

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MARZO 2012

## LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO

---



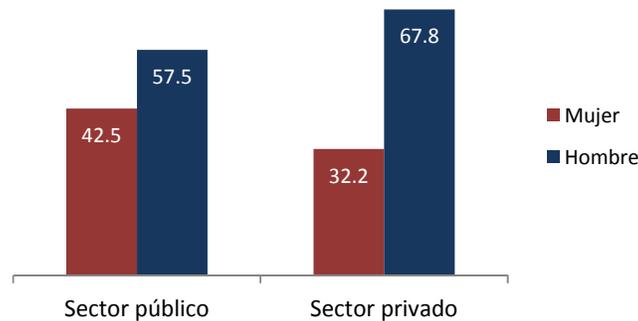
## LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO

El Estado peruano, a lo largo de la última década, ha trabajado en pos de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su inclusión en las políticas nacionales y planes de desarrollo estratégico<sup>1</sup>. En este sentido, el presente documento busca analizar la situación actual de la mujer en el sector público y si la igualdad de oportunidades de género está presente en el Estado Peruano. Para ello, primero se describe la presencia de la mujer en el Servicio Civil peruano y algunas de sus características, cómo varía la participación de la mujer en el sector público según las funciones que realiza, la brecha salarial entre hombres y mujeres y, finalmente, la participación de la mujer por nivel de gobierno.

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

Tanto en el sector público<sup>2</sup> 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 (ver Gráfico 1). Asimismo, tal como se puede observar en el Gráfico 2, en los últimos siete años, se ha mantenido la tendencia de la proporción de mujeres trabajando en el Servicio Civil; es decir, las diferencias entre hombres y mujeres no han disminuido, se mantienen.

**Gráfico 1**  
**Participación de la mujer en el sector público y privado, 2010**  
(porcentaje)

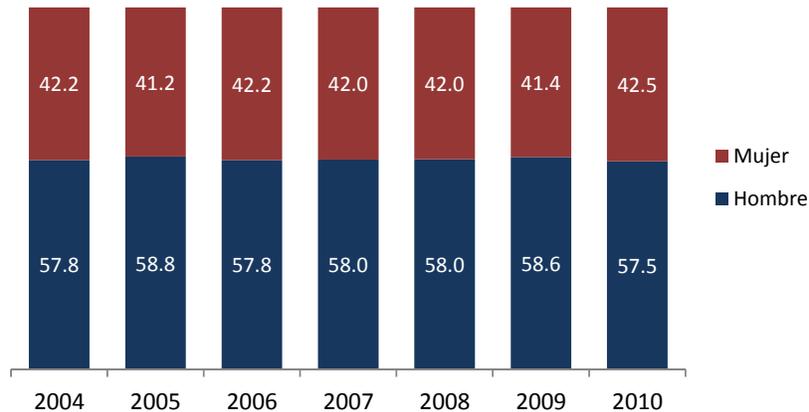


Elaboración: SERVIR- GPGRH

<sup>1</sup> Se incluye, por ejemplo, en el Acuerdo Nacional y en las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento y se ha elaborado el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.

<sup>2</sup> Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local.

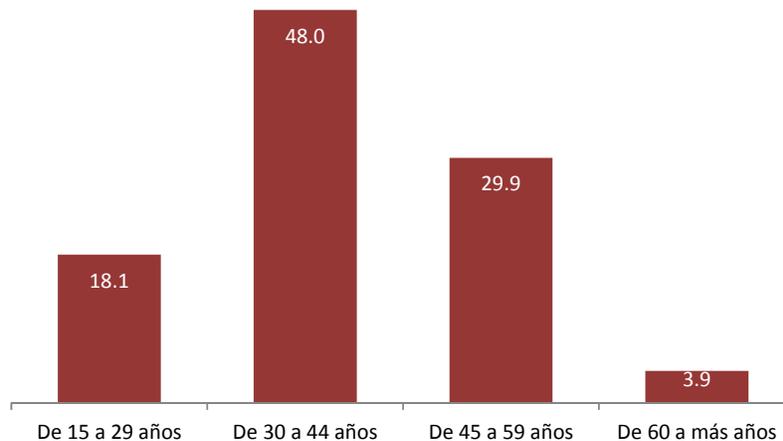
**Gráfico 2**  
**Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 – 2010**  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2010  
Elaboración: SERVIR- GPGRH

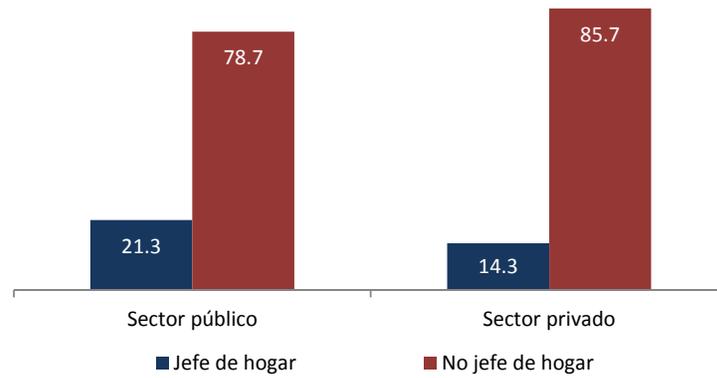
En cuanto a las características de las mujeres que trabajan para el Estado Peruano, resalta que la mayoría tenga entre 30 y 44 años, casi el 50% (ver gráfico 3). Una pequeña proporción de las mujeres se encuentran en edad cercana a la jubilación. Por otro lado, en el gráfico 4 se observa que, si bien la mayoría de mujeres en el mercado laboral no es jefa de hogar (84%), también es cierto que la participación de las mujeres jefas de hogar es mayor en el sector público que en el sector privado (21% versus 14% respectivamente).

**Gráfico 3**  
**Rangos de edad de las servidoras públicas, 2010**  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2010  
Elaboración: SERVIR- GPGRH

**Gráfico 4**  
**Mujeres jefas de hogar en los sectores Público y Privado, 2010**  
(porcentaje)



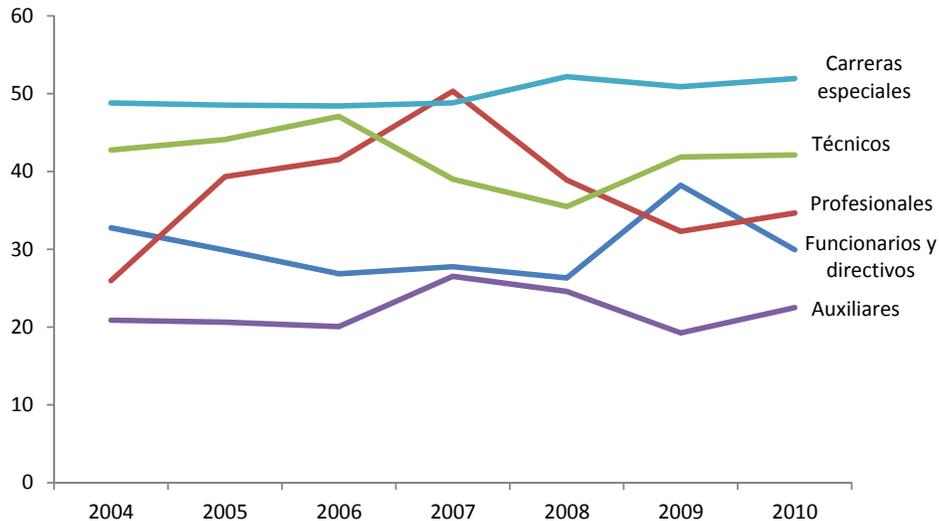
Fuente: INEI, ENAHO 2010  
Elaboración: SERVIR- GPGRH

## 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. 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, se encuentran 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 5 se puede apreciar que la participación de la mujer es mayor en las carreras especiales, principalmente, por la fuerte presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de Educación Inicial y Primaria en el sector Educación. Por otro lado, resalta la baja participación de la mujer en cargos de nivel Directivo: sólo 3 de cada 10 funcionarios y directivos es mujer. No obstante, cabe anotar que, aun cuando la brecha es amplia en el caso de Funcionarios y Directivos, 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 una tendencia decreciente en los últimos tres años, en que la participación de la mujer en el grupo Profesionales pasa de 50% a 35%. Cabe anotar que la menor participación de la mujer se da en el grupo de Auxiliares, por la presencia predominante de choferes y obreros.

Gráfico 5

**Participación de la mujer en el Servicio Civil, según Grupo Ocupacional, 2004 – 2010**  
(porcentaje)

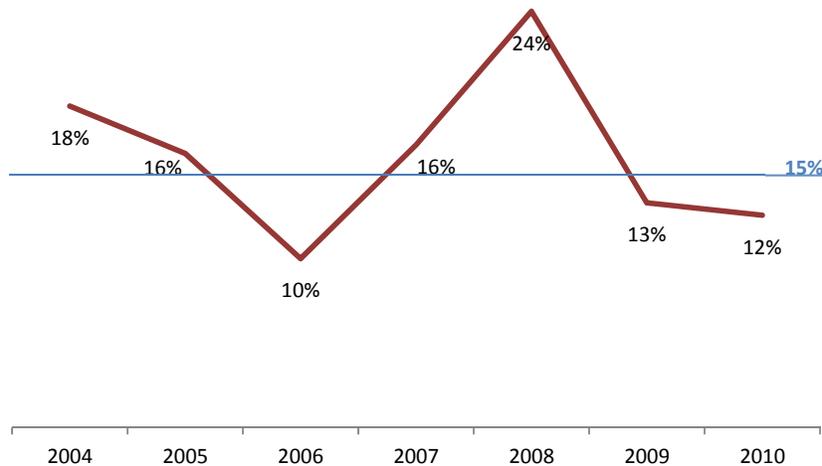
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2010

Elaboración: SERVIR- GPGRH

**3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres**

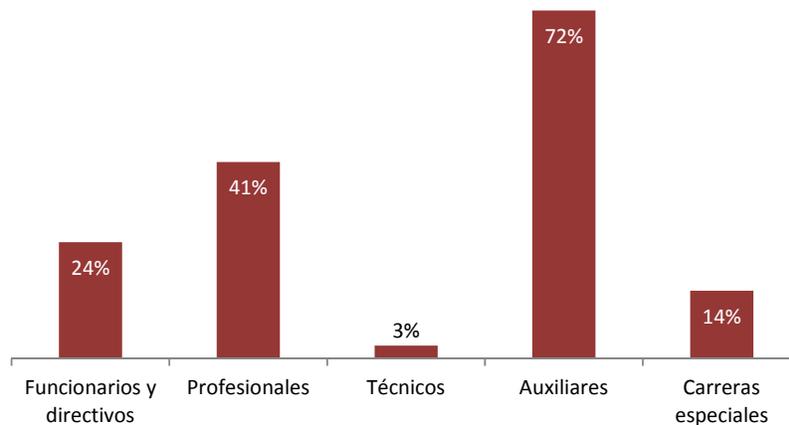
En los últimos siete años, en el Servicio Civil peruano, los hombres han ganado, en promedio, 15% más que las mujeres (ver Gráfico 6). Desde el año 2008, este porcentaje se ha reducido de 24% a 12%, mostrando un avance significativo en el cierre de brechas salariales por género. No obstante, las brechas son disímiles según Grupo Ocupacional. Como se aprecia en el gráfico 7, la mayor brecha se encuentra entre los Auxiliares varones y mujeres, percibiendo los primeros en promedio 72% más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar se encuentra la brecha entre profesionales varones y mujeres, seguido del grupo Funcionarios y Directivos. Es decir, las menores brechas salariales, en términos porcentuales, se dan en los grupos ocupacionales más altos. En el caso de las carreras especiales la brecha es de sólo 14%, ya que las remuneraciones dependen de una escala remunerativa única para hombre y mujeres, por lo que la brecha se explica, principalmente, porque la mayoría de mujeres se desempeñan como enfermeras y profesoras, mientras que la mayoría de hombres se desempeñan como profesores, jueces y médicos, éstos dos últimos contando con una mayor remuneración.

**Gráfico 6**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?, 2004 – 2010**  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2010  
Elaboración: SERVIR- GPGRH

**Gráfico 7**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer según Grupo Ocupacional?, 2010**  
(porcentaje)



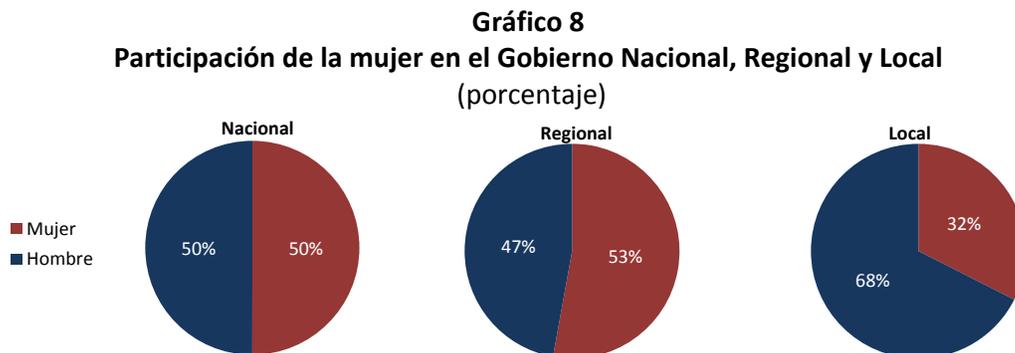
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2010  
Elaboración: SERVIR- GPGRH

Se analizó si las brechas salariales entre hombres y mujeres del Servicio Civil podrían estar explicadas por otras características como los años de escolaridad y experiencia laboral, las horas trabajadas y el área de residencia. Estas características efectivamente logran explicar la brecha salarial en un 4% para profesionales, 69% para técnicos y 15% para auxiliares. La proporción de la brecha salarial no explicada por las características antes mencionadas pareciera no tener otra causa que las diferencias de género (96% en profesionales, 31% en

técnicos y 85% en auxiliares); sobre todo considerando que no existen diferencias significativas entre las funciones desempeñadas por varones y mujeres de cada Grupo Ocupacional, salvo en el caso particular de los profesionales. En este caso, una parte de la brecha salarial podría explicarse porque una proporción significativa de mujeres se desempeña como asistentes sociales y nutricionistas, mientras que una proporción significativa de varones se desempeña como ingenieros civiles y agrónomos, presentando éstas dos últimas profesiones mayores ingresos promedio que las primeras.

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

Tal como se puede apreciar en el Gráfico 8, existe una presencia equitativa de mujeres en el gobierno nacional. Esta situación se revierte ligeramente en el gobierno regional debido, como ya se mencionó, a la predominancia de las mujeres en las carreras especiales de salud y educación. Sin embargo, la brecha se incrementa considerablemente, en favor de los varones, al analizar la situación en los gobiernos locales, donde la presencia del hombre es mayoritaria, alcanzando un participación del 68%.



Fuente: MEF-Módulo de Gestión de Recursos Humanos. Enero 2011

Registro Nacional de Municipalidades - RENAMU 2010

Elaboración: SERVIR- GPGRH

## CONCLUSIONES

Todavía existen diferencias en cuanto al acceso y condiciones de trabajo para hombres y mujeres en el Servicio Civil peruano. 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. Asimismo se observa que 21% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar versus 14% en el sector privado.

Las funciones que realizan las mujeres en el sector público, no son las mismas que las que realizan los hombres. La participación de la mujer es mayor en las carreras especiales, por la fuerte presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de Educación Inicial y Primaria en el sector Educación. En el grupo directivo de cada 10 personas que trabajan en el sector público, 3 son mujeres. Cabe anotar que, aun cuando la brecha es amplia en el caso de funcionarios y directivos, 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).



Respecto de las diferencias salariales, ha habido grandes avances reduciéndose estas diferencias de 24 a 12% en los últimos 7 años. Sin embargo se mantiene el trato diferenciado donde en promedio los hombres ganan 15% más que las mujeres.

Finalmente encontramos que la presencia de las mujeres varía según el nivel de gobierno. En nivel nacional y regional aproximadamente el 50% de los trabajadores del estado son mujeres, esto se explica en el ámbito regional por la presencia de profesoras y enfermeras. En el nivel local 7 de cada 10 personas que trabajan para el estado son hombres.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Acuerdo Nacional. (2002). *Acuerdo Nacional*. Lima.

Decreto Supremo 027-2007-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. Presidencia del Consejo de Ministros, 2007.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES-Dirección General de la Mujer. Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres 2006-2010, pp. 88

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES (ENAH) 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

REGISTRO NACIONAL DE MUNICIPALIDADES (RENAMU) 2010. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

MÓDULO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Enero 2011. Ministerio de Economía y Finanzas.