

LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO 2018



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



*Trabajando para
todos los peruanos*

ESTA PUBLICACIÓN SE ENTREGA VÍA VIRTUAL

ÍNDICE

1. Presencia de la mujer en el servicio civil.....	3
2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil.....	7
3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres.....	9
4. Presencia de la mujer por nivel de gobierno.....	11
5. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil	12
6. Posibles causas de las brechas en el acceso a puestos de dirección y de salarios en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado	13
6.1. Posibles causas de las brechas en el acceso a puestos de dirección entre hombres y mujeres en el Estado	13
6.2 Posibles causas de las brechas salariales en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado	14
Conclusiones.....	15
Bibliografía.....	16
Fuentes de información.....	17

Elaboración de contenidos:
Fernando Cuadros Luque
Cynthia Sú Lay

Editado por:
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

© Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150, piso 10
Jesús María, Lima, Perú
Teléfono: (051) 206-3370
Correo electrónico: info@servir.gob.pe

Marzo 2018

LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO

En el presente documento, se analiza la trayectoria de un conjunto de indicadores que reflejan el papel de la mujer en el servicio civil peruano durante el período 2004 – 2016, en el marco de las políticas de Estado que buscan promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹.

La presencia de la mujer en el servicio civil creció de 43% a 47% en el periodo en análisis (incrementándose en un punto porcentual entre los años 2015 y 2016), mientras que la de los hombres cayó de 57% a 53%. Hoy, en el sector público, prácticamente, 5 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 formal: 23% versus 17%, respectivamente. Dicha presencia en el servicio civil ha crecido en más de 7 puntos porcentuales entre los años 2004 y 2016. En cuanto al nivel educativo, en el 76% de los casos, las mujeres del sector público cuentan con educación superior completa y, dentro de este grupo, creció de 37% a 49% el porcentaje de mujeres con educación universitaria.

De otro lado, en el período en análisis (2004 – 2016), se mantiene la tendencia de envejecimiento tanto en los servidores varones como en las mujeres. Además, se ha detectado que la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de 14 a 29 años decreció en 3 puntos porcentuales en dicho período, lo cual podría ser un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes (en relación con los ingresos y beneficios percibidos en el sector privado, por ejemplo) o que se habría generado algún tipo de restricción para su ingreso (como una menor demanda en sectores donde históricamente ha habido mayor presencia de hombres), considerando que en el caso de los hombres jóvenes no se ha presentado dicho patrón.

Otro de los hallazgos del estudio se refiere a la evolución de la brecha salarial general de las mujeres respecto de los hombres. Desde el año 2008, esta brecha se ha reducido –aunque de manera oscilante– de 24% a 18%, aun cuando entre los años 2015 y 2016, a diferencia de lo ocurrido en el período 2014-2015, dicha brecha agregada se incrementó de 16% a 18%. Asimismo, la referida brecha salarial ha venido disminuyendo en todos los grupos ocupacionales.

Adicionalmente, este año se identifica, preliminarmente, sobre la base de los diagnósticos de brechas salariales entre hombres y mujeres remitidos y finalizados correctamente por parte de 17 entidades públicas en el marco del diagnóstico de la brecha salarial que viene elaborando la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR según lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, las principales causas que explicarían las brechas de acceso a puestos de dirección y de salarios en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado, siendo la existencia de factores subjetivos o prejuicios, la fundamental, seguida en importancia por la experiencia con que se cuenta, entre otras.

1. Presencia de la mujer en el servicio civil

Existen alrededor de 1 millón 440 mil servidores públicos en todo el país, de los cuales 47% son mujeres y 53% son varones².

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, prácticamente, 5 de cada 10 personas son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que

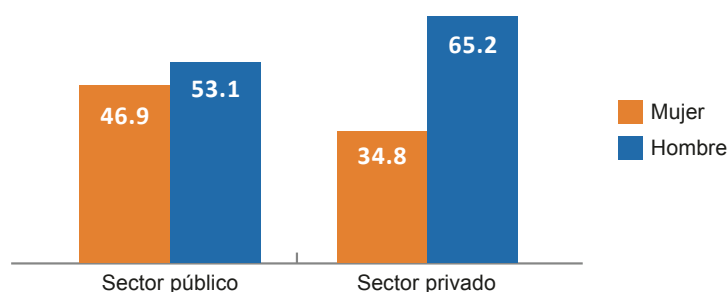
¹ Por ejemplo, el Acuerdo Nacional y las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, así como los planes derivados de ellas: el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006 - 2010 y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017.

² Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. Fuente: INEI, ENAHO 2016.

trabajan en el sector privado formal (ver gráfico 1). Asimismo, tal como se puede observar en el gráfico 2, en el período 2004 – 2016, se ha incrementado en casi 4 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil, creciendo en un punto porcentual entre los años 2015 y 2016, a diferencia de

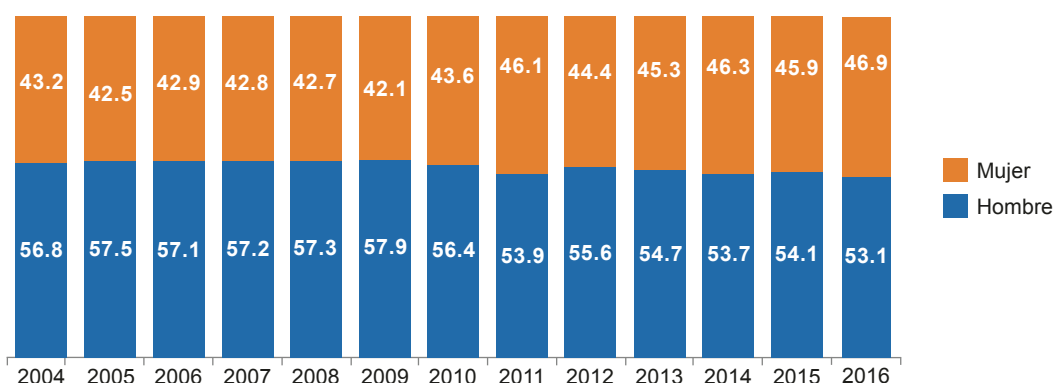
lo ocurrido entre los años 2014 y 2015, en que dicha proporción no varió significativamente. En tal sentido, las diferencias de participación entre hombres y mujeres en el sector público han disminuido de manera relativamente importante en un período de 12 años.

Gráfico 1
Participación de la mujer en el sector público y privado, 2016
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2016
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 2
Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2016
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2016
Elaboración: SERVIR - GPGSC

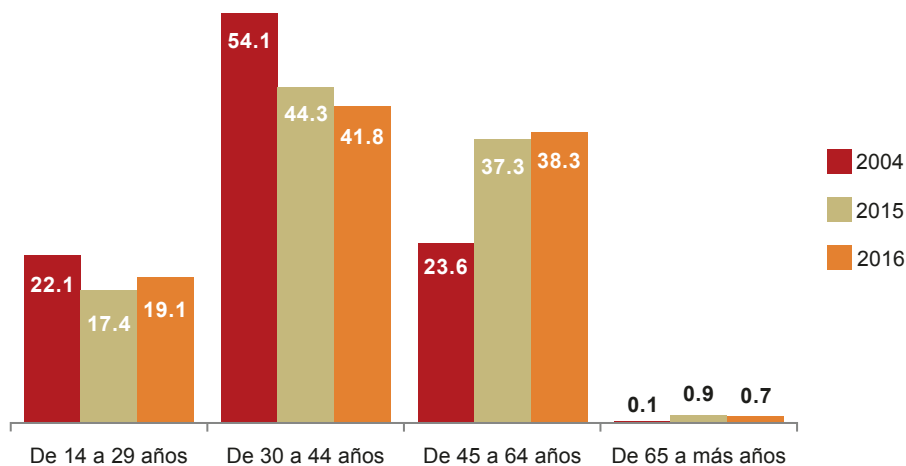
En cuanto a las características de las mujeres que trabajan para el Estado peruano, se observa que la mayoría tiene entre 30 y 44 años de edad, el 42%, seguidas de aquellas en el rango de 45 a 64 años, que

representan el 38% (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 (menos de 1%).

Sin embargo, destaca que, en los últimos doce años, la proporción de servidoras entre 30 y 44 años de edad se ha reducido en más de 12 puntos porcentuales, mientras que la participación de aquellas con entre 45 y 64 años creció en casi 15 puntos porcentuales, manteniéndose en el año 2016 la tendencia registrada hasta el año 2015. 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.

Adicionalmente, cabe resaltar que en el período 2004 – 2016, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de 14 a 29 años decreció en 3 puntos porcentuales, lo cual podría ser un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes (en relación a los ingresos y beneficios percibidos en el sector privado, por ejemplo) o que se habría generado algún tipo de restricción para su ingreso (como una menor demanda en sectores donde históricamente ha habido mayor presencia de hombres), considerando que en el caso de los hombres jóvenes no se ha presentado dicho patrón.

Gráfico 3
Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2015 y 2016
(porcentaje)

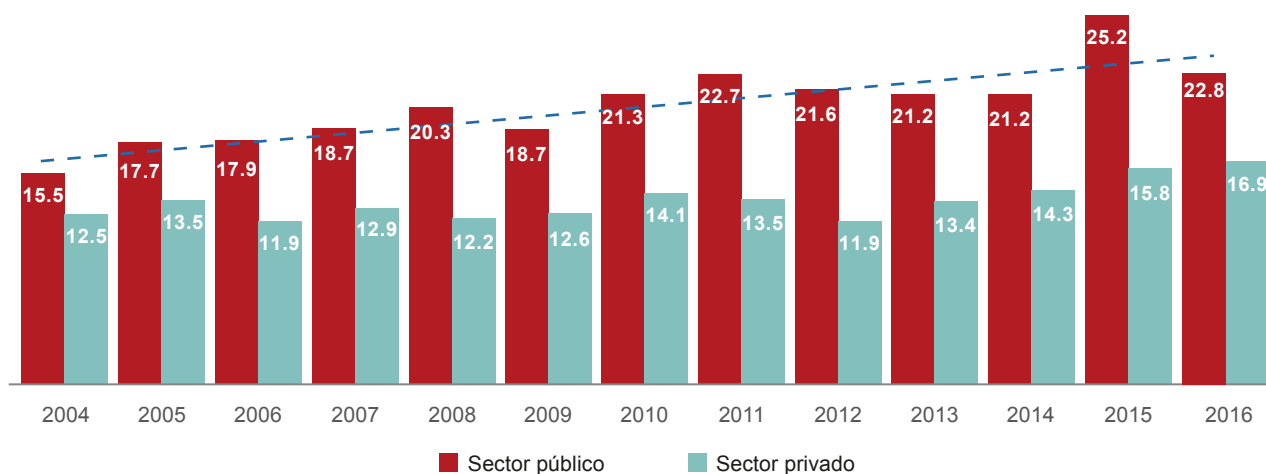


Fuente: INEI, ENAHO 2004, 2015 y 2016
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Por otro lado, en el gráfico 4, se observa que la participación de las mujeres jefas de hogar continúa siendo mayor en el sector público que en el sector privado formal: 23% versus 17%, respectivamente. Asimismo, en el período 2004 – 2016, dicha participación se incrementó en más de 7 puntos porcentuales en el servicio civil y solo en algo más de

4 puntos porcentuales en la actividad privada, aunque entre los años 2015 y 2016, a diferencia de lo ocurrido en el período 2014 – 2015, la presencia de las mujeres jefas de hogar en el sector público disminuyó en poco más de 2 puntos porcentuales, mientras que en el sector privado formal creció en algo más de 1 punto porcentual.

Gráfico 4
Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado, 2004 - 2016
 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2016
 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 superior³ completa (76%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (58%).

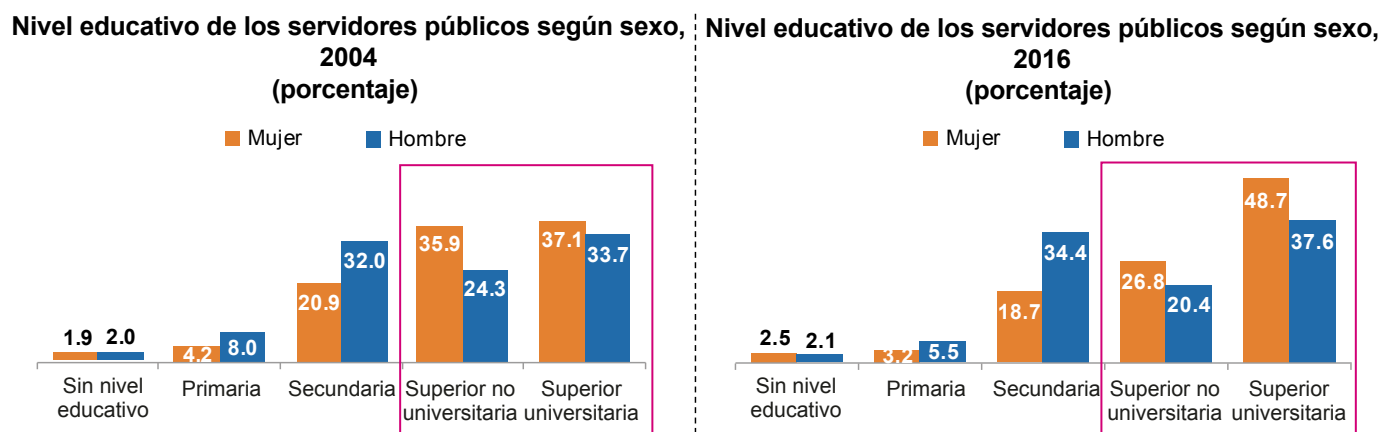
Si bien los referidos valores no han cambiado mucho en los últimos doce años, en el caso de las servidoras ha variado significativamente la composición interna de la educación superior, de tal forma que la participación de aquellas con educación superior no universitaria se redujo de 36% a 27%, mientras que la proporción de mujeres con educación universitaria creció de 37% a 49%. Cabe precisar que, al igual que entre los años 2014 y 2015, la participación de servidoras mujeres con educación universitaria y no universitaria se incrementó entre los años 2015 y 2016, lo cual es

congruente con el crecimiento significativo de la presencia de mujeres en los grupos ocupacionales funcionarios y directivos, así como profesionales, compuestos básicamente por servidoras con educación superior, como veremos en la siguiente sección.

Cabe agregar que el 19% de las servidoras públicas cuenta con educación secundaria, 3% con primaria y 2% no cuenta con nivel educativo alguno, situación que no ha cambiado de manera importante entre los años 2004 y 2016. No obstante, se registra cierta reducción en la participación de los grupos de servidoras con educación primaria y secundaria entre los años 2015 y 2016, tal como sucedió entre los años 2014 y 2015, dada la mayor inserción laboral de servidoras en los grupos ocupacionales con predominio de servidoras con educación superior, como figura en la siguiente sección.

³ Incluye educación superior no universitaria y educación superior universitaria.

Gráfico 5



Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2016
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) Auxiliares⁴.

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 (55%), principalmente, por la fuerte presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de educación inicial y primaria en el sector Educación⁵. Dicha participación mayoritaria se ha mantenido prácticamente estable en los últimos nueve años, aunque con un ligero incremento de casi 3 puntos porcentuales entre los años 2008 y 2016.

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 que, sin embargo, parece haberse revertido en los años 2015 y 2016, en los cuales se incrementó dicha participación. En el caso de los profesionales, se observa una mayor fluctuación, con un incremento en el último año, en que

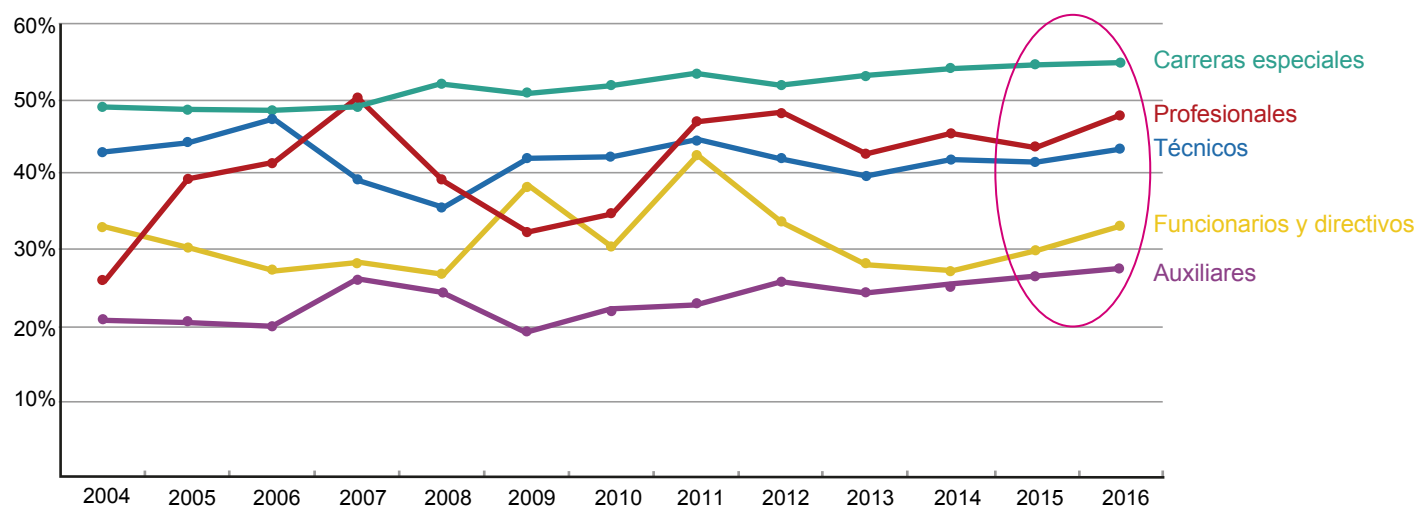
⁴ Se ha utilizado dicha clasificación considerando la disposición de información generada por el INEI a través de la ENAHO. Cabe precisar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido una nueva clasificación: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de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

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

la participación de la mujer en el grupo profesionales pasó de 43% a 48%. Cabe anotar que la menor participación de la mujer se da en el grupo de auxiliares (28%), por la presencia predominante de choferes y obreros⁶, situación que no ha variado de manera muy significativa en los últimos siete años (aun cuando su participación se incrementó en 1 punto porcentual entre los años 2015 y 2016, tal como

sucedió en el período 2014 - 2015). Finalmente, la incidencia de las servidoras públicas en el grupo de técnicos ha oscilado en torno al 40% en el período 2004 - 2016, mostrando un incremento de casi 2 puntos porcentuales entre los años 2015 y 2016, a diferencia de lo ocurrido entre los años 2014 y 2015, cuando se redujo ligeramente.

Gráfico 6
Participación de la mujer en el servicio civil según grupo ocupacional, 2004 - 2016 (porcentaje)



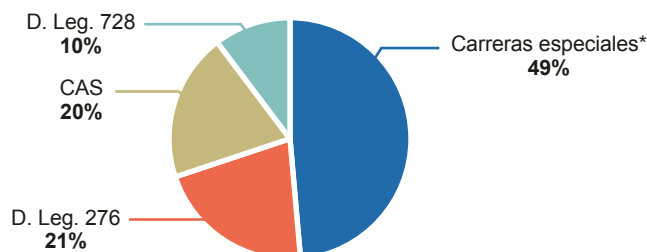
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2016
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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 49% 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.

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

Gráfico 7
Participación de la mujer en el sector público según régimen laboral, 2017
 (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 (julio 2017)
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres

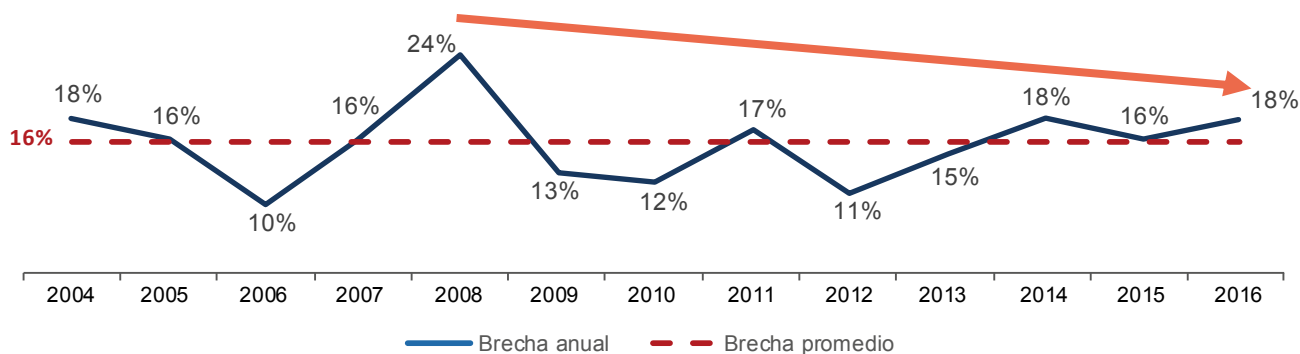
En esta sección, dada la información disponible, analizamos cuánto más ganan los servidores públicos en relación con las servidoras públicas en promedio a nivel general, según grupo ocupacional y nivel educativo culminado, incluyendo de manera agregada a todos los puestos ocupados en el Estado. No estimamos las brechas salariales para puestos iguales, razón por la cual las brechas encontradas entre hombres y mujeres estarían más vinculadas al acceso diferenciado a determinados tipos de puestos.

Así, en los últimos doce años, en el servicio civil peruano los hombres han ganado, en promedio, 16%

más que las mujeres en términos agregados (ver gráfico 8), lo cual se explicaría, al menos en parte, por el todavía limitado y minoritario acceso de las servidoras civiles a las posiciones mejor remuneradas en el Estado, como es el caso del grupo ocupacional de funcionarios y directivos, donde, como señalamos en la sección anterior, solo el 34% son mujeres.

Desde el año 2008, la referida brecha en remuneraciones se ha reducido, aunque con ciertas oscilaciones, de 24% a 18%, mostrando un avance importante en el cierre de brechas salariales generales por género. No obstante, entre los años 2015 y 2016 la brecha remunerativa agregada por género se incrementó de 16% a 18%.

Gráfico 8
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?, 2004 - 2016
 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2016
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

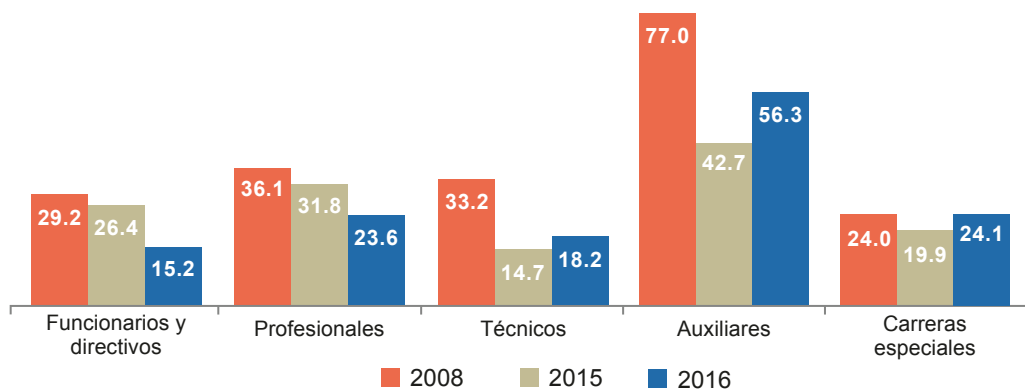
Una de las razones que explicaría el incremento registrado entre los años 2015 y 2016 en la brecha salarial general de género sería el ingreso mayoritario de servidoras mujeres para desempeñarse como técnicas (47% respecto del total de servidoras públicas que ingresaron en dicho período)⁷, considerando que es uno de los grupos ocupacionales con menores remuneraciones promedio. Asimismo, se produjo una ligera reducción de las servidoras en carreras especiales, grupo ubicado entre aquellos con mayores remuneraciones promedio.

Si analizamos la brecha salarial de género según grupo ocupacional, podemos apreciar que en el período 2008 – 2016 se ha reducido en todos los casos, de manera

congruente con la reducción de la brecha general señalada previamente, especialmente en los grupos de técnicos y auxiliares: en 15 y 21 puntos porcentuales, respectivamente; aunque entre los años 2015 y 2016 la referida brecha se incrementó en el caso de los servidores de carreras especiales, técnicos y auxiliares (ver gráfico 9).

Además, los auxiliares siguen mostrando la mayor brecha salarial de género en favor de los servidores hombres (56%), mientras que los grupos ocupacionales que concentran a los servidores con mayor nivel de calificación registran menores brechas salariales, como se observa en el gráfico 9.

Gráfico 9
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según grupo ocupacional?, 2008, 2015 y 2016 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2008, 2015 y 2016
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

En tal sentido, es importante resaltar que las brechas salariales por género son disímiles según el nivel educativo culminado. Como se aprecia en el gráfico 10, la mayor brecha se encuentra entre los servidores varones y mujeres con educación primaria, percibiendo los primeros en promedio 53% más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres con educación secundaria (44%), seguida de la correspondiente a aquellos con educación superior universitaria (27%) y superior no universitaria o técnica (15%). 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.

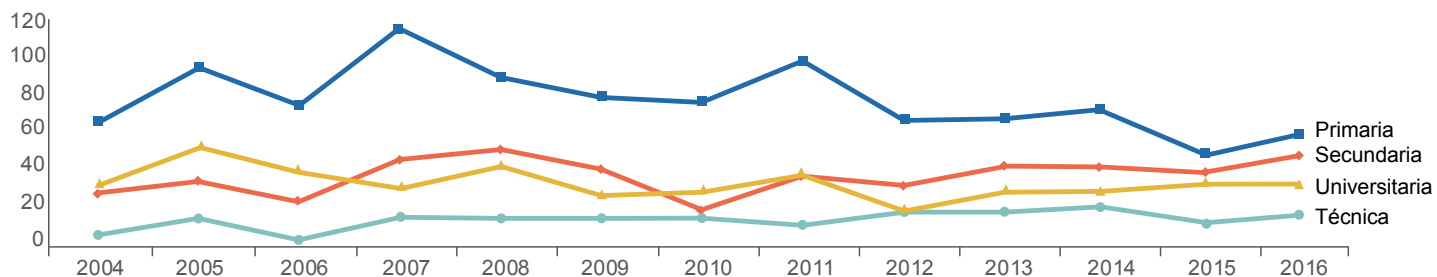
Cabe precisar que, en el período 2008 – 2016, las brechas salariales por género se redujeron en todos los niveles educativos a excepción del técnico o superior no universitario. En cambio, entre los años 2015 y 2016, la brecha salarial por género se incrementó para las servidoras con educación primaria, secundaria y

⁷ Fuente: INEI, ENAHO 2015 y 2016.

superior no universitaria (lo cual también explicaría, en parte, el crecimiento observado en la brecha salarial

general en el último año), y se redujo en el caso de las servidoras con educación superior universitaria.

Gráfico 10
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2004 - 2016 (porcentaje)



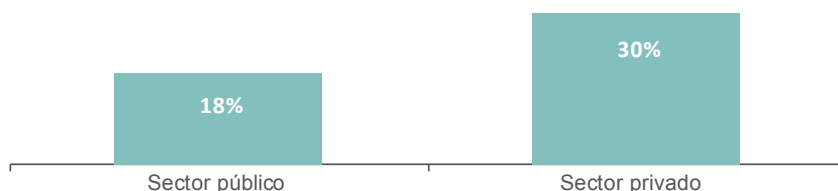
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2016
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si bien parte de las brechas salariales entre hombres y mujeres del servicio civil podría estar explicada por características objetivas como la posición ocupada, 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 género⁸.

los hombres en el sector público continúa resultando significativamente menor a la observada en el sector privado formal en el año 2016 (18% versus 30%, respectivamente), lo cual seguiría evidenciando 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, donde prevalece el perfil del puesto.

De otro lado, es relevante resaltar, como se desprende del gráfico 11, que la brecha salarial general en favor de

Gráfico 11
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado?, 2016 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2016
Elaboración: SERVIR - GPGSC

4. Presencia de la mujer por nivel de gobierno

Tal como se puede apreciar en el gráfico 12, existe una presencia mayoritaria de hombres tanto en el gobierno

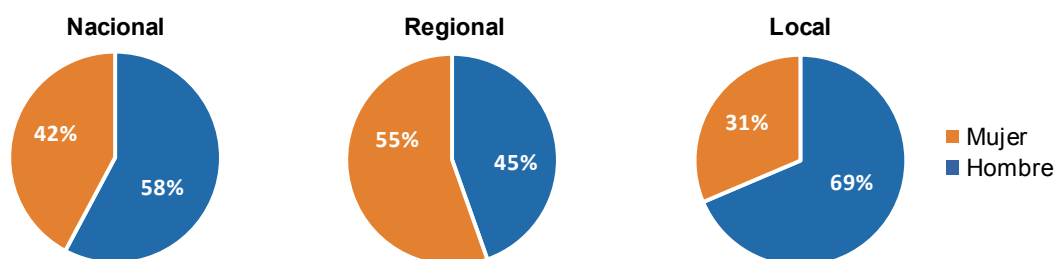
nacional como en los gobiernos locales (58% y 69%, respectivamente), aunque en este último caso la brecha de género es significativamente mayor. Esta situación se revierte en los gobiernos regionales debido a la ya

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

mencionada predominancia de las mujeres en las carreras especiales de salud y educación. Cabe señalar que, respecto del año 2016, se observa una nueva reducción de la brecha de género en el nivel de

gobierno local, considerando que la participación de las mujeres se incrementó en 1 punto porcentual, mientras que en el resto de niveles de gobierno las brechas de género permanecieron invariables.

Gráfico 12
Participación de la mujer en el Gobierno Nacional, Regional y Local, 2017 (porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (julio 2017)
Elaboración: SERVIR - GPGSC

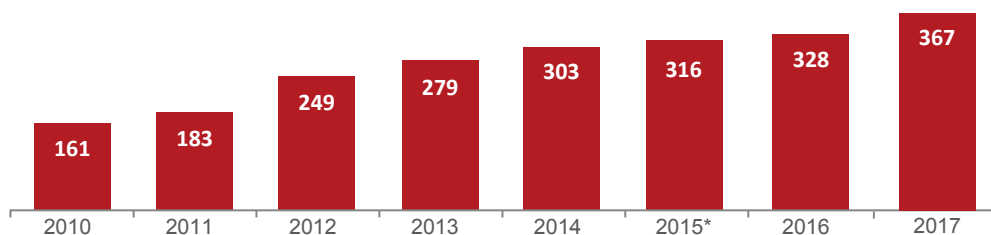
5. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil

En el año 2006, mediante Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, posteriormente sustituido por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP⁹, se dispuso la implementación de lactarios¹⁰ en las instituciones del sector público donde laboren 20 o más mujeres en

edad fértil.

Como se puede observar en el gráfico 13, los lactarios implementados en entidades públicas han venido creciendo de manera sostenida desde el año 2010, alcanzando la cifra de 367 al año 2017, lo cual implica un incremento de 12% respecto del año 2016.

Gráfico 13
Lactarios implementados en entidades públicas, 2010 - 2017 (cifras absolutas)



*Cifra ajustada por el cierre de lactarios.
Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2016 y 2017; y Comisión Multisectorial de Lactarios, Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2013, 2014 y 2015.
Elaboración: SERVIR - GPGSC

⁹ Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, que 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; publicado el 9 de febrero del 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.

6. Posibles causas de las brechas en el acceso a puestos de dirección y de salarios en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), viene elaborando el diagnóstico de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector público, así como de sus causas, dispuesto en el Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, a partir de la información remitida por las entidades públicas a través de los formatos que forman parte de la “Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 209-2017-SERVIR-PE.

Al 14 de febrero del año 2018, se contaba con los diagnósticos remitidos y finalizados correctamente por parte de 17 entidades públicas¹¹ de un total de 54 enviados, sobre la base de los cuales presentamos algunos resultados preliminares sobre las posibles causas identificadas de las brechas de acceso a puestos de dirección y de salarios en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado.

A continuación, figuran los resultados preliminares de las posibles causas de las brechas señaladas, obtenidos a partir de dos preguntas con opciones de respuesta múltiple aplicadas al personal directivo de las referidas entidades públicas, sobre la base de su experiencia laboral en el Estado (contenidas en el Formato C de la “Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado”)¹².

6.1. Posibles causas de las brechas en el acceso a puestos de dirección entre hombres y mujeres en el Estado

Como figura en el gráfico 14, desde el punto de vista del personal directivo, se percibe como la causa principal del acceso inequitativo de las servidoras civiles a los puestos de dirección en relación con los servidores civiles, la existencia de factores subjetivos o prejuicios en relación a ellas (26%), seguida de la falta de experiencia necesaria para el puesto (21%), la ausencia de la especialización requerida para el puesto (16%), el incumplimiento de las competencias necesarias para el puesto (13%), la falta de disposición para laborar jornadas extensas (11%), la carencia de la formación académica requerida para el puesto (8%), entre otras.

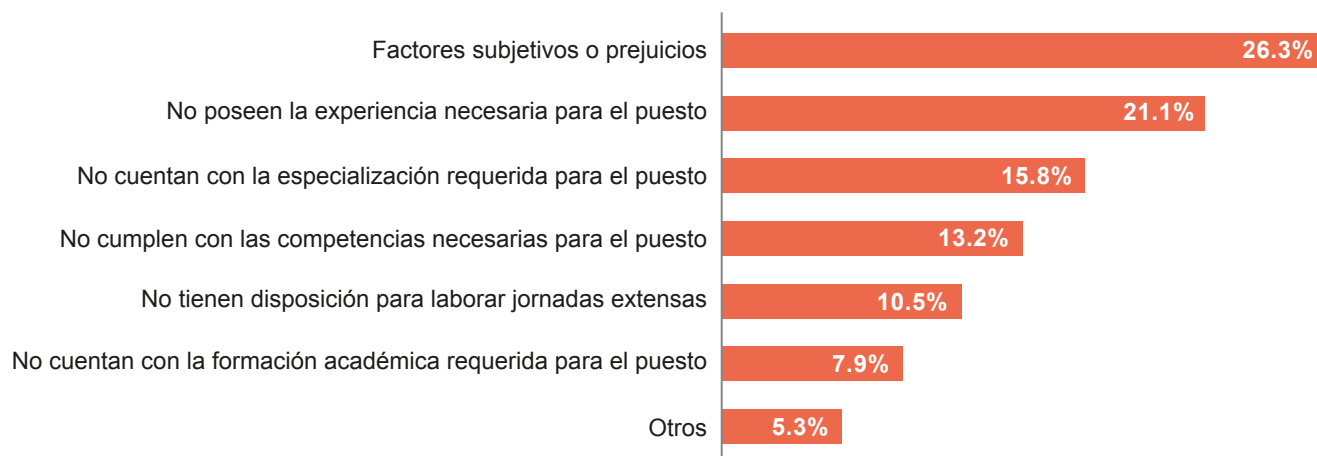
¹¹ Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (incluye Plan Copesco Nacional), Ministerio de Energía y Minas, Instituto Peruano de Energía Nuclear, Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, Central de Compras Públicas, Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, Instituto Tecnológico de la Producción, Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, Autoridad Nacional del Agua, Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico, Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones, Universidad Nacional de Cañete, Ministerio Público - Fiscalía de la Nación y Jurado Nacional de Elecciones.

¹² “**Pregunta 2.** Según información estadística oficial, solo 3 de cada 10 servidores/servidoras públicos(as) en puestos de dirección son mujeres en el Perú, a pesar de que casi el 50% del total de servidores(as) públicos son mujeres. Tomando en cuenta su experiencia en el sector público, ¿cuáles considera que son las causas de este acceso inequitativo de las servidoras mujeres a los puestos de dirección? Marque con una “X” las opciones elegidas (puede elegir más de una opción).”

“**Pregunta 3.** Según información estadística oficial, en promedio, los servidores públicos hombres que laboran en puestos de dirección y profesionales ganan alrededor de 30% más que las mujeres que se desempeñan en las mismas categorías. Tomando en cuenta su experiencia en el sector público, ¿cuáles considera que son las causas de esta brecha salarial en favor de los hombres que se desempeñan en puestos de dirección y profesionales? Marque con una “X” las opciones elegidas (puede elegir más de una opción).”

Gráfico 14

¿Cuáles considera que son las causas del acceso inequitativo de las servidoras civiles a los puestos de dirección? (porcentaje)



Fuente: SERVIR - Sistematización preliminar de diagnósticos de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Estado, remitidos y finalizados correctamente por diversas entidades públicas, 2017 y 2018 (al 14.02.18).
Elaboración: SERVIR - GPGSC

6.2. Posibles causas de las brechas salariales en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado

Desde la perspectiva del personal directivo, como se desprende del gráfico 15, la brecha salarial en favor de los hombres que se desempeñan en puestos de dirección y profesionales en el servicio civil en relación

con las mujeres, se explicaría fundamentalmente por la existencia de factores subjetivos o prejuicios (33%), seguida de la mayor experiencia poseída (23%), la disposición para laborar jornadas más extensas (23%), el contar con mayor formación académica (7%), tener mejores competencias (7%), entre otras causas.

Gráfico 15

¿Cuáles considera que son las causas de la brecha salarial en favor de los hombres que se desempeñan en puestos de dirección y profesionales en el servicio civil? (porcentaje)



Fuente: SERVIR - Sistematización preliminar de diagnósticos de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Estado, remitidos y finalizados correctamente por diversas entidades públicas, 2017 y 2018 (al 14.02.18).
Elaboración: SERVIR - GPGSC

De lo señalado en la presente sección, se desprende que aún existirían ciertos prejuicios y desconfianza en el sector público respecto de la capacidad de las mujeres para desempeñarse en puestos de dirección y de alta responsabilidad profesional, lo cual terminaría incidiendo negativamente en su acceso a ellos, así como en el ingreso percibido. Es, por ello, que debe reforzarse el trabajo para eliminar esas barreras invisibles que limitan o impiden que la mujer pueda ascender a las posiciones de mayor responsabilidad.

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 – 2016, se ha incrementado en casi 4 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil; creciendo en un punto porcentual entre los años 2015 y 2016, a diferencia de lo ocurrido entre los años 2014 y 2015, en que dicha proporción no varió significativamente. Asimismo, la presencia de la mujer sigue siendo mayor en el sector público, donde, prácticamente, 5 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 23% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar versus 17% en el sector privado formal, incidencia que ha mostrado una tendencia significativamente creciente, en el primer caso, en los últimos doce años, aunque entre los años 2015 y 2016, a diferencia de lo ocurrido en el período 2014 – 2015, la presencia de las mujeres jefas de hogar en el sector público disminuyó en poco más de 2 puntos porcentuales, mientras que en el sector privado formal creció en algo más de 1 punto porcentual.

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 (55%), 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

prácticamente estable en los últimos nueve años, aunque con un ligero incremento de casi 3 puntos porcentuales entre los años 2008 y 2016. 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 que parece haberse revertido en los años 2015 y 2016.

En relación con el nivel educativo, persiste el predominio de las servidoras públicas con educación superior completa (76%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (58%). Adicionalmente, en los últimos doce 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. Cabe precisar que, al igual que entre los años 2014 y 2015, la participación de servidoras mujeres con educación universitaria y no universitaria se incrementó entre los años 2015 y 2016, lo cual es congruente con el crecimiento significativo de la presencia de mujeres en los grupos ocupacionales funcionarios y directivos, así como profesionales, compuestos básicamente por servidores con educación superior.

En cuanto a la edad, existe una mayor proporción de servidoras mujeres en el rango de 30 a 44 años (42%), aunque su participación ha continuado reduciéndose en el período 2004 – 2016, en favor de aquellas en el rango de 45 a 64 años (38%), como en el caso de los servidores varones.

Adicionalmente, cabe resaltar que en el período 2004 – 2016, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de hasta 29 años decreció en cerca de 3 puntos porcentuales, lo cual podría ser un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes (en relación a los ingresos y beneficios percibidos en el sector privado, por ejemplo) o que se habría generado algún tipo de restricción para su ingreso (como una menor demanda en sectores donde históricamente ha habido mayor presencia de

hombres), considerando que en el caso de los hombres jóvenes no se ha presentado dicho patrón, lo cual debería ser analizado con mayor detalle en próximas investigaciones.

Respecto de las diferencias salariales por género, ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 24% a 18%, en términos generales, en los últimos ocho años, aunque entre los años 2015 y 2016, a diferencia de lo ocurrido en el período 2014-2015, dicha brecha agregada se incrementó de 16% a 18%, entre otras razones, por el ingreso mayoritario de servidoras mujeres para desempeñarse como técnicas, uno de los grupos ocupacionales con menores remuneraciones promedio, así como por una ligera reducción de las servidoras en carreras especiales, grupo ubicado entre aquellos con mayores remuneraciones promedio. En tal sentido, aún se mantienen las diferencias donde, en promedio, los hombres ganan más que las mujeres (en parte, debido al todavía limitado acceso de las servidoras civiles a las posiciones mejor remuneradas), aunque dicha brecha es significativamente menor a la registrada en el sector privado formal (30%), es inferior en los grupos ocupacionales con mayor nivel de calificación 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 2016 y 2017 se volvió a registrar una disminución de un punto porcentual de la brecha de género en los gobiernos locales), 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 siete años, el número de lactarios implementados en las entidades públicas se viene incrementando de manera sostenida, alcanzando un crecimiento de 12% en el año 2017 respecto del año 2016, mejorando el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad

en el servicio civil.

Finalmente, se observa que, sobre la base de los diagnósticos de brechas salariales remitidos y finalizados correctamente por parte de 17 entidades públicas, la principal causa identificada preliminarmente de las brechas de acceso a puestos de dirección y de salarios en puestos de dirección y profesionales entre hombres y mujeres en el Estado, sería la existencia de factores subjetivos o prejuicios, seguida en importancia por la experiencia con que se cuenta, entre otras; de lo cual se desprende que aún existirían ciertos prejuicios y desconfianza en el sector público con respecto a la capacidad de las mujeres para desempeñarse en puestos de dirección y de alta responsabilidad profesional, lo cual terminaría incidiendo negativamente en su acceso a ellos, así como en el ingreso percibido.

Como se ha podido apreciar a lo largo del documento, la presencia de la mujer en el servicio civil peruano se va consolidando, sin embargo, aún quedan retos por trabajar para cerrar las brechas existentes. Son varios los temas que requieren un análisis más profundo: i) brechas de acceso existentes en los grupos de funcionarios y directivos; ii) causas de por qué el Estado no estaría siendo atractivo para las jóvenes; iii) barreras invisibles en el sector público que limitan el impulso de la equidad de género; entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Nacional (2002). *Acuerdo Nacional*. Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2012). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2015). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

(2017). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*.

- 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*.
- Comisión Multisectorial de Lactarios. *Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2015*.
- 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.
- Decreto Supremo N° 068-2017-PCM. Diagnóstico de la Desigualdad Salarial en el Estado. Presidencia del Consejo de Ministros, 2017.
- 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*.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 209-2017-SERVIR-PE. Aprueba la Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado, 2017.
- The Economist (2017). *Why do women still earn a lot less than men?*

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Sistematización preliminar de diagnósticos de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Estado, remitidos y finalizados correctamente por diversas entidades públicas, 2017 y 2018.
- 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, 2014, 2015 y 2016. Metodología actualizada con proyección de la población sobre la base de los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Planilla electrónica 2015, 2016 y 2017.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de la Familia y la Comunidad, 2016 y 2017.



Mayor información

www.servir.gob.pe

Síguenos:

