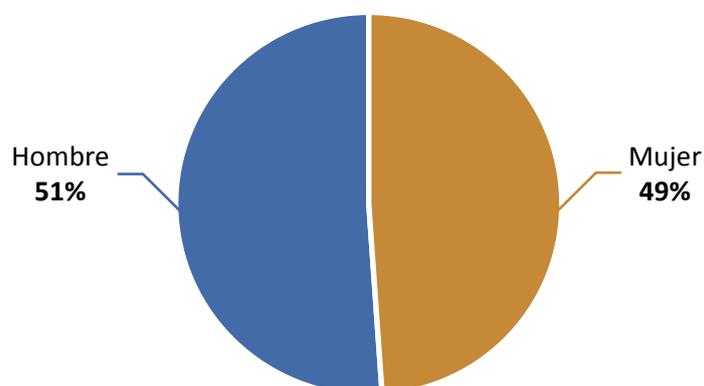
En la presente sección, se analiza la participación de las mujeres en las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, así como en los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público en conjunto, sobre la base de los censos de servidores públicos realizados por SERVIR en los años 2012 y 2014, con el fin de identificar posibles brechas de

acceso en relación con los hombres según nivel de gobierno, región y perfil.

### 6.1. Presencia de la mujer en las oficinas de recursos humanos

Tal como figura en el gráfico 13, existe una participación similar de mujeres y hombres como servidores en las oficinas de recursos humanos en entidades del sector público: 49% y 51%, respectivamente.

**Gráfico 13**  
**Participación de la mujer en las oficinas de recursos humanos del sector público**  
**(en porcentaje)**

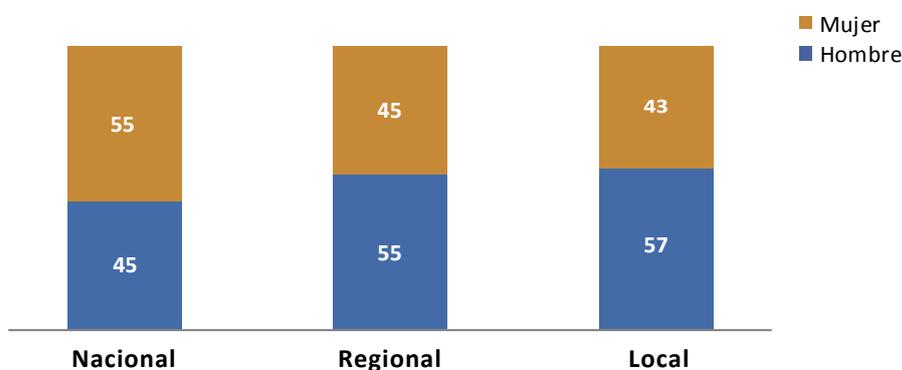


Fuente: SERVIR, Censo de las Oficinas de Recursos Humanos 2012  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Sin embargo, como se observa en el gráfico 14, hay una presencia mayoritaria de hombres como servidores de oficinas de recursos humanos tanto en los gobiernos regionales como en los gobiernos

locales: 55% y 57%, respectivamente. No obstante, esta situación se revierte en las oficinas de recursos humanos del gobierno nacional, donde predominan las mujeres (55%).

**Gráfico 14**  
Participación de la mujer en las oficinas de recursos humanos del sector público según nivel de gobierno (porcentaje)

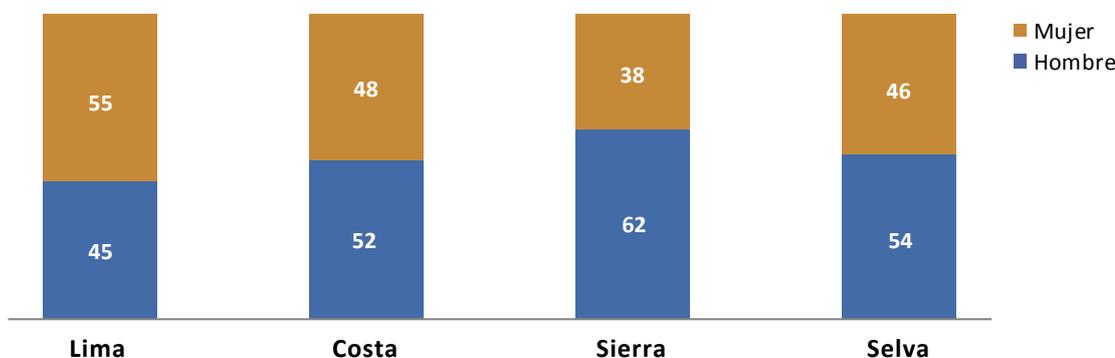


Fuente: SERVIR, Censo de las Oficinas de Recursos Humanos 2012  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al analizar la participación de las mujeres por región, en el gráfico 15, se aprecia una significativa brecha de género en el acceso a las oficinas de recursos humanos que forman parte de entidades públicas ubicadas en las regiones sierra y selva del país, considerando que la

participación de las mujeres asciende a 38% y 46%, respectivamente; mientras que en la costa existe una participación similar de mujeres (48%) y hombres (52%), y en Lima se observa un predominio de las mujeres (55%).

**Gráfico 15**  
Participación de la mujer en las oficinas de recursos humanos del sector público según región (porcentaje)

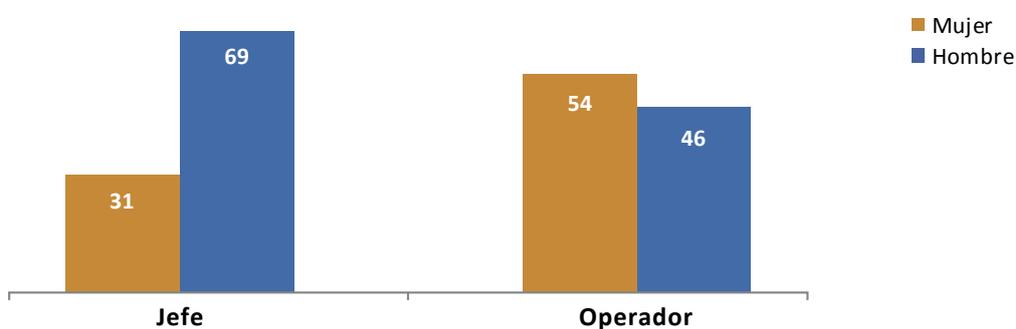


Fuente: SERVIR, Censo de las Oficinas de Recursos Humanos 2012  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Finalmente, al analizar las brechas de acceso según perfil, observamos que solo 3 de cada 10 jefes de oficinas de recursos humanos son mujeres, mientras que casi 6 de cada 10 operadores son del género femenino (ver gráfico 16). Ello muestra una

importante brecha de género en el acceso a puestos de dirección en la gestión de recursos humanos, similar a la observada para funcionarios y directivos del sector público en conjunto.

**Gráfico 16**  
Participación de la mujer en las oficinas de recursos humanos del sector público según perfil (porcentaje)



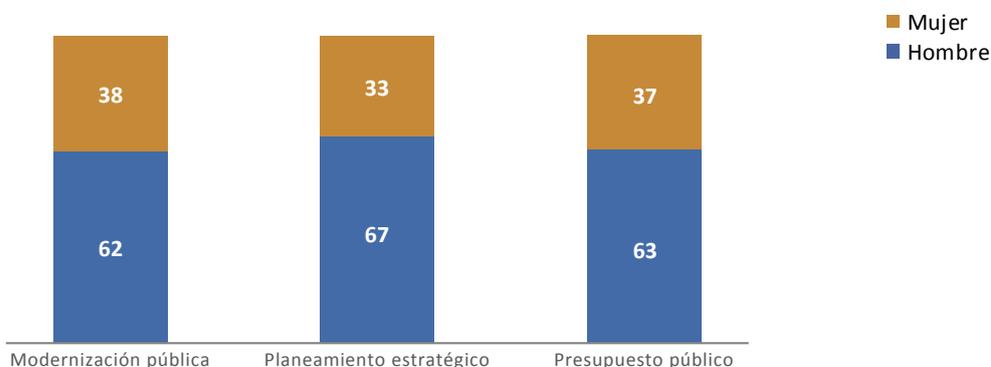
Fuente: SERVIR, Censo de las Oficinas de Recursos Humanos 2012  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

## 6.2 Participación de la mujer en los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público

En los tres sistemas administrativos analizados en esta sección, se observa una participación minoritaria de las mujeres, de tal forma que solo entre 3 y 4 de cada

10 servidores públicos que forman parte de los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público, son del género femenino (ver gráfico 17); a diferencia de lo observado en las oficinas de recursos humanos, donde existe una participación más equitativa entre mujeres y hombres.

**Gráfico 17**  
Participación de la mujer según sistema administrativo (porcentaje)

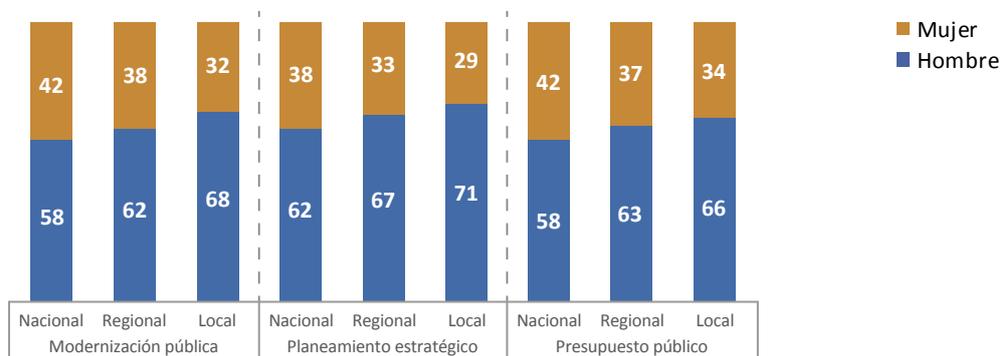


Fuente: SERVIR, Diagnósticos de conocimientos de los sistemas de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si analizamos la brecha de acceso según nivel de gobierno, en el gráfico 18, se puede apreciar que la menor participación de las mujeres corresponde al nivel local, donde 3 de cada 10 servidores de los

sistemas administrativos analizados son mujeres, mientras que a nivel nacional dicho valor se incrementa a 4.

**Gráfico 18**  
Participación de la mujer según sistema administrativo y nivel de gobierno (porcentaje)

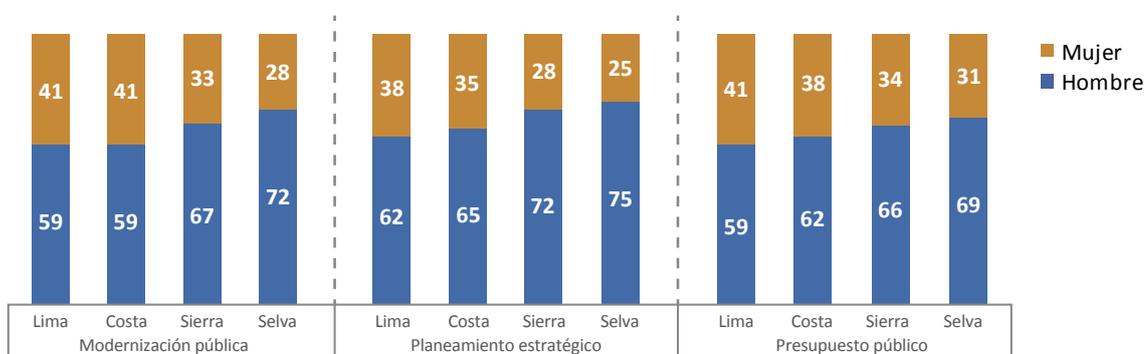


Fuente: SERVIR, Diagnósticos de conocimientos de los sistemas de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Adicionalmente, la selva y la sierra son las regiones con mayor brecha de género en el acceso, considerando que solo 3 de cada 10 servidores de los sistemas administrativos de modernización pública,

planeamiento estratégico y presupuesto público son mujeres, en tanto en Lima y la costa se registra una brecha menor, dado que la participación de servidoras mujeres se eleva a 4 de cada 10 (ver gráfico 19).

**Gráfico 19**  
Participación de la mujer según sistema administrativo y región (porcentaje)



Fuente: SERVIR, Diagnósticos de conocimientos de los sistemas de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

De otro lado, al desagregar la información analizada según perfil en el gráfico 20, se observa que la brecha de género en el acceso se acentúa para el caso de los

responsables o jefes y se reduce para los servidores que se desempeñan como operadores, en relación con la brecha global.

**Gráfico 20**  
Participación de la mujer según sistema administrativo y perfil (porcentaje)



Fuente: SERVIR, Diagnósticos de conocimientos de los sistemas de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público 2014  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Finalmente, podemos concluir que, en términos generales, existe mayor equidad de género en el acceso al servicio civil en las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, en relación con lo observado en los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público, donde se registra un claro predominio de la participación masculina.

No obstante, al desagregar la información según nivel de gobierno, región y perfil, se aprecian significativas brechas de género, en los cuatro sistemas administrativos analizados, en el acceso al servicio civil en entidades del nivel de gobierno local y en aquellas ubicadas en la sierra y selva del país, así como en el perfil de responsable o jefe.

## CONCLUSIONES

Aún existen diferencias en cuanto al acceso y características de trabajo para hombres y mujeres en el servicio civil peruano. Sin embargo, en el período 2004 – 2014, se ha incrementado en 3 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil, mientras que entre los años 2013 y 2014 creció en 1 punto porcentual. Asimismo, la presencia de la mujer sigue siendo mayor en el sector público, donde 4 de cada 10 personas son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal. Adicionalmente, se observa que 21% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar versus 14% en el sector privado formal, incidencia que ha mostrado una tendencia significativamente creciente, en el primer caso, en los últimos diez años.

Las funciones que realizan las mujeres en el sector público no son iguales que las que realizan los hombres. La participación de la mujer continúa siendo mayoritaria en las carreras especiales (54%), por la fuerte presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de educación inicial y primaria en el sector Educación, situación que se ha mantenido estable en los últimos siete años. En el grupo de funcionarios y directivos, de cada 10 personas que trabajan en el sector público, 3 son mujeres, registrándose cierta tendencia decreciente desde el año 2011. Cabe anotar que dicha brecha no es muy diferente a la brecha general de participación de la mujer en el sector público (4 de cada 10 servidores públicos es mujer).

En relación con el nivel educativo, persiste el predominio de las servidoras públicas con educación superior completa (72%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (57%). Adicionalmente, en los últimos diez años, se registra un crecimiento significativo de la participación de las servidoras que cuentan con educación superior universitaria, en comparación de las que completaron el nivel de educación superior no universitaria. No obstante, en el año 2014, la participación de las primeras se redujo en 3 puntos porcentuales respecto del 2013.

En cuanto a la edad, existe una mayor proporción de servidoras mujeres en el rango de 30 a 44 años (44%), aunque su participación ha continuado reduciéndose en el período 2004 – 2014, en favor de aquellas en el rango de 45 a 64 años (36%), como en el caso de los servidores varones.

Respecto de las diferencias salariales por género, ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 24% a 18% en los últimos seis años, aunque entre los años 2013 y 2014 dicha brecha se incrementó de 15% a 18% por el crecimiento de la participación de las mujeres en las ocupaciones con

menores remuneraciones promedio. Aún se mantienen las diferencias donde, en promedio, los hombres ganan más que las mujeres, aunque dicha brecha es significativamente menor a la registrada en el sector privado formal (29%) y disminuye conforme se incrementa el nivel educativo (en términos generales).

De otro lado, encontramos que la presencia de las mujeres varía según el nivel de gobierno. En los niveles nacional y local continúan predominando los servidores varones (aunque entre los años 2014 y 2015 se registró una disminución significativa de la brecha de género en el gobierno nacional), mientras que en el nivel regional se observa una participación mayoritaria de las servidoras mujeres. Lo último se explica por la significativa presencia de profesoras y enfermeras.

Por otra parte, en los últimos cinco años, el número de lactarios implementados en las entidades públicas se viene incrementando de manera sostenida, alcanzando un crecimiento de 9% en el año 2015 respecto del año 2014, mejorando el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.

Finalmente, se observa una significativa brecha de género en el acceso de las mujeres a los cargos de dirección de las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, considerando que solo 3 de cada 10 jefes son mujeres; mientras que en general su acceso a los puestos de gestión de recursos humanos es menor al de los hombres en los gobiernos regionales y locales, así como en las entidades ubicadas en la sierra y selva del país. En el caso de los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público, también se aprecian importantes brechas de género en el acceso, sobretodo en el perfil de responsable o jefe, el nivel de gobierno local y la selva y sierra del país.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Nacional (2002). *Acuerdo Nacional*. Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*, Marzo 2012.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*, Marzo 2015.
- Comisión de Supervisión Multisectorial encargada de velar por el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES. *Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2013*.
- Comisión de Supervisión Multisectorial encargada de velar por el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES. *Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2014*.
- Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES. Disponen la implementación de Lactarios en instituciones del Sector Público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2006.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. Presidencia del Consejo de Ministros, 2007.
- Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP. Desarrolla la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES-Dirección General de la Mujer (2005). *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010*.

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017*.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2012). Censo de las oficinas de recursos humanos.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014). Diagnósticos de conocimientos de los sistemas administrativos de modernización pública, planeamiento estratégico y presupuesto público.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO) continua 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014. Metodología actualizada con proyección de la población sobre la base de los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de la Familia y la Comunidad, 2015.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Planilla electrónica 2014 y 2015.



Mayor información

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)



Facebook/SERVIRPERU



Twitter/SERVIR\_PERU



youtube.com/ServirTV

