

LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO 2015



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

INDICE

1. Presencia de la mujer en el servicio civil.....	1
2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil.....	3
3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres.....	5
4. Presencia de la mujer por nivel de gobierno.....	7
5. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.....	7
Conclusiones.....	8
Bibliografía.....	9
Fuentes de información.....	9

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-03615

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

Impreso en:

Multiservicios Gráficos de Marco Antonio Martínez Gonzáles

Av. Las Flores de Primavera 1402, San Juan de Lurigancho, Lima 36 - Perú

Marzo 2015

El Estado peruano, a lo largo de la última década, ha enfatizado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y ha buscado promoverla a través de su inclusión en las políticas nacionales y planes de desarrollo estratégico¹. 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 las entidades que lo componen. Para ello, primero se describe la presencia de la mujer en el servicio civil peruano y algunas de sus características en el período 2004 - 2013, cómo varía la participación de la mujer en el sector público según las funciones que realiza, la brecha salarial entre hombres y mujeres, la participación de la mujer por nivel de gobierno y, finalmente, la evolución de su acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.

1. Presencia de la mujer en el servicio civil

Existe alrededor de 1 millón 400 mil servidores públicos en todo el país, de los cuales 45.2% son mujeres y 54.8% 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 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 - 2013 se ha incrementado en 2 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil; 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, 2013
(porcentaje)

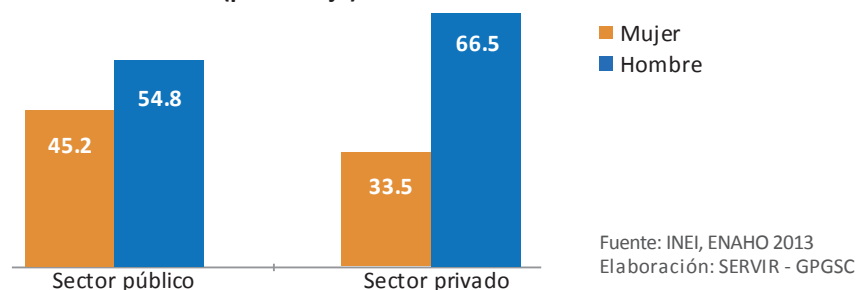
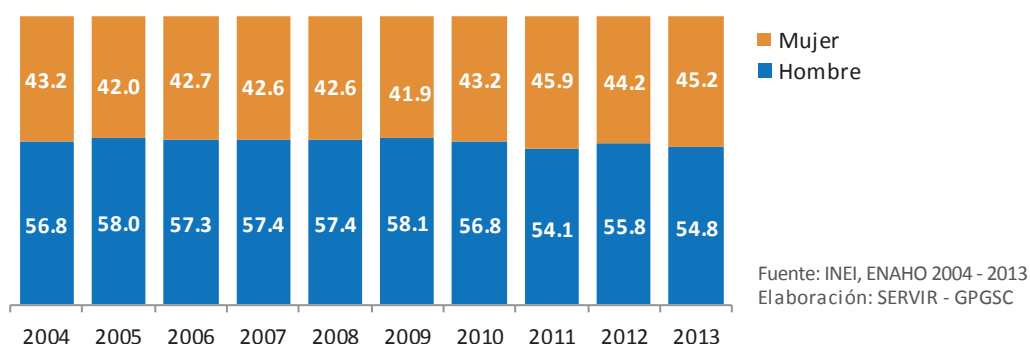


Gráfico 2
Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2013
(porcentaje)



1. 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 y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017.

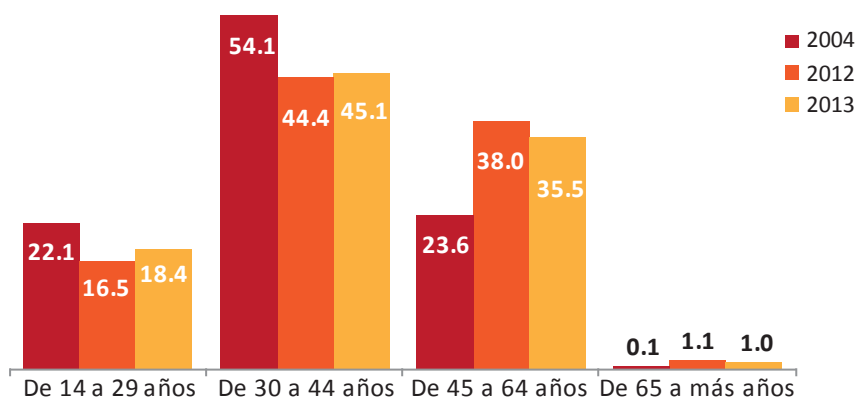
2. Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. Fuente: INEI, ENAHO 2013.

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, más del 45%, seguidas de aquellas con entre 45 y 64 años, que representan el 35.5% (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%).

Sin embargo, destaca que, en los últimos nueve años, la proporción de servidoras entre 30 y 44 años se ha reducido en 9 puntos porcentuales, mientras que la participación de aquellas con entre 45 y 64 años creció en casi 12 puntos porcentuales.

Gráfico 3
Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2012 y 2013 (porcentaje)

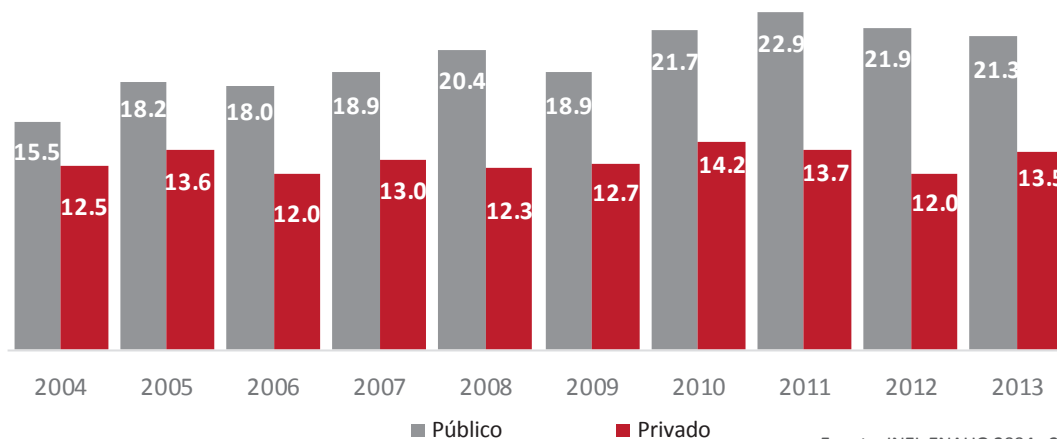


Fuente: INEI, ENAHO 2004, 2012 y 2013
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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: 21.3% versus 13.5%,

respectivamente. Asimismo, en el período 2004 – 2013, dicha participación se incrementó en cerca de 6 puntos porcentuales en el servicio civil y solo en 1 punto porcentual en la actividad privada.

Gráfico 4
Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado, 2004 - 2013 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2013
Elaboración: SERVIR - GPGSC

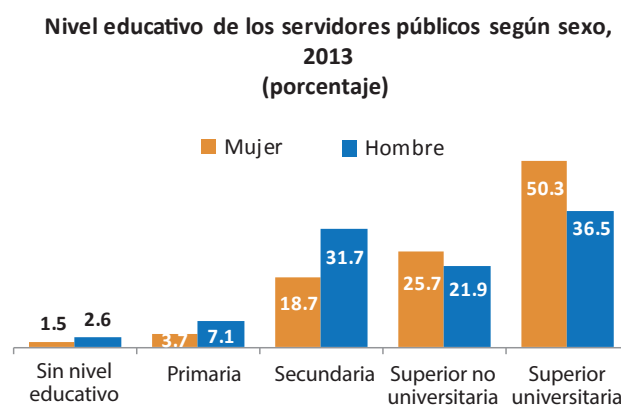
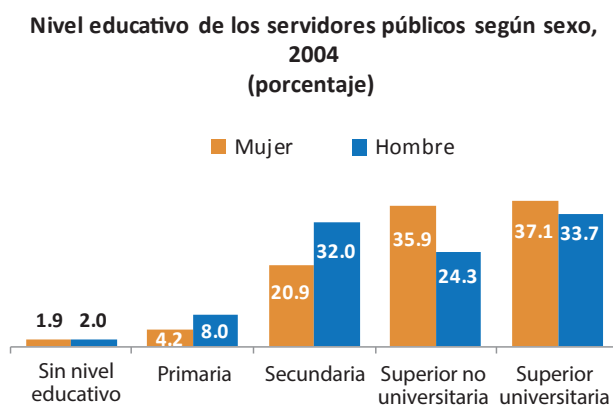
Respecto del nivel educativo de las mujeres que se desempeñan en el sector público, en el gráfico 5, podemos apreciar que predominan aquellas con educación superior³ completa (76%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (58.4%).

Si bien los referidos valores no han cambiado mucho en los últimos nueve 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 35.9% a 25.7%, mientras que la proporción de mujeres con educación universitaria creció de 37.1% a 50.3%.

Cabe agregar que el 18.7% de las servidoras públicas cuenta con educación secundaria, 3.7% con primaria y 1.5% no cuenta con nivel educativo alguno, situación que no ha cambiado de manera importante entre los años 2004 y 2013.

Gráfico 5



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2013
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, 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

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

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.

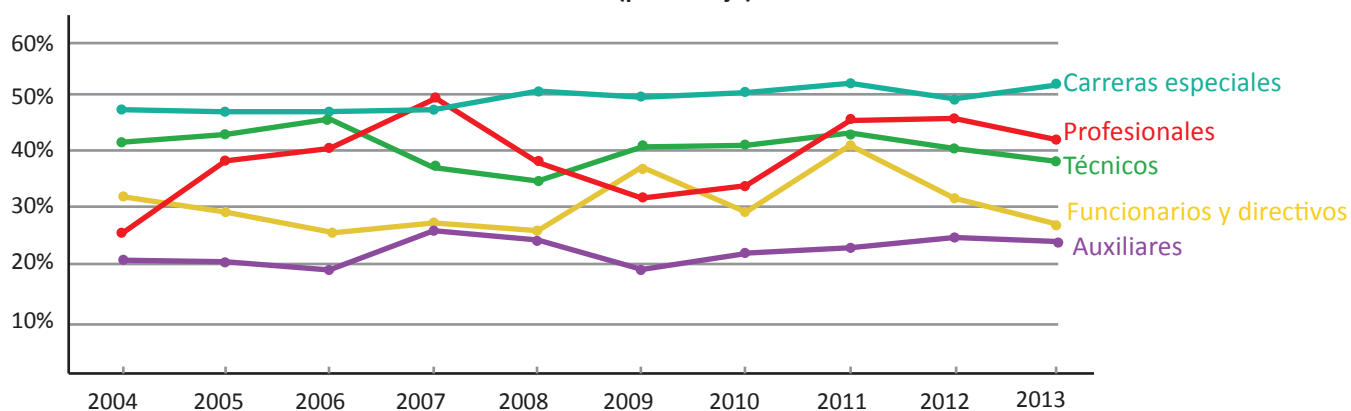
funciones que realizan, como los médicos, los docentes, los diplomáticos, etc.

En el gráfico 6, se puede observar que la participación de la mujer es mayor que la masculina en las carreras especiales (53.3%), 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 estable en los últimos cinco 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. 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 una caída en el último año, en que la participación de la mujer en el grupo profesionales pasa de 48% a 43%. Cabe anotar que la menor participación de la mujer se da en el grupo de auxiliares (24.5%), por la presencia predominante de choferes y obreros⁶, situación que no ha variado de manera significativa en los últimos cinco años. Finalmente, la incidencia de las servidoras públicas en el grupo de técnicos ha oscilado en torno al 40% en el período 2004 – 2013.

Gráfico 6
Participación de la mujer en el servicio civil, según grupo ocupacional, 2004 - 2013 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2013
Elaboración: SERVIR - GPGSC

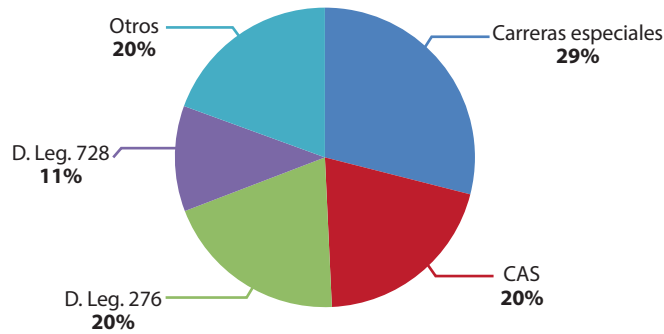
Si analizamos la participación de la mujer en el empleo público según régimen laboral (ver gráfico 7), se reafirma la alta concentración de las mujeres en los regímenes de carreras especiales señalada previamente, considerando que absorben al 29% de

las servidoras públicas, seguidos del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) y el régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 276 con el 20% cada uno.

5. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR- Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 3.

6. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR- Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 3.

Gráfico 7
Participación de la mujer en el sector público según régimen laboral, 2004
(porcentaje)



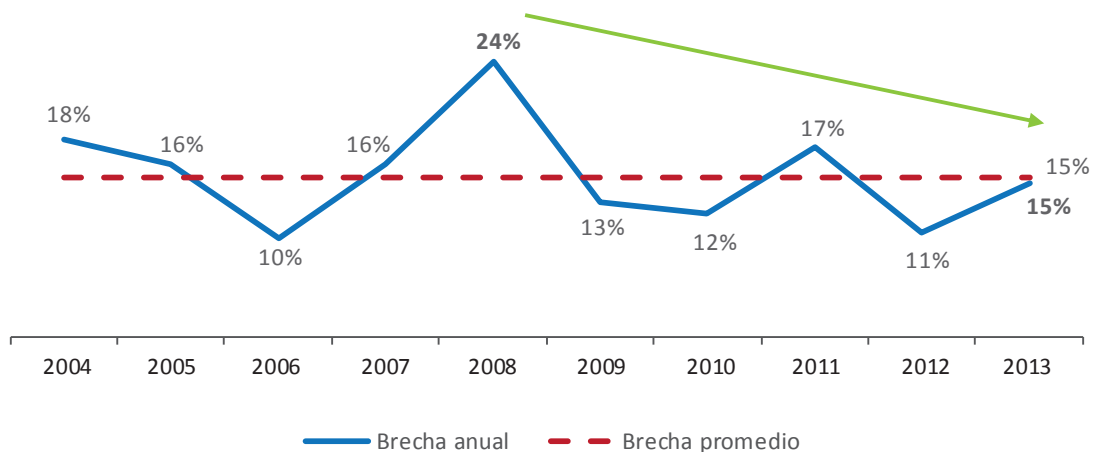
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014)
Elaboración: SERVIR - GPGSC

3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres

En los últimos nueve 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 15%, mostrando un avance significativo en el cierre de brechas salariales por género.

Gráfico 8
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?, 2004 - 2013
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2013
Elaboración: SERVIR - GPGSC

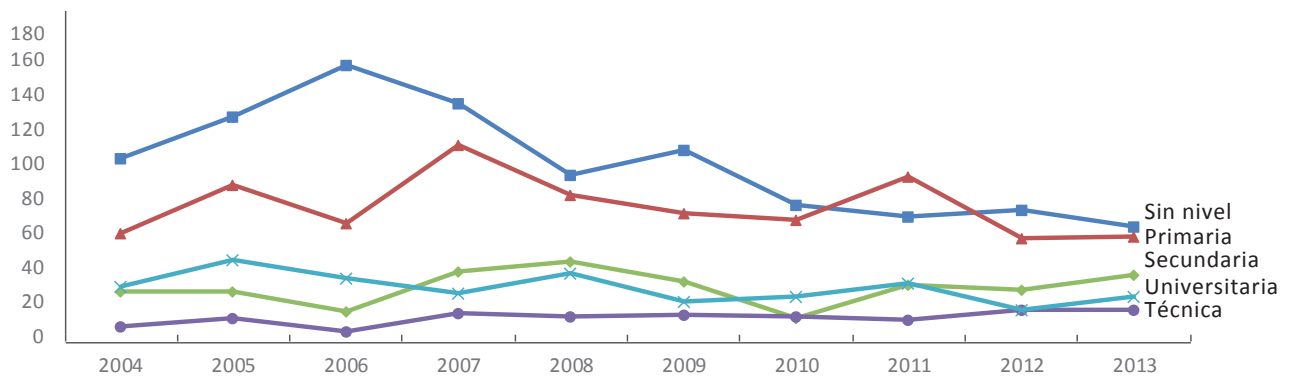
No obstante, las brechas salariales por género son disímiles según el nivel educativo culminado. Como se aprecia en el gráfico 9, la mayor brecha se encuentra entre los servidores varones y mujeres sin nivel educativo, percibiendo los primeros en promedio 62%

más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres con educación primaria (58%), seguida de la correspondiente a aquellos con educación secundaria (35%), superior universitaria (22%) 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 mayor nivel educativo, principalmente, en aquellos con educación superior técnica.

Cabe precisar que, en el período 2008 – 2013, las brechas salariales por género se redujeron en todos los niveles educativos a excepción del técnico o superior no universitario.

Gráfico 9
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2004 - 2013 (porcentaje)



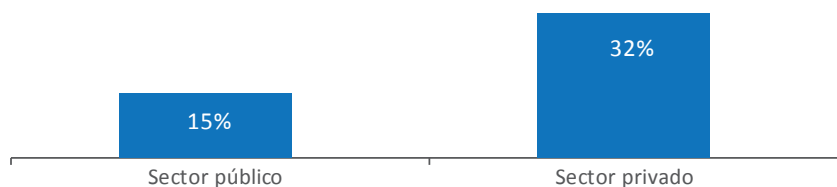
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2013
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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 género⁷.

De otro lado, es importante resaltar, como se desprende del gráfico 10, que la brecha salarial en

favor de los hombres en el sector público resulta significativamente menor -menos de la mitad- a la observada en el sector privado formal en el año 2013 (15% versus 32%, 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.

Gráfico 10
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado? - 2013 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2013
Elaboración: SERVIR - GPGSC

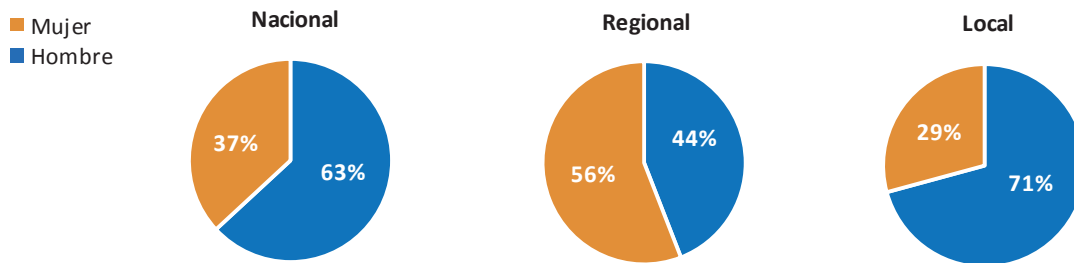
7. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR- Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 5-6.

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 (63% 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.

Gráfico 11
Participación de la mujer por nivel de gobierno, 2014
(porcentaje)



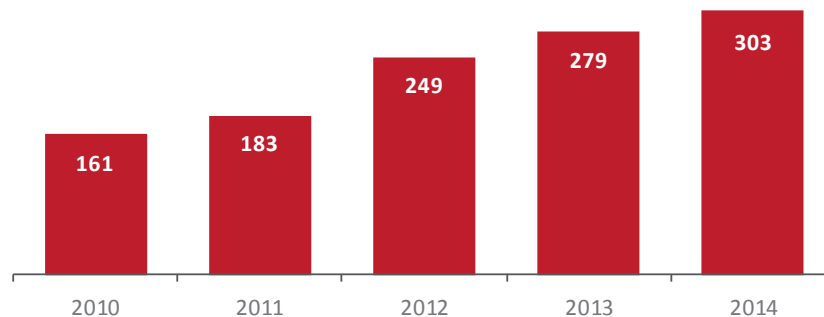
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (septiembre 2014)
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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, se dispuso la implementación de lactarios 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 303 al año 2014, lo cual implica un incremento de 8.6% respecto del año 2013.

Gráfico 12
Lactarios implementados en entidades públicas, 2010 - 2014
(cifras absolutas)



Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014; 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 en el sector público 2013.
Elaboración: SERVIR - GPGSC

CONCLUSIONES

Todavía 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 – 2013, se ha incrementado en 2 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil. Asimismo, 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. Adicionalmente, se observa que 21.3% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar versus 13.5% en el sector privado formal, incidencia que ha mostrado una tendencia creciente, en el primer caso, en los últimos nueve años.

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 (53.3%), 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 cinco años. En el grupo de funcionarios y directivos, de cada 10 personas que trabajan en el sector público, 3 son mujeres. 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, predominan 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 (58.4%). Adicionalmente, en los últimos nueve 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.

En cuanto a la edad, existe una mayor proporción de servidoras mujeres en el rango de 30 a 44 años (45.1%), aunque su participación ha venido

reduciéndose en el período 2004 – 2013, en favor de aquellas en el rango de 45 a 64 años (35.5%).

Respecto de las diferencias salariales por género, ha habido grandes avances, reduciéndose estas diferencias de 24% a 15% en los últimos cinco años. Sin embargo, se mantiene el trato diferenciado donde en promedio los hombres ganan más que las mujeres, aunque dicha brecha es significativamente menor a la registrada en el sector privado formal (32%) 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 predominan los servidores varones, 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.

Finalmente, en los últimos cuatro años, el número de lactarios implementados en las entidades públicas –en el marco del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES– se viene incrementando de manera sostenida, alcanzando un crecimiento de 8.6% en el año 2014 respecto al 2013, mejorando el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Nacional (2002). Acuerdo Nacional. Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012.
- 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 en el sector público 2013.
- 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.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES - Dirección General de la Mujer. 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. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES SOBRE CONDICIONES DE VIDA Y POBREZA (ENAHO) CONTINUA 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013. Metodología actualizada con proyección de la población sobre la base de los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
- PLANILLA ELECTRÓNICA 2014. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de la Familia y la Comunidad 2014.



Mayor información

www.servir.gob.pe



Facebook/SERVIRPERU



Twitter/SERVIR_PERU



youtube.com/ServirTV

