

LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO 2019



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



EL PERÚ PRIMERO

ESTA PUBLICACIÓN SE ENTREGA VÍA VIRTUAL

ÍNDICE

1. Presencia de la mujer en el servicio civil.....	04
2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil.....	08
3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el servicio civil.....	10
4. Presencia de las servidoras públicas en regiones	13
5. Presencia de las servidoras públicas en los gobiernos locales	19
6. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil	22
7. Presencia de la mujer en el Programa Crédito - Beca Reto Excelencia	22
Conclusiones.....	26
Bibliografía.....	27
Fuentes de información.....	27

Elaboración de contenidos:

Cynthia Sú Lay

Joel Betalleluz Montero

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 15072, Perú

Teléfono: (051) 206-3370

Correo electrónico: info@servir.gob.pe

Marzo 2019

ÍNDICE

Gráfico 1 Participación de la mujer en el sector público y privado formal, 2017.....	05
Gráfico 2 Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 – 2017	05
Gráfico 3 Total servidores públicos, 2004 – 2017	05
Gráfico 4 Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2016 y 2017	06
Gráfico 5 Servidores públicos por edad y sexo, 2004 y 2017	06
Gráfico 6 Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado formal, 2004 – 2017	07
Gráfico 7 Nivel educativo de los servidores públicos según sexo, 2004 y 2017	07
Gráfico 8 Servidores públicos según sexo, por ámbito, 2004 y 2017	08
Gráfico 9 Participación de la mujer en el servicio civil según grupo ocupacional, 2004 – 2017	09
Gráfico 10 Servidoras públicas según régimen laboral, 2013 – 2018	10
Gráfico 11 Ingreso promedio de los servidores públicos según sexo, 2008 – 2017	10
Gráfico 12 ¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?, 2008 – 2017	11
Gráfico 13 ¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según grupo ocupacional?, 2008, 2016 y 2017	12
Gráfico 14 ¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2008 - 2017	12
Gráfico 15 ¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado?, 2017	13
Gráfico 16 Total servidores públicos según región, 2004 y 2017	14
Gráfico 17 Servidores públicos por región y sexo, 2004	15
Gráfico 18 Servidores públicos por región y sexo, 2017	15
Gráfico 19 Ingreso promedio de los servidores públicos según región y sexo, 2008	16
Gráfico 20 Ingreso promedio de los servidores públicos según región y sexo, 2017	17
Gráfico 21 ¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público por región?, 2008 y 2017	18
Gráfico 22 Participación de la mujer en los gobiernos locales, 2004 – 2017	19
Gráfico 23 Servidores públicos en gobiernos locales por departamento, 2004 y 2017	20
Gráfico 24 Servidores públicos en gobiernos locales por departamento y sexo, 2004 y 2017	21
Gráfico 25 Lactarios implementados en entidades públicas, 2006 – 2018	22
Gráfico 26 Prestatarios del Programa Crédito – Beca Reto Excelencia según sexo, 2013 – 2018.....	23
Gráfico 27 Prestatarios del Programa Crédito – Beca Reto Excelencia según edad y sexo, 2013 – 2018.....	23
Gráfico 28 Prestatarios del Programa Crédito – Beca Reto Excelencia según sexo, por régimen laboral o modalidad contractual, 2013 – 2018	24
Gráfico 29 Prestatarios del Programa Crédito – Beca Reto Excelencia según sexo, por grado académico, 2013 - 2018	24
Gráfico 30 Prestatarios del Programa Crédito – Beca Reto Excelencia por departamento y sexo, 2013 - 2018 ...	25

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 – 2017, en el marco de las políticas de Estado que buscan promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La presencia de la mujer en el servicio civil aumentó de 43% a 47% en el período bajo análisis (manteniendo la misma presencia entre los años 2016 y 2017). Hoy, en el sector público, prácticamente 5 de cada 10 servidores son mujeres, frente a 3 de cada 10 en el sector privado formal. Las mujeres que son jefas de hogar tienen una presencia mayor en el sector público en contraposición al sector privado formal: 24% vs. 19%. Dicha presencia en el sector público ha tenido una tasa de crecimiento anual de 7%. En cuanto al nivel educativo, 73% de las servidoras públicas cuentan con educación superior completa y 49% de servidoras públicas cuentan con educación universitaria.

Durante el periodo 2004 – 2017, se mantiene la tendencia de permanencia en el sector público tanto en servidores hombres como mujeres. Se ha detectado que la proporción de servidoras en el grupo etario de 14 a 29 años se redujo de 22% en 2004 a 20% en 2017, lo cual podría ser un indicio de que el sector público no sería atractivo para mujeres jóvenes (en relación con los beneficios que podrían percibir en el sector privado) o que se podría estar generando algún tipo de restricción para su ingreso, considerando que en el caso de hombres jóvenes no se presenta

dicho patrón.

Otro de los hallazgos del estudio hace referencia a la evolución de la brecha salarial general de los hombres respecto de las mujeres. Desde el año 2008, esta brecha se ha reducido – aunque de manera oscilante – de 23% a 14%. Asimismo, la referida brecha salarial ha venido disminuyendo en todos los grupos ocupacionales, con excepción de las carreras especiales en el año 2017.

En este informe, adicionalmente, se muestra información estadística sobre el acceso de la mujer al Programa Crédito – Beca Reto Excelencia a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el cual provee créditos para financiar un posgrado en una de las 400 mejores universidades del mundo según el QS World University Rankings 2017 – 2018.

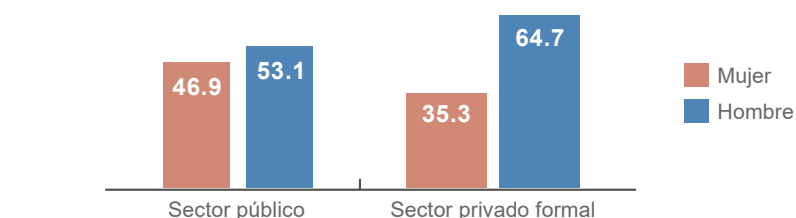
1. Presencia de la mujer en el servicio civil

En 2017, el sector público contaba con alrededor de 1 millón 422 mil servidores, de los cuales 47% eran mujeres¹.

Tanto en el sector público como en el privado formal, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral. La presencia de la mujer en el sector público es mayor, dado que, prácticamente, 5 de cada 10 servidores son mujeres, mientras que 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal lo son (ver Gráfico 1).

¹ Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local.

Gráfico 1
Participación de la mujer en el sector público y privado formal, 2017
(porcentaje)

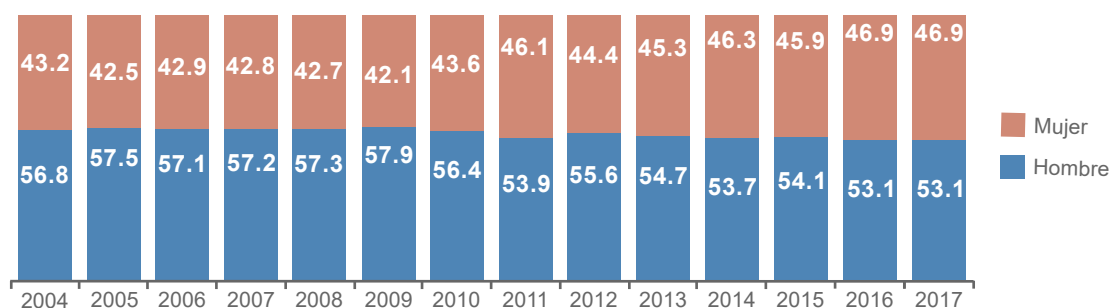


Fuente: INEI, ENAHO 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

La presencia de la mujer en el sector público, para el periodo 2004 – 2017, ha alcanzado casi la paridad, al incrementarse casi 4 puntos porcentuales su participación y manteniéndose constante la proporción entre los años 2016 y 2017. Adicionalmente, para el

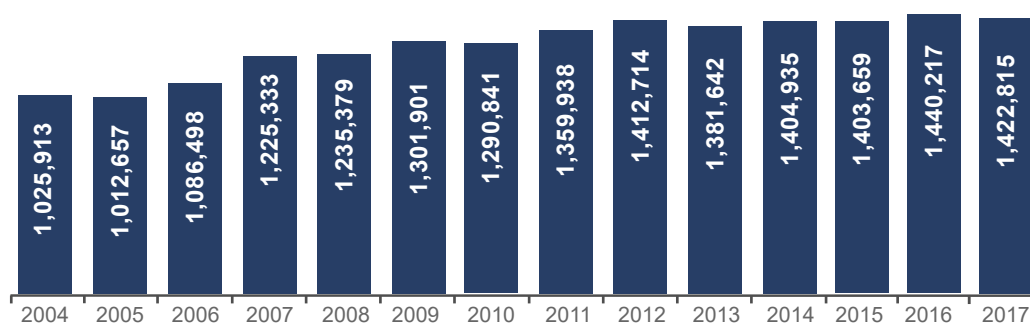
mismo periodo, el número de mujeres ha mantenido una tasa de crecimiento anual de 3%, mientras que el de los hombres ha experimentado un crecimiento anual de 2% (ver Gráficos 2 y 3).

Gráfico 2
Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2017
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 3
Total de servidores públicos, 2004 - 2017
(cifras absolutas)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

En cuanto a las características de las mujeres que trabajan para el Estado peruano, se observa que hay una proporción mayor de mujeres entre los 30 y 44 años de edad (41%), seguidas de aquellas en el rango de 45 a 64 años, que representan el 37% (ver Gráfico 4). En los últimos trece años, se observa una tendencia a la permanencia en el servicio civil, dado que la participación de servidoras entre 30 y 44 años se ha reducido a 41% y la de aquellas entre 45 y 64 años creció a 37%. La proporción de servidores varones en el sector público ha seguido el mismo patrón, por lo que se trataría de una generalización en el servicio civil.

Adicionalmente, cabe resaltar que, en el período 2004 – 2017, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de 14 a 29 años decreció de 22% a 20%, 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 podría haber 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 (ver Gráfico 5).

Gráfico 4
Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2016 y 2017
(porcentaje)

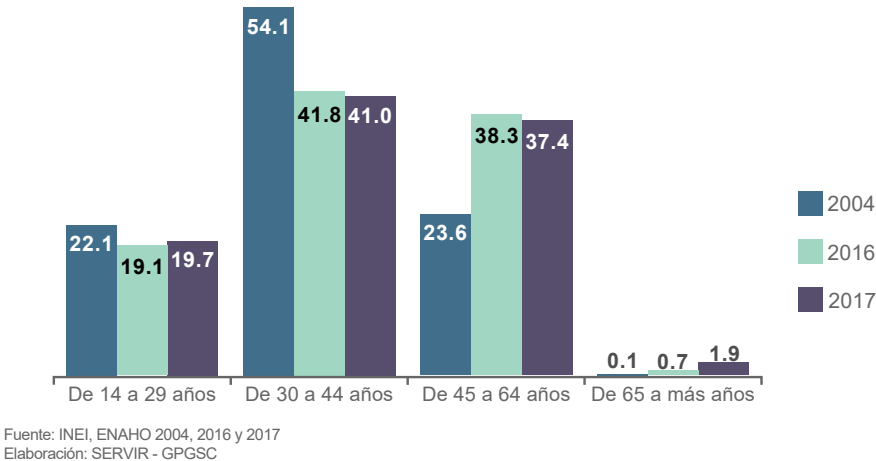
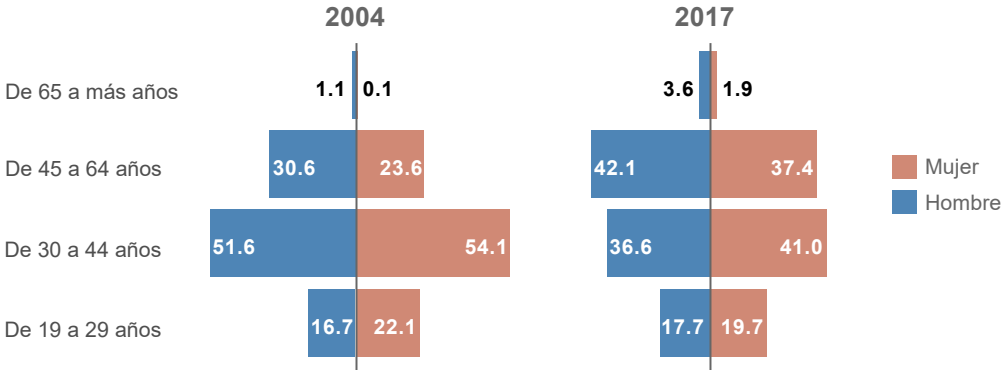


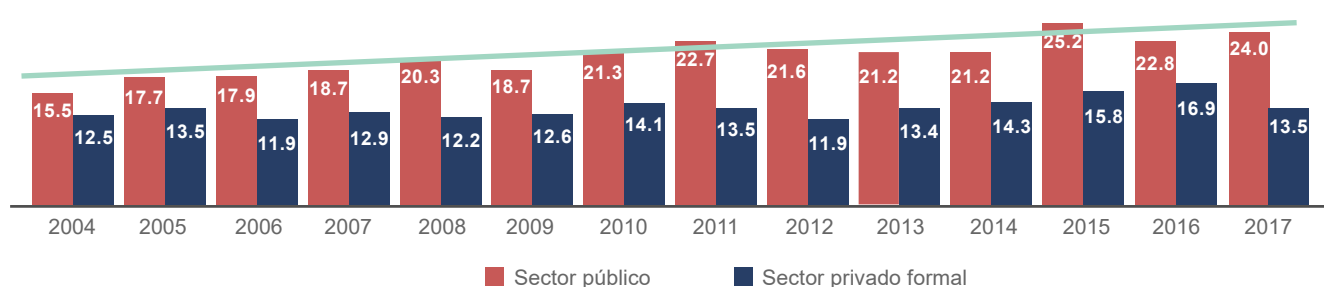
Gráfico 5
Servidoras públicos por edad y sexo, 2004 y 2017
(porcentaje)



Por otro lado, en el Gráfico 6, se observa que la participación de las mujeres jefas de hogar continúa siendo mayor en el sector público que en el sector privado formal: 24% versus 19%, respectivamente.

Asimismo, en el periodo 2004 – 2017, dicha participación se incrementó en más de 9 puntos porcentuales en el servicio civil y solo en 6 puntos porcentuales en la actividad privada.

Gráfico 6
Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado formal, 2004 - 2017
(porcentaje)



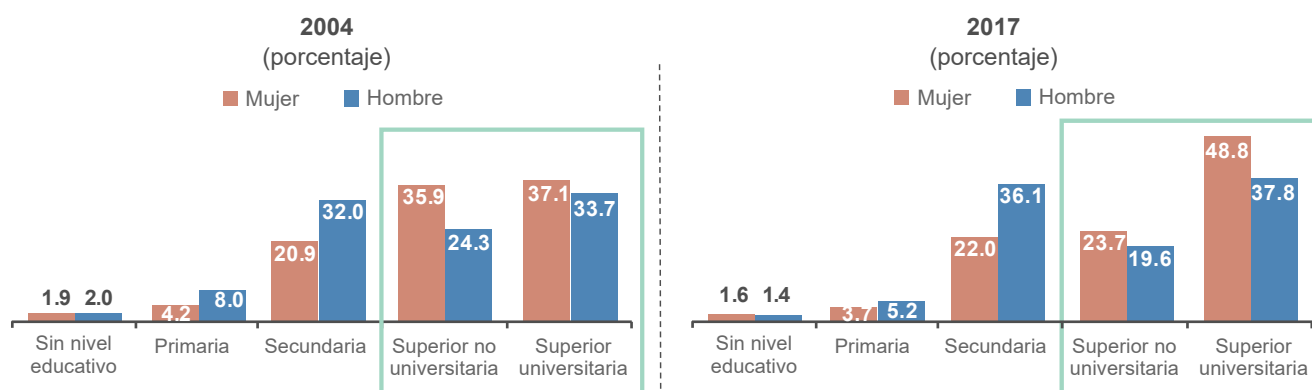
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Respecto del nivel educativo de las mujeres que se desempeñan en el sector público, se observa en el Gráfico 7 que sigue predominando aquellas con educación superior² completa (73%).

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 2017. No obstante, se registra cierto aumento en la participación de los grupos de servidoras con educación primaria y secundaria entre los años 2016 y 2017, dada la mayor inserción laboral de servidoras en el grupo ocupacional de auxiliar, como figura en el Gráfico 9 de la sección 2.

Gráfico 7
Nivel educativo de los servidores públicos según sexo, 2004 y 2017
(porcentaje)



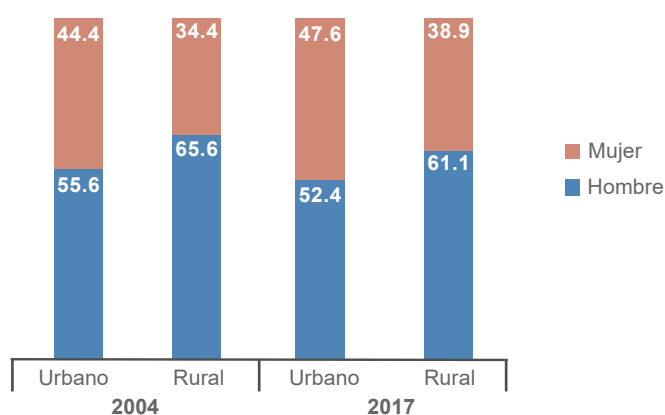
Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

² Incluye educación superior no universitaria y superior universitaria.

Al analizar la presencia de la mujer por ámbito, se puede apreciar que, en el periodo 2004 – 2017, la presencia de la mujer tanto en el ámbito rural como en

el urbano aumentó. En el primer caso, se incrementó de 34% a 39% y, en el segundo caso, se incrementó de 44% a 48% (ver Gráfico 8).

Gráfico 8
Servidores públicos según sexo, por ámbito, 2004 y 2017
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil

Al analizar las funciones que desempeñan las servidoras, 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) Auxiliares³.

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 de preeminencia política y toma de decisiones. En los siguientes niveles, se encuentran los profesionales y técnicos⁴, quienes desarrollan y ejecutan las políticas públicas definidas

por los funcionarios y directivos. Posteriormente, se encuentran los auxiliares, quienes desarrollan labores de apoyo o complemento a la ejecución de políticas públicas.

Se tiene, además, a los servidores de carreras especiales que 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 diplomáticos, docentes, profesores, médicos, etc.

En el Gráfico 9, se puede apreciar que es mayor la participación de la mujer en las carreras especiales (54%), principalmente, por la presencia de enfermeras en el sector salud y de profesoras de inicial y primaria en el sector educación⁵. Dicha participación mayoritaria se ha mantenido prácticamente estable en

³ Se ha utilizado dicha clasificación considerando la disposición de información generada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – 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.

⁴ Las funciones del grupo de profesionales tienen un carácter más especializado que las de los técnicos.

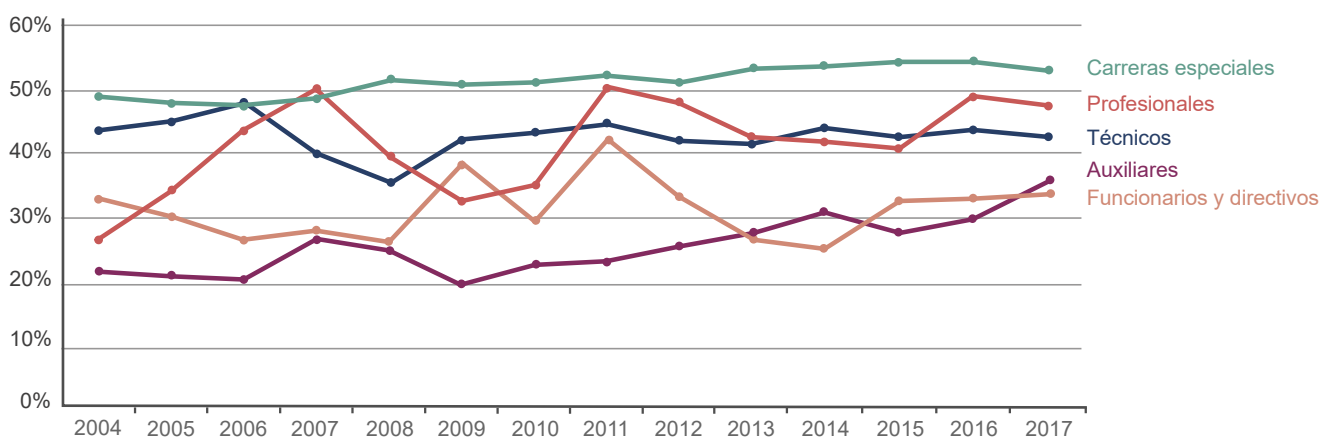
⁵ Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2012). La Mujer en el Servicio Civil Peruano, p. 3.

los últimos nueve años, aunque con un ligero descenso de casi 2 puntos porcentuales entre los años 2016 y 2017.

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 2016 y 2017, en los cuales se incrementó dicha participación. En el caso de los profesionales, se observa una mayor fluctuación, con una reducción en

el último año, en que la participación de la mujer en el grupo profesionales pasó de 50% a 49%. Cabe anotar que la menor participación de la mujer en el grupo de auxiliares (36%) se da 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 6 puntos porcentuales entre los años 2016 y 2017). Finalmente, la incidencia de las servidoras públicas en el grupo de técnicos ha oscilado en torno al 40% en el período 2004 – 2017, mostrando una ligera reducción entre los años 2016 y 2017.

Gráfico 9
Participación de la mujer en el servicio civil según grupo ocupacional, 2004 - 2017
(porcentaje)



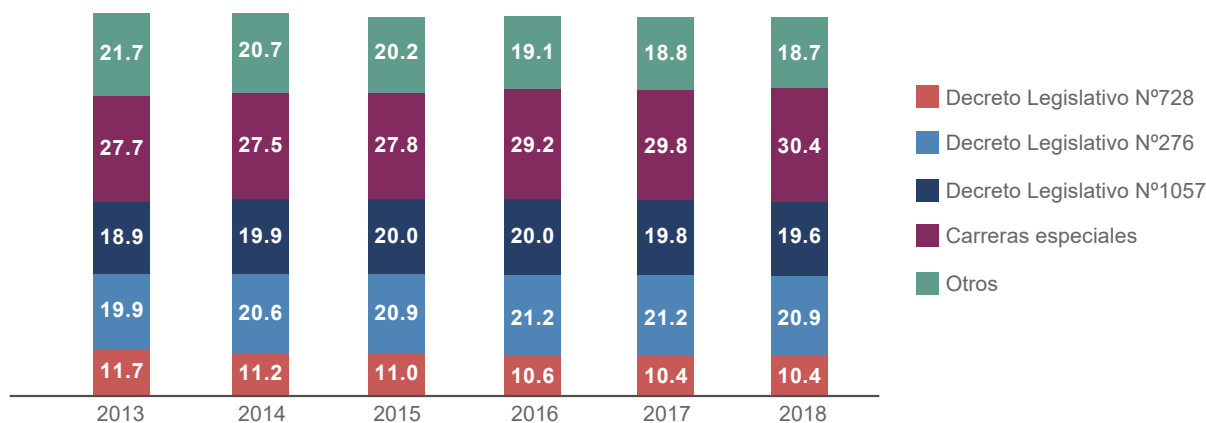
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si analizamos la participación de la mujer en el empleo público según régimen laboral (ver Gráfico 10), se reafirma la alta concentración de las mujeres en los regímenes de carreras especiales señalada previamente, considerando que absorben al 30% de las servidoras públicas, seguidas del régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) con el 21% y 20%, respectivamente.

Por otro lado, la participación de servidoras sujetas bajo cada régimen laboral no ha sufrido cambios significativos a lo largo del periodo en análisis. Es decir, si bien el número de mujeres en cada régimen ha ido aumentando (en cifras absolutas) con el paso de los años, la distribución de mujeres por cada régimen se ha mantenido casi constante (en términos porcentuales).

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

Gráfico 10
Servidoras públicas según régimen laboral, 2013 - 2018¹
(porcentaje)



Fuente: IMTPE - OGETIC - Oficina de Estadística
Base de Datos: Plantilla Electrónica, T-Registro y PLAME
Elaboración: SERVIR - GPGSC

¹ La información para el 2018 comprende el periodo enero - junio.
Nota: Los porcentajes están redondeados a un decimal. Por ello, la suma no necesariamente nos daría el 100%.

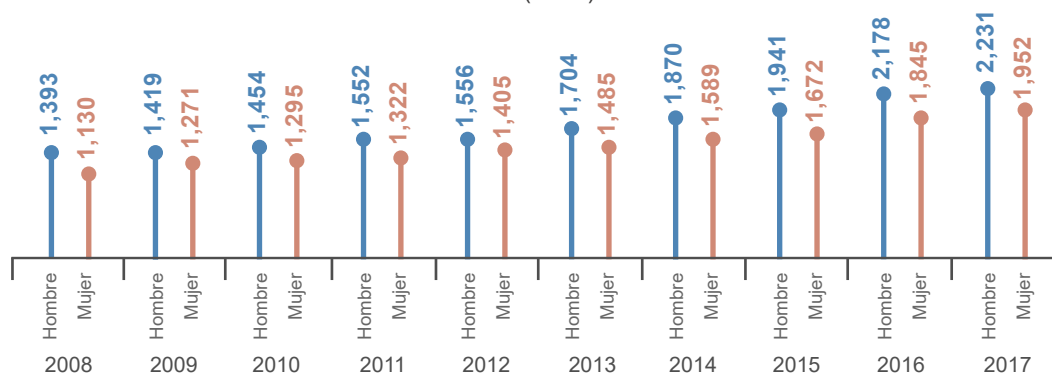
3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el servicio civil

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.

Tomando de referencia el ingreso principal del servidor público, puede observarse que el ingreso promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres a lo largo de los años (ver Gráfico 11). Sin embargo, a pesar de dicha diferencia, tanto los ingresos promedio de servidores varones y de mujeres han ido creciendo sostenidamente.

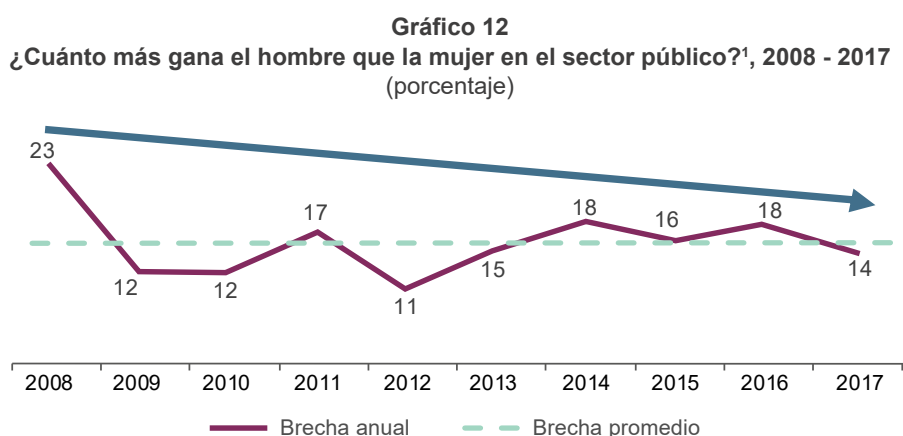
Gráfico 11
Ingreso¹ promedio de los servidores públicos según sexo, 2008 - 2017
(soles)



¹ El ingreso fue calculado tomando de referencia solo el ingreso principal del encuestado.
Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Así, en los últimos trece años, en el servicio civil peruano los hombres han ganado más del 10% de lo que perciben las mujeres (ver Gráfico 12), 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 23% a 14%, mostrando un avance importante en el cierre de brechas salariales generales por género, tomando en cuenta que entre los años 2016 y 2017 la brecha remunerativa agregada por género se redujo de 18% a 14%.

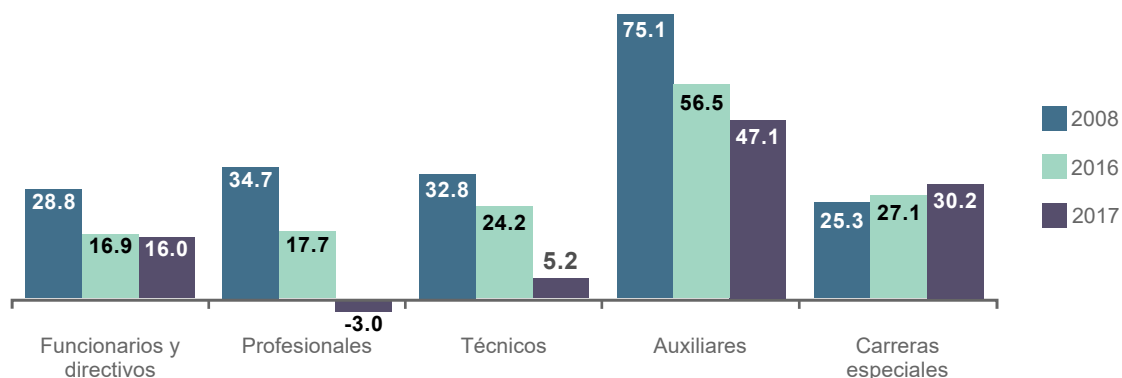


¹ La brecha fue calculada solo en base al ingreso principal del encuestado.
Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si analizamos la brecha salarial de género según grupo ocupacional, podemos apreciar que en el período 2008 – 2017 se ha reducido en todos los casos, con excepción de las carreras especiales, de manera congruente con la reducción de la brecha general señalada previamente, especialmente en los

grupos de técnicos, que disminuyó de 33% a 5%, y auxiliares, que disminuyó de 75% a 47%; aunque entre los años 2016 y 2017 la referida brecha se incrementó en el caso de los servidores de carreras especiales (ver Gráfico 13).

Gráfico 13
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según grupo ocupacional?, 2008, 2016 y 2017
 (porcentaje)



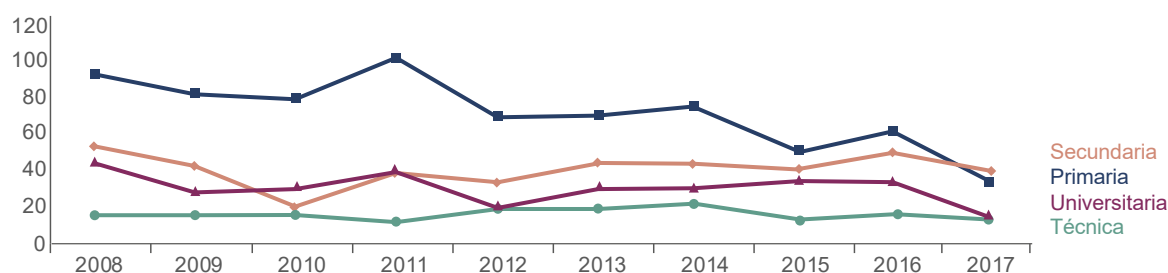
Fuente: INEI, ENAHO 2008, 2016 y 2017
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Además, los auxiliares siguen mostrando la mayor brecha salarial de género en favor de los servidores hombres (47%), mientras que los grupos ocupacionales que concentran a los servidores con mayor nivel de calificación registran menores brechas salariales.

Es importante resaltar que las brechas salariales por género son disímiles según el nivel educativo culminado. Como se aprecia en el Gráfico 14, en el año 2017, la mayor brecha se encuentra entre los servidores varones y mujeres con educación secundaria, percibiendo los primeros en promedio 42%

más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres con educación primaria (34%), seguida de la correspondiente a aquellos con educación superior universitaria (17%) y superior no universitaria o técnica (14%). 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. Como se puede apreciar, en el período 2008 – 2017, las brechas salariales por género se redujeron en todos los niveles educativos.

Gráfico 14
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2008 - 2017
 (porcentaje)



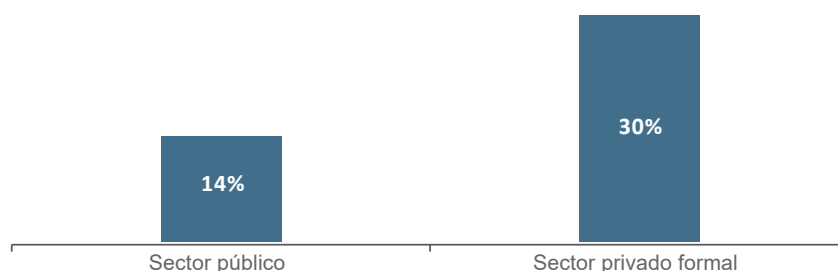
Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2017
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

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 género.

De otro lado, es relevante resaltar, como se desprende del Gráfico 15, que la brecha salarial general en favor

de los hombres en el sector público continúa resultando significativamente menor a la observada en el sector privado formal en el año 2017 (14% 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.

Gráfico 15
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado formal?, 2017
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

4. Presencia de servidoras públicas en regiones

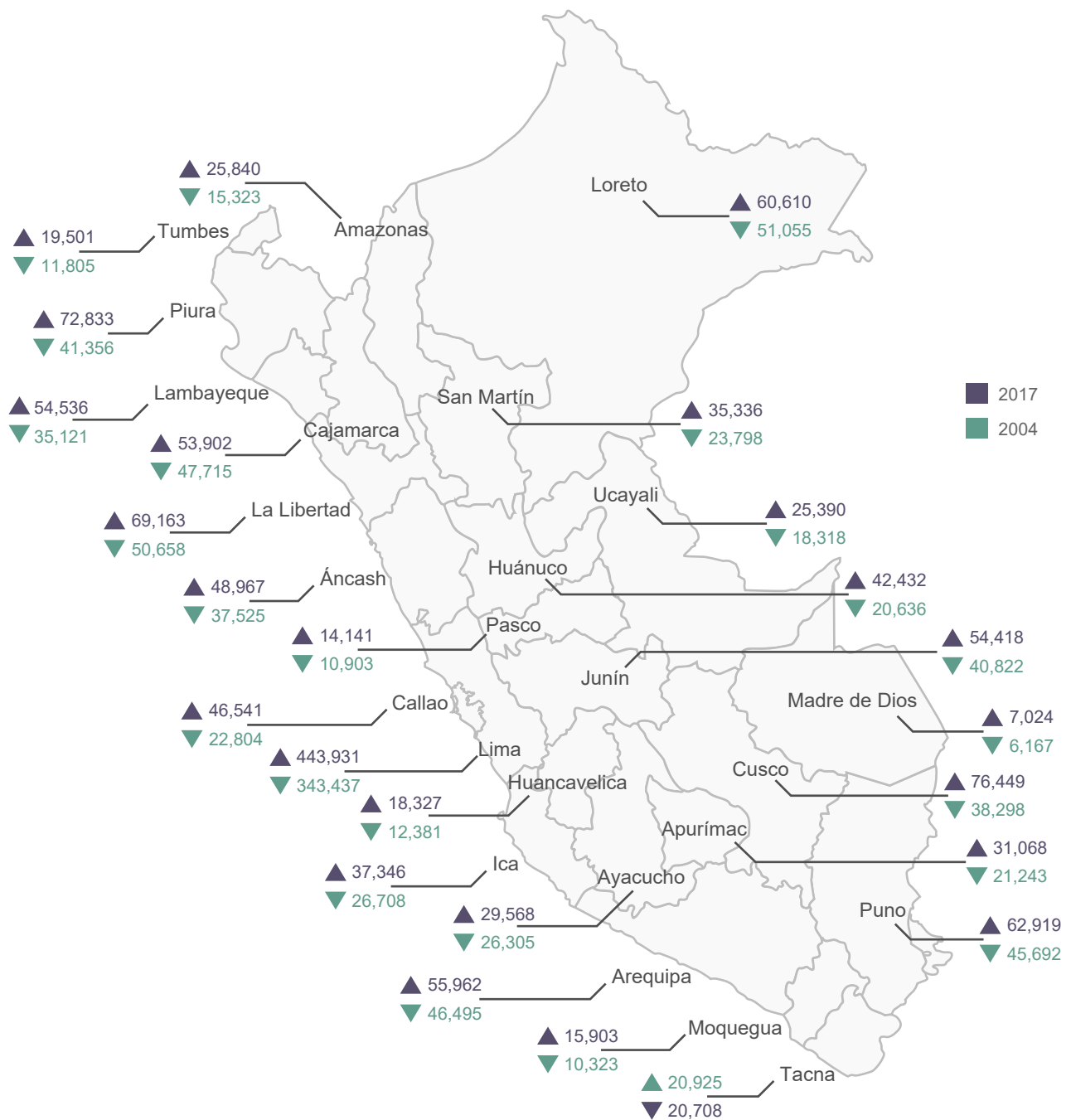
El número de servidores públicos ha crecido en todas las regiones, principalmente, en Lima donde, para el 2017, bordea 100 mil servidores públicos adicionales a lo registrado en 2004; seguidos de Cusco, Piura y La Libertad (ver Gráfico 16). La región con menor número de servidores públicos vendría a ser Madre de Dios, con un total de 7,024 servidores públicos.

En el año 2004, los departamentos de Lima, Ica, Arequipa, Amazonas y Tacna ya habían alcanzado la

paridad de género en los servidores públicos (ver Gráfico 17). Al 2017, son 16 los departamentos que han alcanzado la paridad de género (ver Gráfico 18).

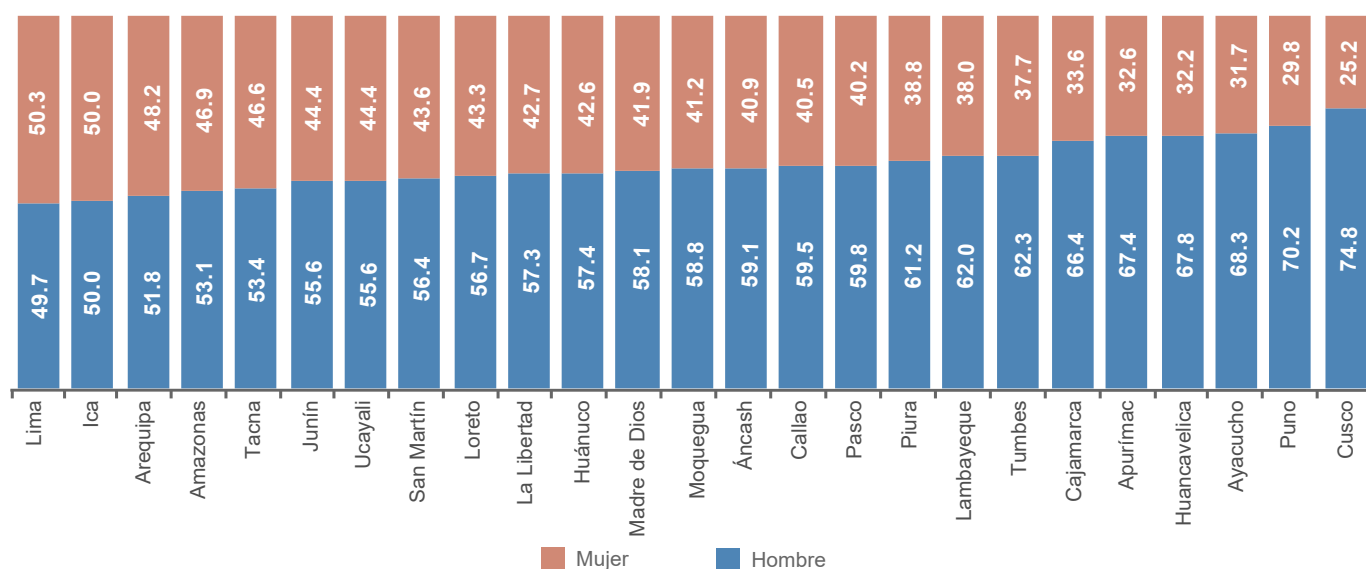
En cuanto al ingreso promedio de las servidoras públicas por departamento, puede apreciarse que, en el año 2008, 17 regiones tenían los mayores ingresos (superando los 1,000 soles). De otro lado, el ingreso promedio de los servidores varones ya superaba los 1,000 soles en todos los departamentos (ver Gráfico 19).

Gráfico 16
Total servidores públicos según departamento, 2004 y 2017
(cifras absolutas)



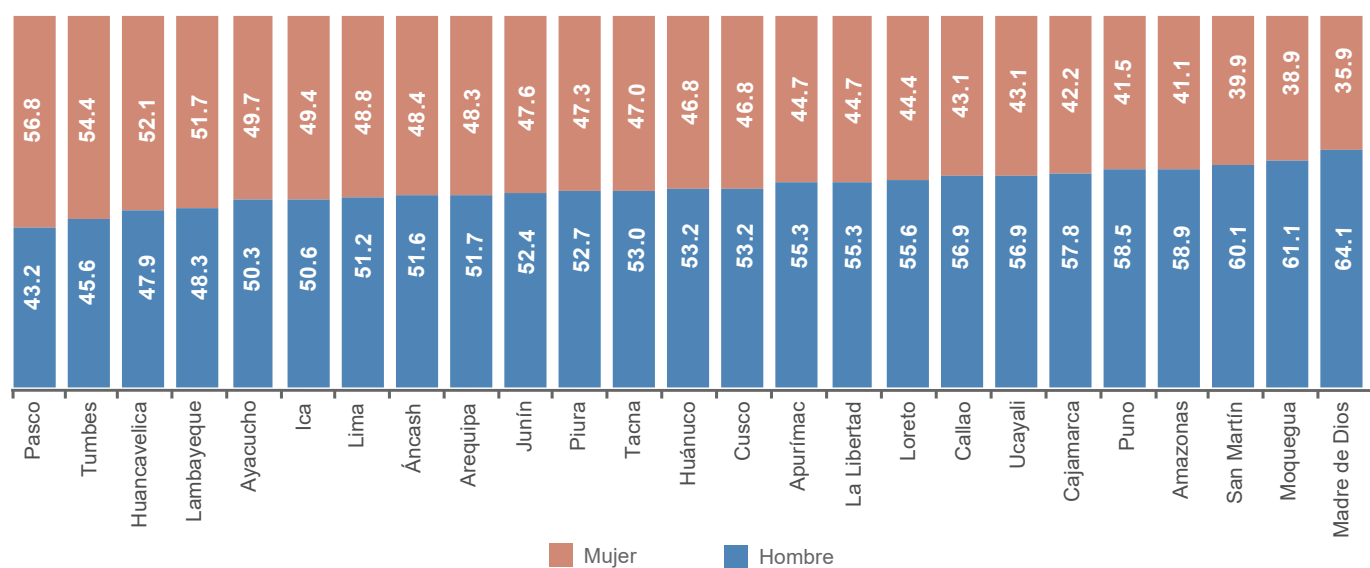
Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 17
Servidores públicos por departamento y sexo, 2004
 (porcentaje)



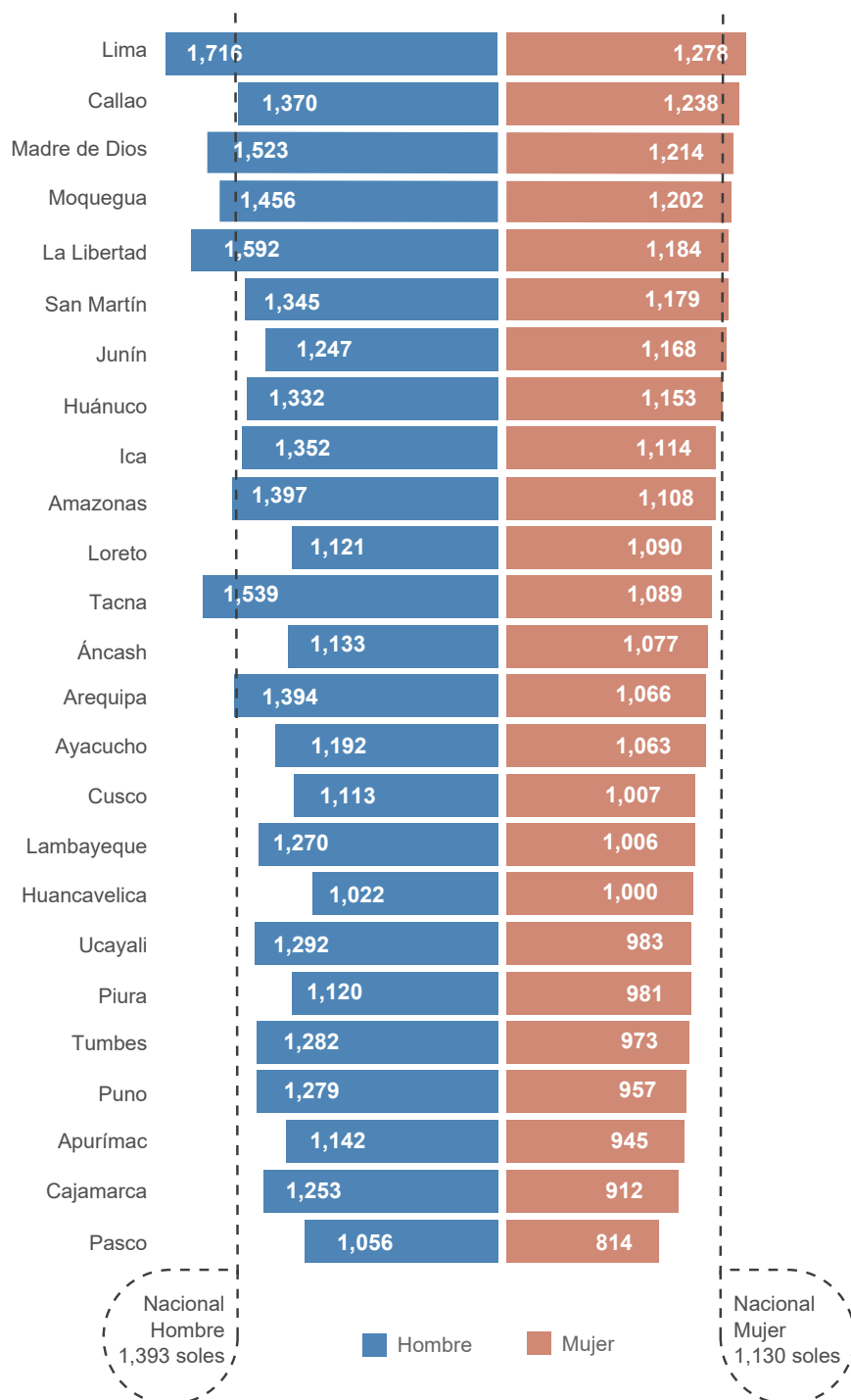
Fuente: INEI, ENAHO 2004
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 18
Servidores públicos por departamento y sexo, 2017
 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2017
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 19
Ingreso promedio de los servidores públicos según departamento y sexo, 2008
 (soles)

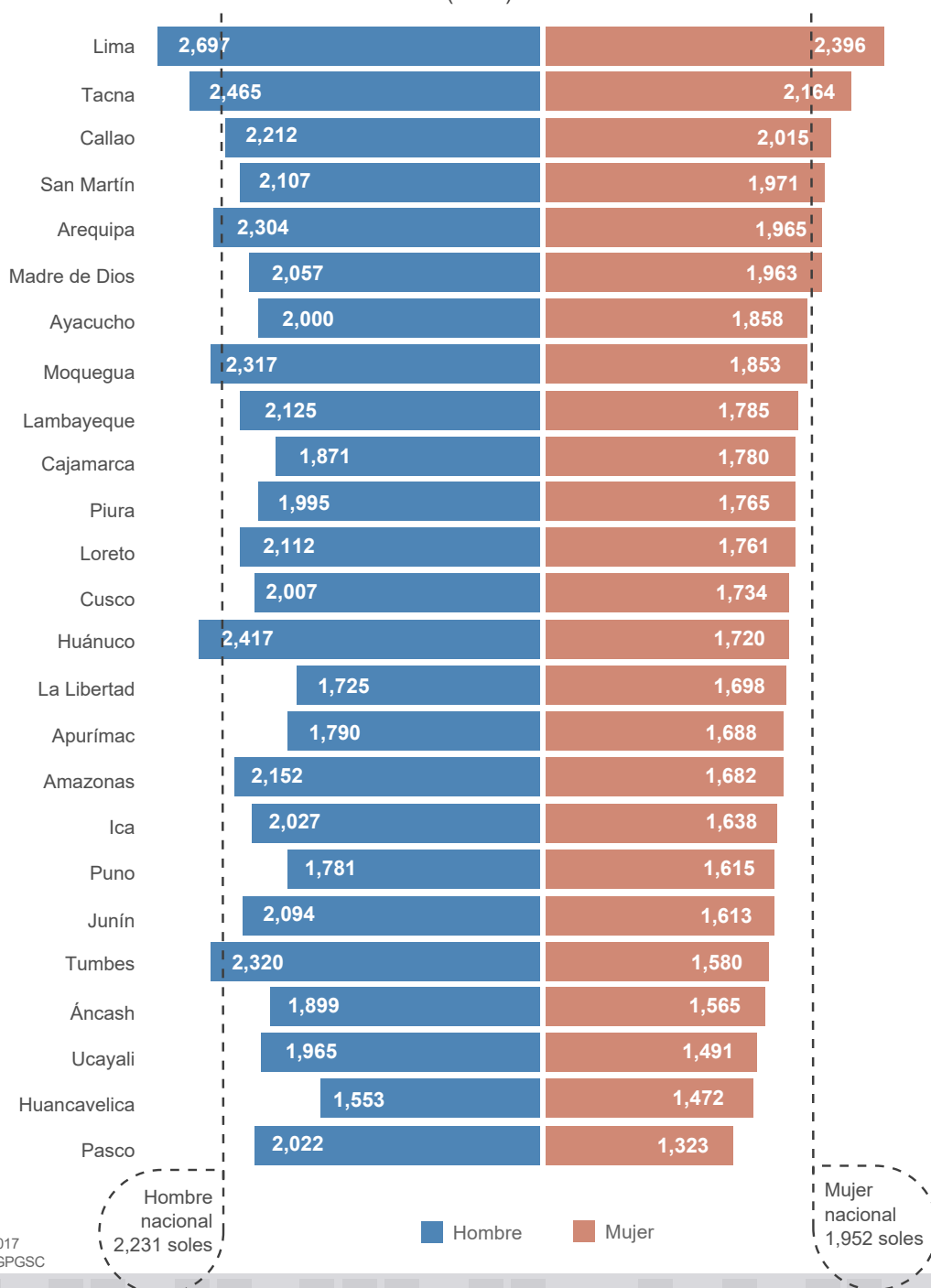


Fuente: INEI, ENAHO 2008
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al año 2017, el ingreso promedio de las servidoras públicas ya superaba los 1,000 soles en todas las regiones del Perú. Sin embargo, solo en las regiones de Lima, Tacna y Callao el ingreso promedio de las

servidoras se encontraba por encima de los 2,000 soles. Por otro lado, en cuanto al ingreso promedio de los servidores varones, este superaba los 2,000 soles en 17 de las regiones (ver Gráfico 20).

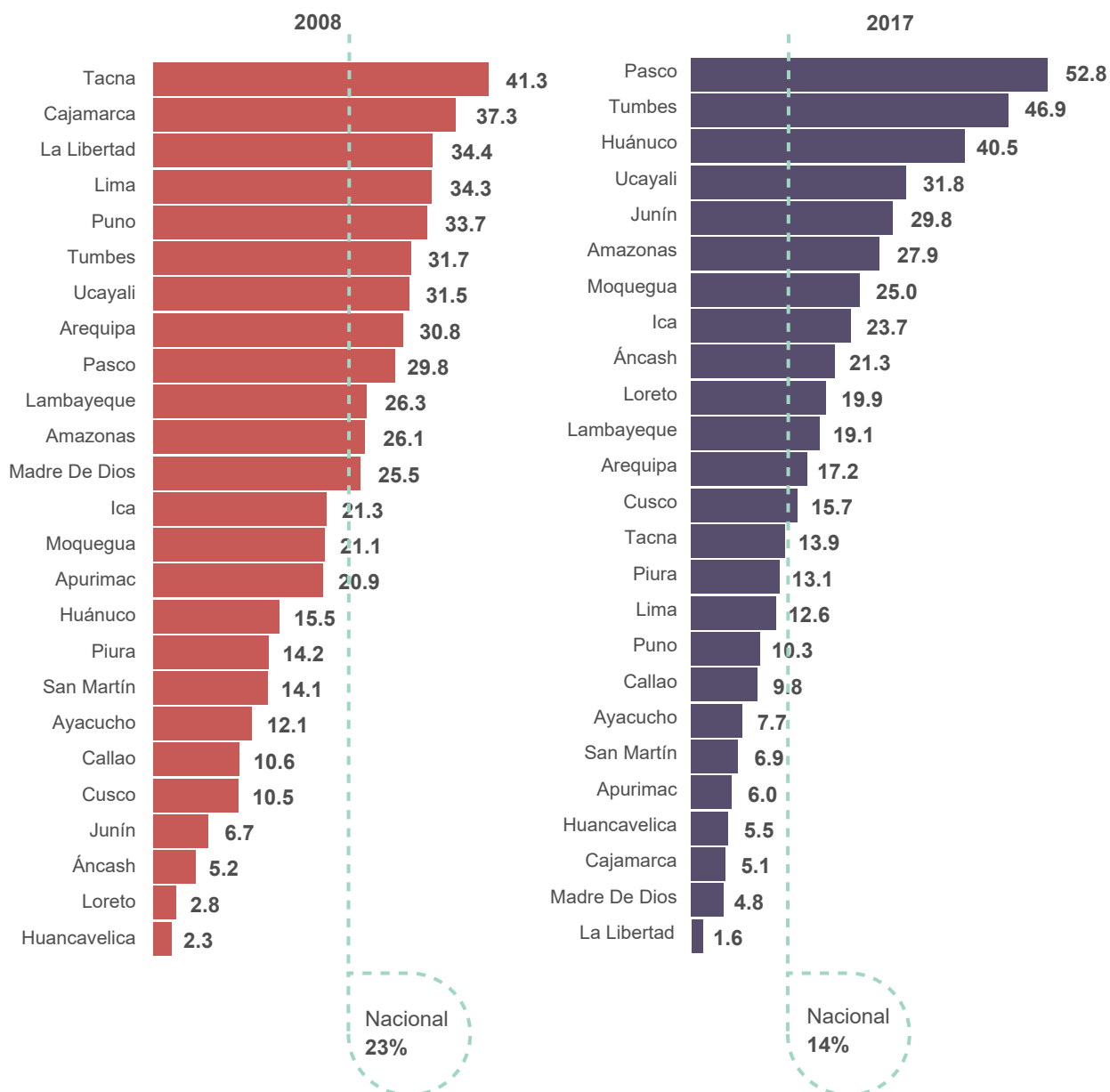
Gráfico 20
Ingreso promedio de los servidores públicos según departamento y sexo, 2017
(soles)



Fuente: INEI, ENAHO 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

En el Gráfico 21, se puede observar la evolución de las brechas salariales de ingresos por departamento.

Gráfico 21
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público por departamento?, 2008 y 2017
(porcentaje)



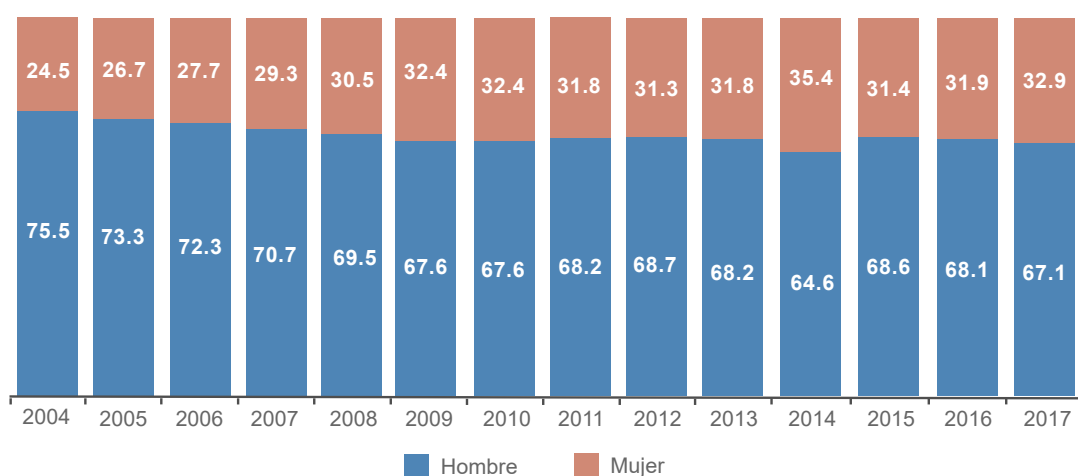
Fuente: INEI, ENAHO 2008 y 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

5. Presencia de servidoras públicas en los gobiernos locales

En cuanto a la participación de la mujer en el servicio

civil en los gobiernos locales, puede observarse que esta ha ido incrementándose paulatinamente durante el periodo 2004 – 2017, pasando de 25% en el año 2004 a 33% en el año 2017 (ver Gráfico 22).

Gráfico 22
Participación de la mujer en los gobiernos locales, 2004 - 2017
(porcentaje)



Fuente: INEI, RENAMU 2005-2018
Elaboración: SERVIR - GPGSC

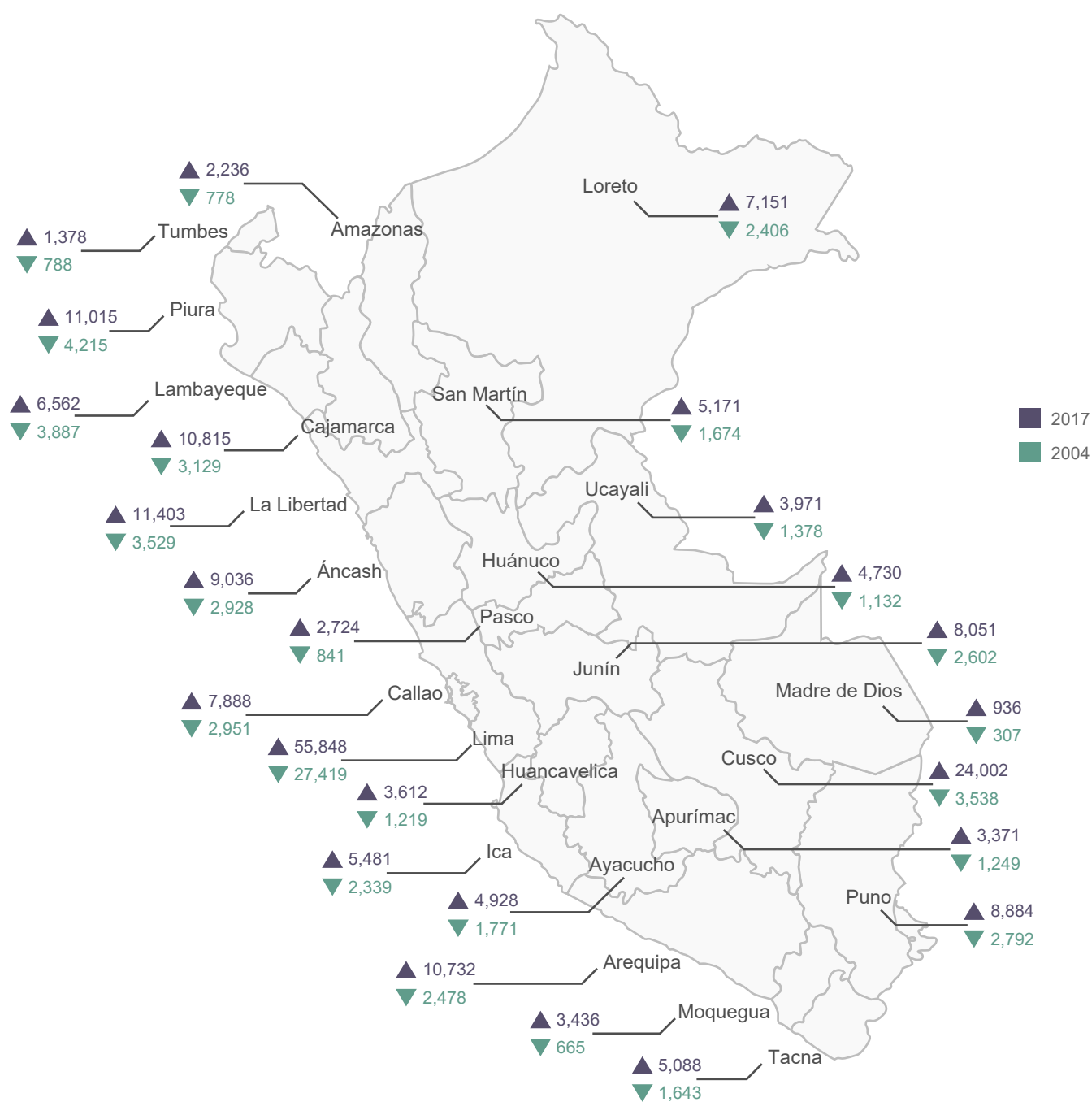
Al analizar cuántos servidores públicos prestan servicios en las municipalidades, por departamento, se puede apreciar que Lima y Cusco son las que presentan mayor número de servidores públicos. En el departamento de Lima, se ha duplicado el número de servidores entre los años 2004 y 2017. Por otro lado, Cusco ha multiplicado en casi 7 veces el número de servidores para el mismo periodo (ver Gráfico 23).

En cuanto a la participación de servidoras que prestan servicios en las municipalidades, por departamento, se puede apreciar que es baja dicha participación. En

el año 2004, Arequipa era el único departamento donde existía mayor presencia de mujeres en sus municipalidades: 4 de cada 10 servidores públicos en municipalidades eran mujeres (ver Gráfico 24).

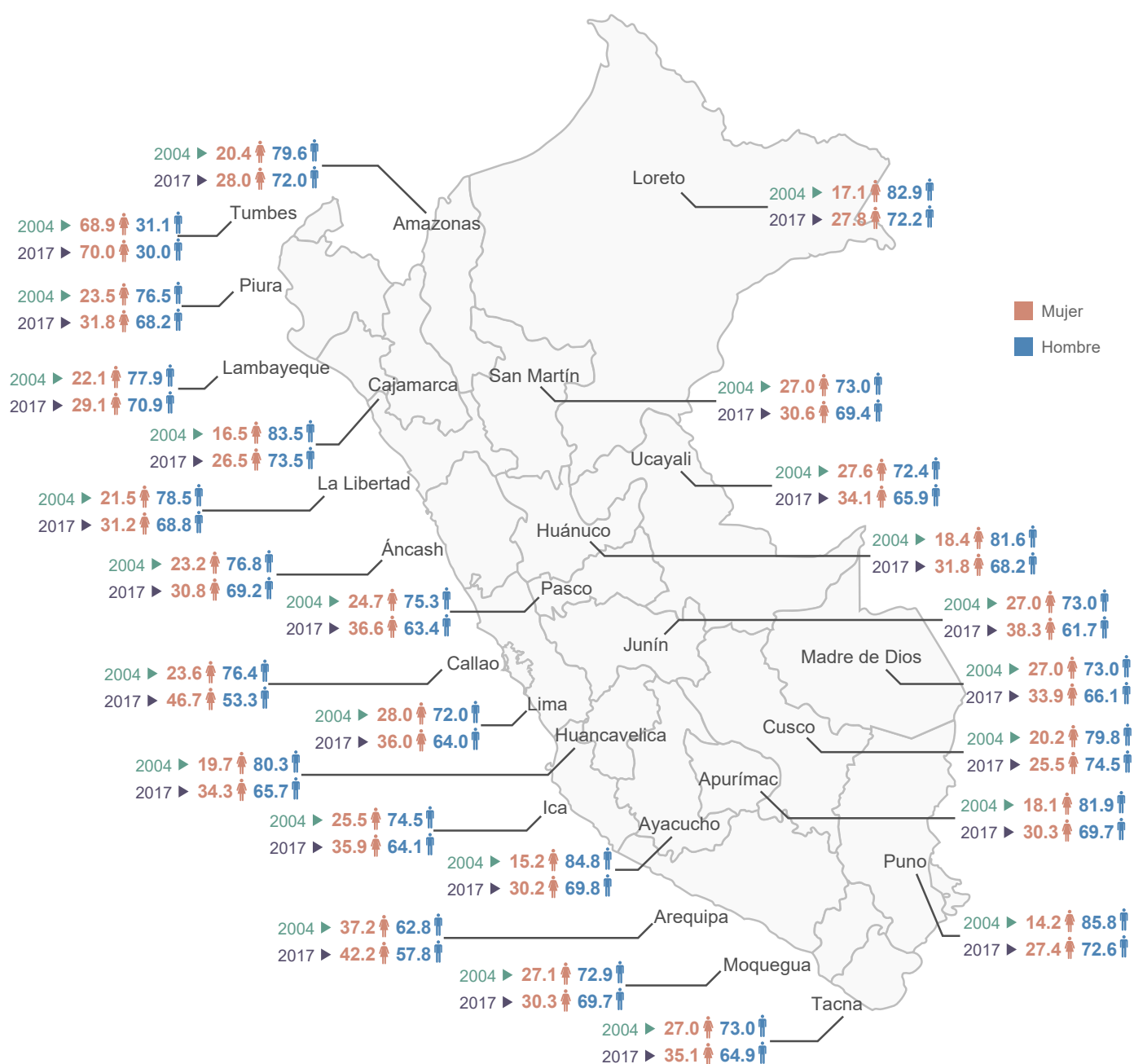
En el año 2017, solo Callao logró la paridad de servidores según sexo en sus municipalidades. Sin embargo, en el resto de departamentos, sí hubo logros significativos para fortalecer la presencia de la mujer en las municipalidades, ya que en el año 2017 dicha presencia se ubicó por encima del 25% a diferencia del 14% registrado en el año 2004.

Gráfico 23
Servidores públicos en gobiernos locales por departamento, 2004 y 2017
(cifras absolutas)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2017
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 24
Servidores públicos en gobiernos locales por departamento y sexo, 2004 y 2017
 (porcentaje)



Fuente: INEI, RENAMU 2005 y 2018
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

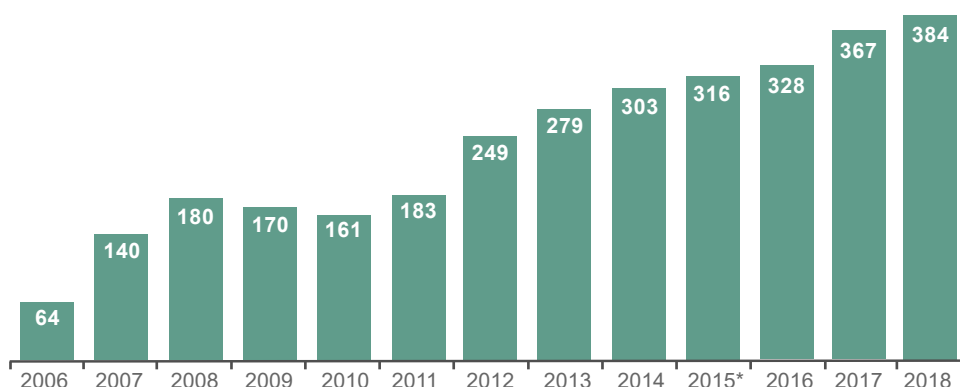
6. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil

En el año 2006, mediante Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, posteriormente sustituido por el Decreto supremo N° 001-2016-MIMP⁷, se dispuso la implementación de lactarios⁸ en las instituciones del sector público donde laboren 20 o más mujeres en

edad fértil.

Como se puede observar en el Gráfico 25, los lactarios implementados en entidades públicas han venido creciendo de manera sostenida desde el 2010; alcanzando la cifra de 384 lactarios en el año 2018, lo que implica un incremento de 5% respecto del año anterior.

Gráfico 25
Lactarios implementados en entidades públicas, 2006 - 2018
(cifras absolutas)



*Cifra ajustada por el cierre de lactarios.

Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2016, 2017 y 2018; y Comisión Multisectorial de Lactarios, Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2013, 2014 y 2015
Elaboración: SERVIR - GPGSC

7. Presencia de la mujer en el Programa Crédito – Beca Reto Excelencia

En el año 2012, bajo la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público, se creó el Programa de Crédito-Beca a cargo de SERVIR. Este programa tiene por objeto financiar, mediante la modalidad

crédito-beca, los estudios de posgrado de profesionales que prestan servicios en las entidades del Estado bajo cualquier modalidad de contratación y que cuenten con admisión en los programas de maestría⁹ o doctorado de forma presencial en alguna de las 400 mejores universidades del mundo. El programa otorga una condonación¹⁰ de la deuda si el

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ Las maestrías deben corresponderse con las áreas académicas priorizadas por el Estado como Gestión Pública, Economía, Ingeniería, Educación, Ciencias Agropecuarias, Ciencias del Medio ambiente, Ciencias Básicas y Ciencias de la Salud. No están incluidas o contempladas los MBA.

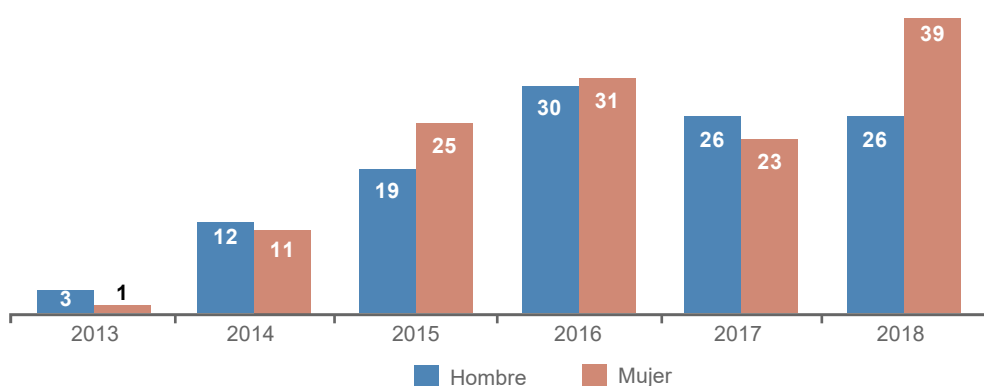
¹⁰ Para ver los términos y condiciones de la condonación del crédito puede visitarse el portal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR o directamente al portal del programa www.retoexcelencia.gob.pe.

prestatario decide retornar a laborar en alguna entidad pública del Perú.

Desde el año 2013, el número de beneficiarios del programa ha venido creciendo paulatinamente. Al año

2018, el acceso de las mujeres al Programa Reto Excelencia se ha incrementado en 70% respecto del año 2017. Por otro lado, durante todo el periodo 2013 – 2018, son 130 mujeres prestatarias en contraposición a los 116 hombres beneficiarios.

Gráfico 26
Prestatarios del Programa Crédito - Beca Reto Excelencia según sexo, 2013 - 2018
(cifras absolutas)

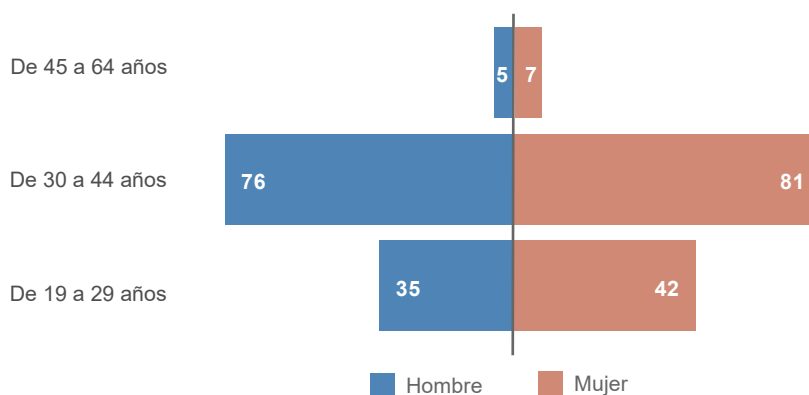


Fuente: SERVIR - Gerencia de Desarrollo de capacidades y Rendimiento del Servicio Civil
Elaboración: SERVIR - GPGSC

El mayor número de prestatarias se encuentra en el grupo etario de 30 a 44 años de edad, similar patrón al

de los hombres (ver Gráfico 27).

Gráfico 27
Prestatarios del Programa Crédito - Beca Reto Excelencia según edad y sexo, 2013 - 2018
(cifras absolutas)

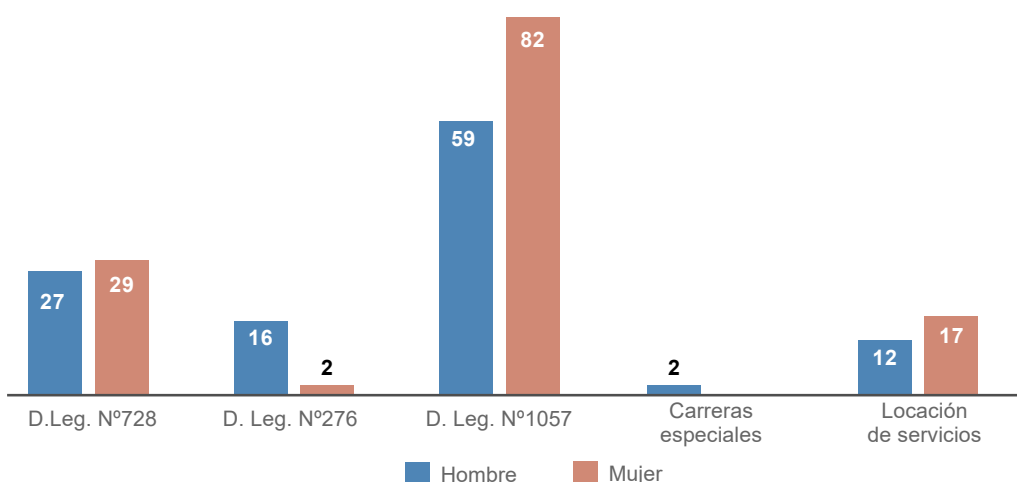


Fuente: SERVIR - Gerencia de Desarrollo de capacidades y Rendimiento del Servicio Civil
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Las prestatarias del programa prestan servicios, en su mayoría, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, seguido de las contratadas bajo el

Decreto Legislativo N° 728 y las contratadas bajo la modalidad de locación de servicios (ver Gráfico 28).

Gráfico 28
Prestatarios del Programa Crédito - Beca Reto Excelencia según sexo, por régimen laboral o modalidad contractual, 2013 - 2018
(cifras absolutas)

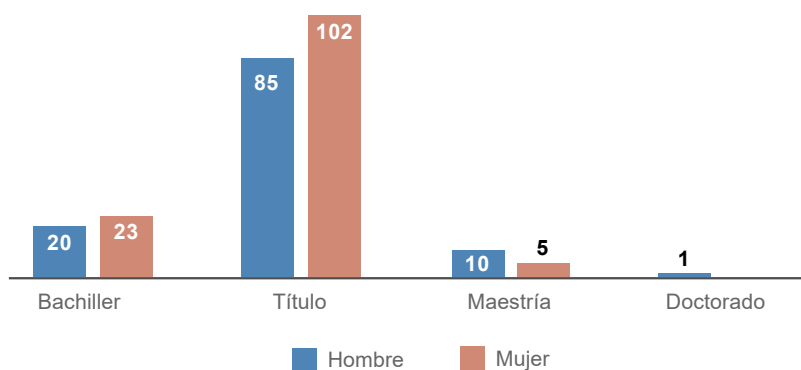


Fuente: SERVIR - Gerencia de Desarrollo de capacidades y Rendimiento del Servicio Civil
Elaboración: SERVIR - GPGSC

En cuanto al grado académico obtenido por las prestatarias del programa, la mayoría cuenta con título profesional (al igual que los hombres), seguidas de

aquellas que cuentan con grado académico de bachiller y maestría (ver Gráfico 29).

Gráfico 29
Prestatarios del Programa Crédito - Beca Reto Excelencia según sexo, por régimen laboral o modalidad contractual, 2013 - 2018
(cifras absolutas)

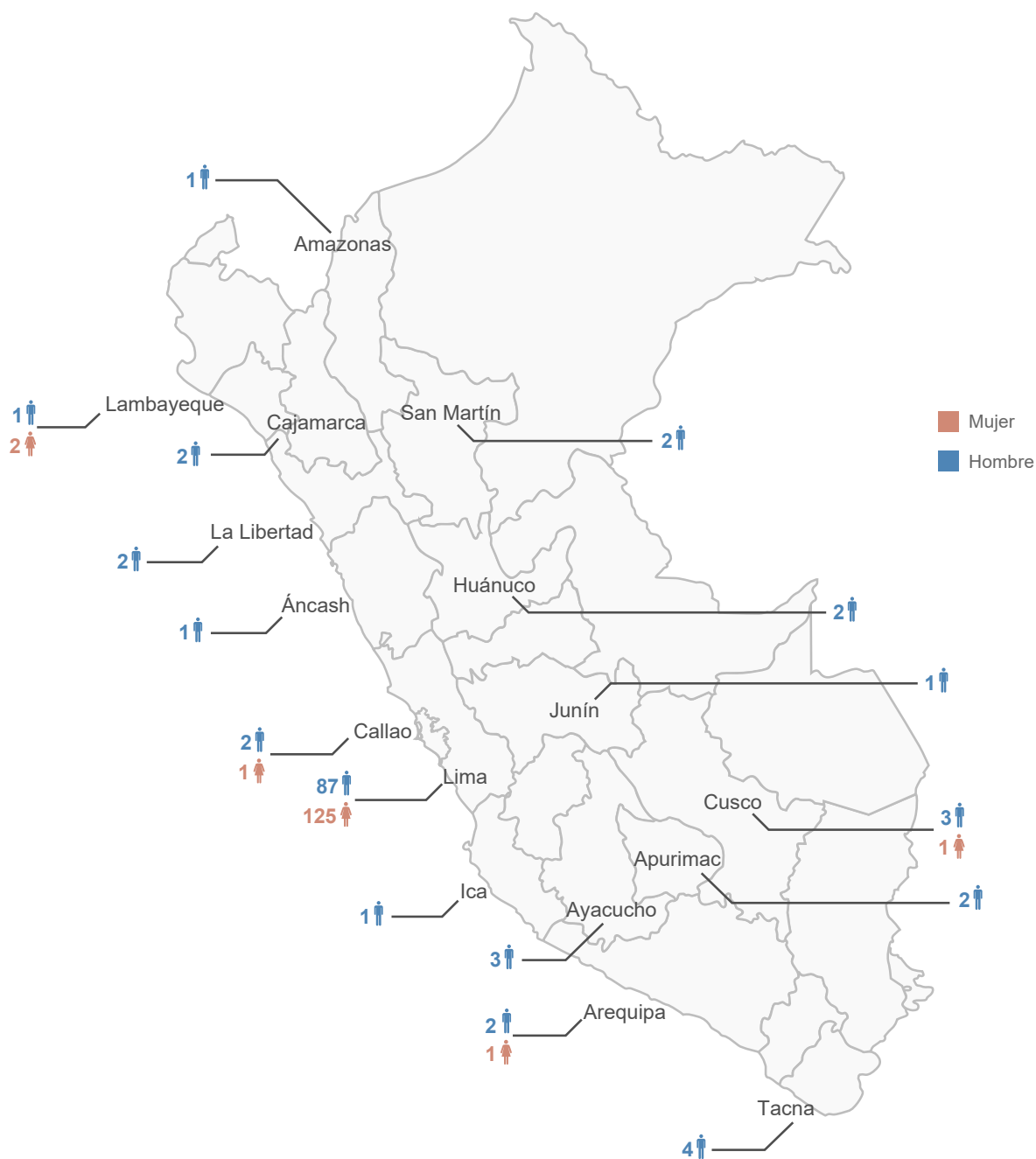


Fuente: SERVIR - Gerencia de Desarrollo de capacidades y Rendimiento del Servicio Civil
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Por último, los prestatarios del programa Reto Excelencia residen, principalmente, en Lima (que representan el 86 % del total de beneficiarios que han

suscrito con el programa a la fecha), seguidos de Cusco (2%) y Tacna (2%).

Gráfico 30
Prestatarios del Programa Crédito - Beca Reto Excelencia por departamento y sexo, 2013 - 2018
(cifras absolutas)



Fuente: SERVIR - Gerencia de Desarrollo de capacidades y Rendimiento del Servicio Civil
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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 – 2017, se ha incrementado en casi 4 puntos porcentuales la proporción de servidoras públicas, siendo que entre los años 2016 y 2017 dicha proporción no varió. Asimismo, la presencia de la mujer sigue siendo mayor en el sector público, donde, prácticamente, 5 de cada 10 servidores son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal. Adicionalmente, se observa que 24% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar versus 19% en el sector privado formal, incidencia que ha mostrado una tendencia significativamente creciente, en el primer caso, en los últimos trece años, mientras que en el sector privado formal creció en 6 puntos porcentuales.

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 prácticamente estable en los últimos nueve años, aunque con un ligero descenso de casi 2 puntos porcentuales entre los años 2016 y 2017. 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 2016 y 2017.

En relación con el nivel educativo, persiste el predominio de las servidoras públicas con educación superior completa (73%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (57%). Adicionalmente, en los últimos trece 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 (41%), aunque su participación ha continuado reduciéndose en el período 2004 – 2016, en favor de aquellas en el rango de 45 a 64 años (37%), como en el caso de los servidores varones.

Adicionalmente, cabe resaltar que en el período 2004 – 2017, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de hasta 29 años decreció de 22% a 20%, 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 podría haber 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 deberá ser analizado con mayor detalle en próximas investigaciones.

Respecto de las diferencias salariales por género, ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 23% a 14%, en términos generales, en los últimos nueve años, teniendo en cuenta que entre los años 2016 y 2017 la brecha remunerativa agregada por género se redujo de 18% a 14%. 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 a nivel de departamento. Al año 2017, son 16 los departamentos que han alcanzado la paridad de género. En cuanto a la participación de la

mujer dentro de los gobiernos locales, puede observarse que esta ha ido incrementándose paulatinamente durante el periodo 2004 – 2017, pasando de 25% en el año 2004 a 33% en el año 2017.

Por otra parte, en los últimos ocho años, el número de lactarios implementados en las entidades públicas se viene incrementando de manera sostenida, alcanzando un crecimiento de 5% en el año 2018 respecto del año 2017, mejorando el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.

Por otro lado, el programa Reto Excelencia (administrado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR) viene fortaleciendo el acceso de la mujer a los créditos educativos para que las servidoras públicas logren realizar sus estudios de posgrado en una de las mejores 400 universidades del mundo. En la actualidad, se cuenta con 130 prestatarias, que representan el 53% del total de beneficiarios del programa. En su mayoría, se encuentran en el grupo etario de 30 a 44 años de edad, trabajan bajo el régimen Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, cuentan con título universitario y provienen de Lima.

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.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2018). 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° 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.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHOP) continua 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017. Metodología actualizada con proyección de la población sobre la base de los resultados del Censo de Población y Vivienda del año 2007.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Planilla electrónica 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

• Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de la Familia y la Comunidad, 2016, 2017 y 2018.

• Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR – Gerencia de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, 2019.

• Registro Nacional de Municipalidades – RENAMU 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.



Mayor información

www.servir.gob.pe



/SERVIRPERU



/SERVIR_PERU



/company/servir-peru



/ServirTV



/servirperu/