

LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO 2017



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. Presencia de la mujer en los programas de capacitación, formación y complementación académica de la Escuela Nacional de Administración Pública	12
6.1. Evolución de la presencia de la mujer en programas de la Escuela Nacional de Administración Pública entre los años 2015 y 2016	12
6.2 Participación de la mujer en programas de capacitación y formación de la Escuela Nacional de Administración Pública en el año 2016 según nivel de gobierno y curso o programa	14
Conclusiones.....	16
Bibliografía.....	17
Fuentes de información.....	18

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

Marzo 2017

LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO

En el marco de las políticas de Estado que buscan promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹, el presente documento analiza la trayectoria de un conjunto de indicadores que reflejan el papel de la mujer en el servicio civil peruano durante el período 2004 – 2015.

Uno de los principales 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 16%, resaltando que entre los años 2014 y 2015 la brecha remunerativa agregada por género disminuyó de 18% a 16%, a diferencia de lo ocurrido entre los años 2013 y 2014 en que dicha brecha se incrementó. Asimismo, la referida brecha salarial ha venido reduciéndose en todos los grupos ocupacionales.

De otro lado, la presencia de la mujer en el servicio civil creció de 43% a 46% en el periodo en análisis (aunque entre los años 2014 y 2015 dicha participación no varió significativamente), mientras que la de los hombres cayó de 57% a 54%. 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: 25% versus 16%, respectivamente. Dicha presencia en el servicio civil ha crecido en cerca de 10 puntos porcentuales entre los años 2004 y 2015. En cuanto al nivel educativo, en el 75% 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.

En el período en análisis 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 cerca de 5 puntos porcentuales, lo cual sería un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes o que se habría generado algún tipo de restricción para su ingreso, considerando que en el caso de los hombres jóvenes no se ha presentado dicho patrón.

Adicionalmente, este año se analiza la participación de las mujeres en los programas de capacitación, formación y complementación académica de la Escuela Nacional de Administración Pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, identificándose algunas brechas de acceso en relación con los hombres según tipo de programa, nivel de gobierno y curso.

1. Presencia de la mujer en el servicio civil

Existen alrededor de 1 millón 400 mil servidores públicos en todo el país, de los cuales 46% son mujeres y 54% son 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 trabajan en el sector privado formal (ver gráfico 1). Asimismo, tal como se puede observar en el gráfico 2, en el período 2004 – 2015, se ha incrementado en 3 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil, no obstante, entre los años 2014 y 2015 dicha

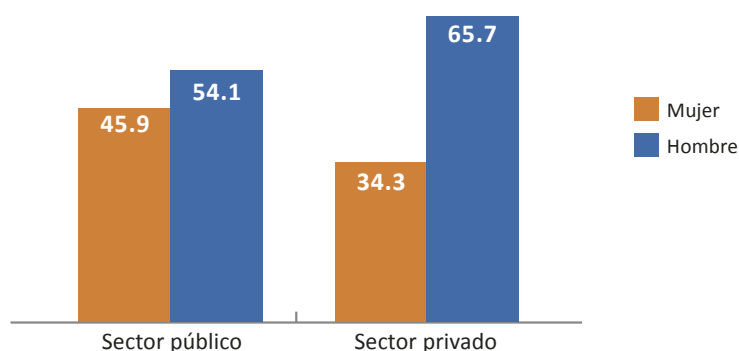
1. Por ejemplo, el Acuerdo Nacional y las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, así como los planes derivados de ellas: el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010 y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017.

2. Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. Fuente: INEI, ENAHO 2015.

proporción no varió significativamente. En tal sentido, las diferencias de participación entre hombres y

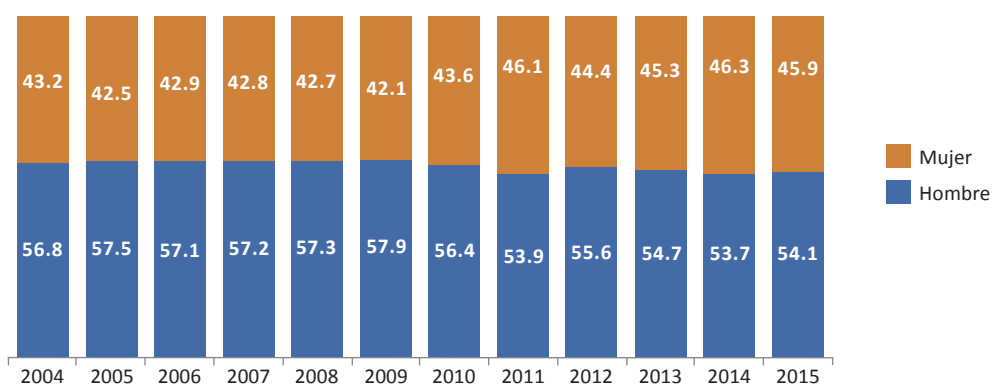
mujeres han disminuido ligeramente en un período de 11 años.

Gráfico 1
Participación de la mujer en el sector público y privado, 2015
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2015
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Gráfico 2
Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2015
(porcentaje)



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

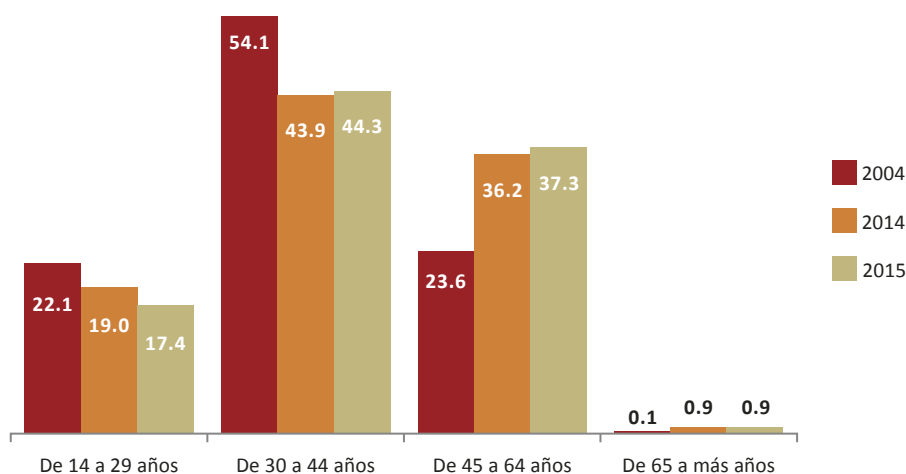
En cuanto a las características de las mujeres que trabajan para el Estado peruano, se observa que la mayoría tiene entre 30 y 44 años de edad, el 44%, seguidas de aquellas en el rango de 45 a 64 años, que

representan el 37% (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 once años, la proporción de servidoras entre 30 y 44 años de edad se ha reducido en 10 puntos porcentuales, mientras que la participación de aquellas con entre 45 y 64 años creció en casi 14 puntos porcentuales, manteniéndose en el año 2015 la tendencia registrada hasta el año 2014. 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 – 2015, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de 14 a 29 años decreció en cerca de 5 puntos porcentuales, lo cual podría ser un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes o que se habría generado algún tipo de restricción para su ingreso, 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, 2014 y 2015
(porcentaje)

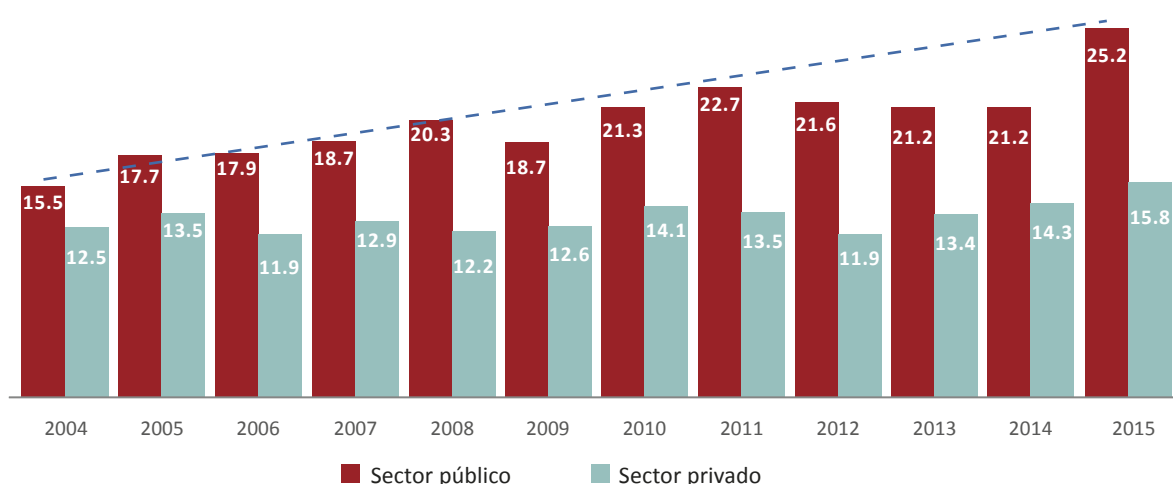


Fuente: INEI, ENAHO 2004, 2014 y 2015
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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: 25% versus 16%, respectivamente. Asimismo, en el período 2004 – 2015, dicha participación se incrementó en cerca de 10 puntos porcentuales en el servicio civil y solo en 3

puntos porcentuales en la actividad privada, en tanto que entre los años 2014 y 2015 la presencia de las mujeres jefas de hogar en el sector público mejoró en 4 puntos porcentuales, mientras que en el sector privado formal creció en menos de 2 puntos porcentuales.

Gráfico 4
Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado, 2004 - 2015
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2015
 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 (75%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (57%).

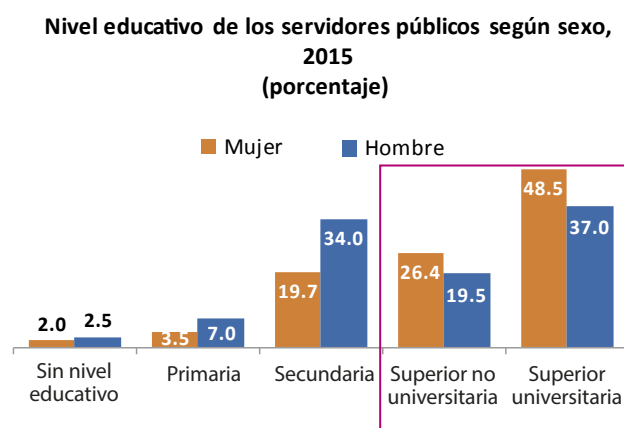
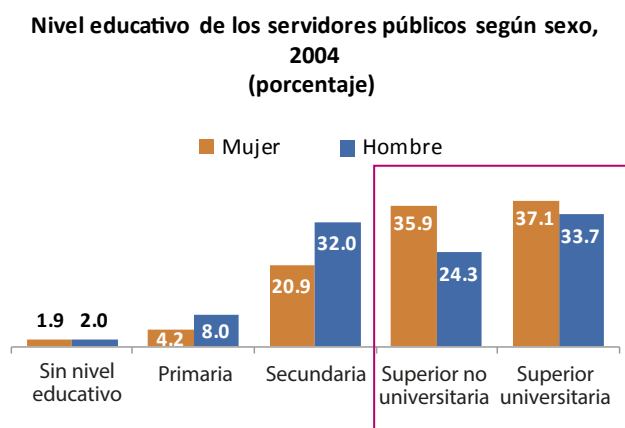
Si bien los referidos valores no han cambiado mucho en los últimos once años, en el caso de las servidoras mujeres ha variado significativamente la composición interna de la educación superior, de tal forma que la participación de aquellas con educación superior no universitaria se redujo de 36% a 26%, mientras que la proporción de mujeres con educación universitaria creció de 37% a 49%. Cabe precisar que la participación de servidoras mujeres con educación universitaria y no universitaria se incrementó en poco más de 1 punto porcentual, respectivamente, entre los

años 2014 y 2015, lo cual es congruente con el crecimiento de la presencia de mujeres en los grupos ocupacionales funcionarios y directivos, y carreras especiales, compuestos básicamente por servidores con educación superior, como veremos en la siguiente sección.

Cabe agregar que el 20% 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 2015. No obstante, se registra cierta reducción en la participación de estos 3 grupos de servidoras entre los años 2014 y 2015, dada la mayor inserción laboral de servidoras mujeres en los grupos ocupacionales con predominio de servidores 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 2015
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 estable en los últimos ocho años, aunque con un ligero incremento de casi 1 punto porcentual entre los años 2014 y 2015.

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 parece haberse revertido en el año 2015. En el caso de los profesionales, se observa una mayor fluctuación, con una reducción en el último año, en que la participación

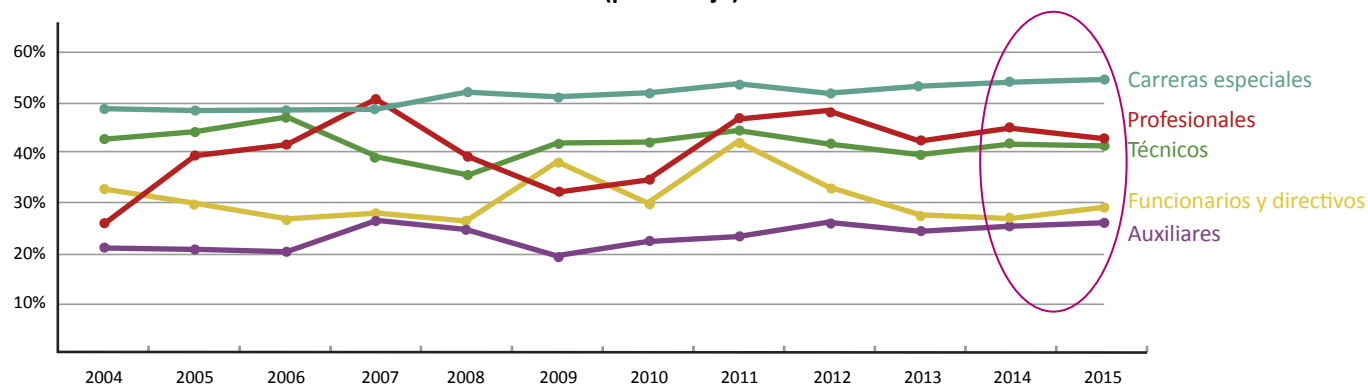
4. Se ha utilizado dicha clasificación considerando la disposición de información generada por el INEI a través de la ENAHO. Cabe precisar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido una nueva clasificación: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor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

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

de la mujer en el grupo profesionales pasó de 45% a 43%. Cabe anotar que la menor participación de la mujer se da en el grupo de auxiliares (27%), por la presencia predominante de choferes y obreros⁶, situación que no ha variado de manera significativa en los últimos seis años (aun cuando su participación se

incrementó en 1 punto porcentual entre los años 2014 y 2015). Finalmente, la incidencia de las servidoras públicas en el grupo de técnicos ha oscilado en torno al 40% en el período 2004 – 2015, mostrando una ligera reducción entre los años 2014 y 2015.

Gráfico 6
Participación de la mujer en el servicio civil, según grupo ocupacional, 2004 - 2015
(porcentaje)

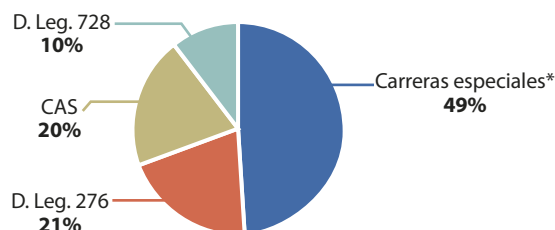


Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2015
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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.

Gráfico 7
Participación de la mujer en el sector público según régimen laboral, 2016
(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 (setiembre 2016)
Elaboración: SERVIR - GPGSC

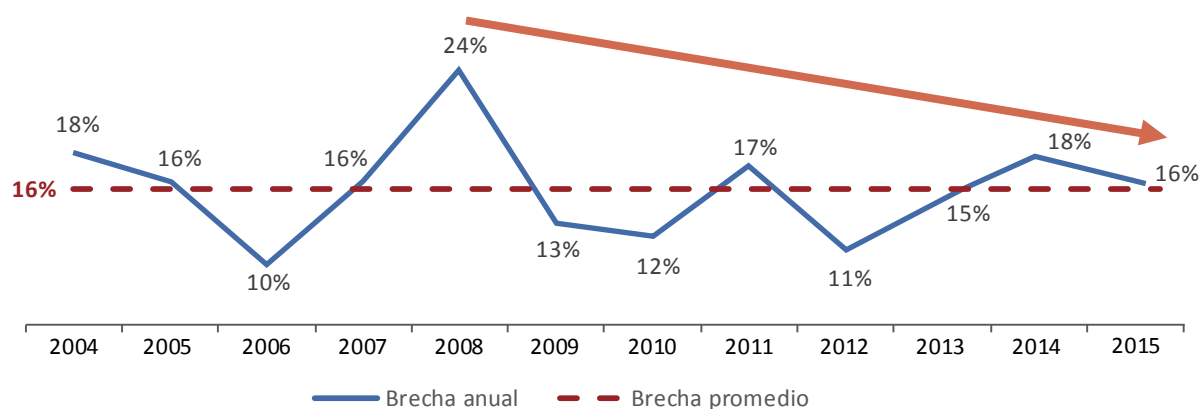
6. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 3.

3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres⁷

En los últimos once años, en el servicio civil peruano los hombres han ganado, en promedio, 16% más que las mujeres en términos agregados (ver gráfico 8). Desde el año 2008, este porcentaje se ha reducido,

aunque con ciertas oscilaciones, de 24% a 16%, mostrando un avance importante en el cierre de brechas salariales generales por género. Es relevante resaltar que entre los años 2014 y 2015 la brecha remunerativa agregada por género se redujo de 18% a 16%.

Gráfico 8
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?, 2004 - 2015
(porcentaje)



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

Una de las razones que explicaría la disminución registrada entre los años 2014 y 2015 en la brecha salarial general de género sería el ingreso mayoritario de servidoras mujeres para desempeñarse en carreras especiales (75% respecto del total de servidoras públicas que ingresaron en dicho período)⁸, quienes perciben mejores remuneraciones promedio que las servidoras que se desempeñan como técnicas, grupo ocupacional cuya participación se redujo y además es uno de los que registra menores remuneraciones promedio.

Si analizamos la brecha salarial de género según grupo

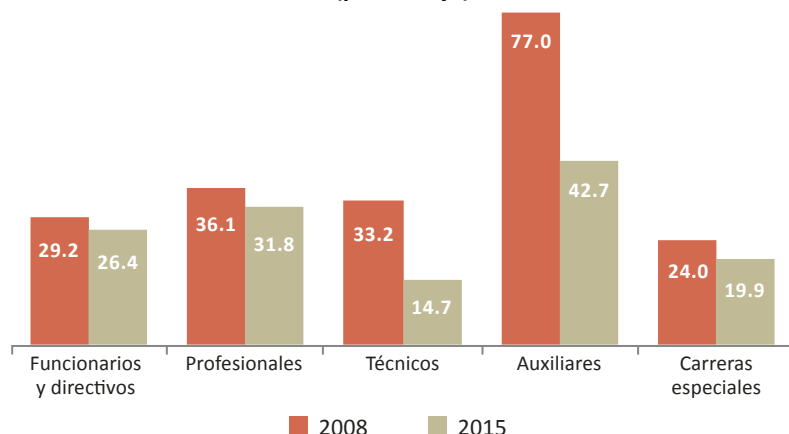
ocupacional, podemos apreciar que se ha reducido en todos los casos entre los años 2008 y 2015, de manera congruente con la reducción de la brecha general señalada previamente, especialmente en los grupos de técnicos y auxiliares: en 19 y 34 puntos porcentuales, respectivamente (ver gráfico 9).

No obstante, los auxiliares siguen mostrando la mayor brecha salarial de género en favor de los servidores hombres (43%), 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.

7. En esta sección se mide la brecha salarial de género a nivel general, según grupo ocupacional y nivel educativo culminado. No se estima la brecha salarial en puestos iguales.

8. Fuente: INEI, ENAHO 2014 y 2015.

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



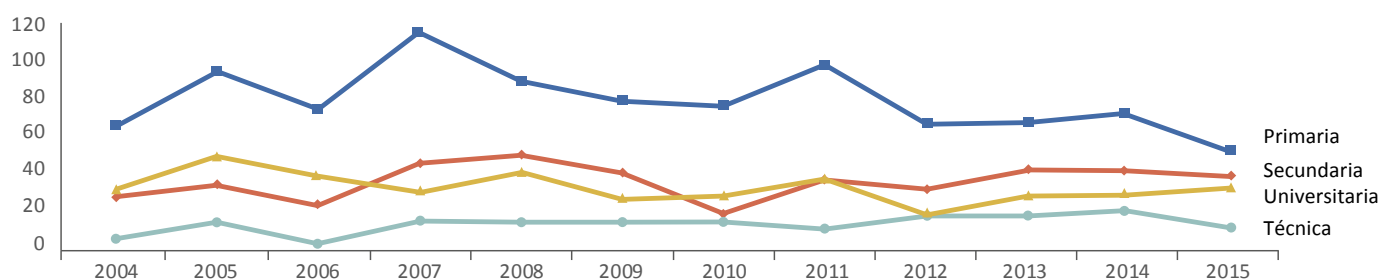
Fuente: INEI, ENAHO 2008 y 2015
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

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 44% más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres con educación secundaria (34%), seguida de la correspondiente a aquellos con educación superior universitaria (27%) y superior no universitaria o técnica (13%). 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 – 2015, 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 2014 y 2015, la brecha salarial por género disminuyó para las servidoras con educación primaria, secundaria y superior no universitaria (lo cual también explicaría, en parte, la reducción observada en la brecha salarial general en el último año), y se incrementó 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 - 2015
 (porcentaje)



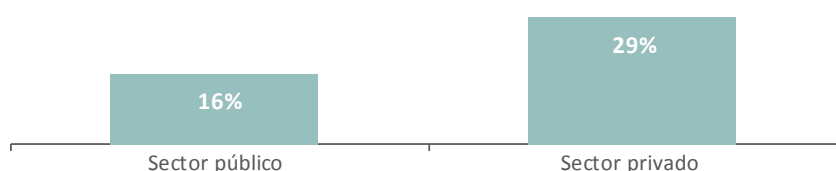
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2015
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si bien parte de las brechas salariales entre hombres y mujeres del servicio civil podría estar explicada por características objetivas como la 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 género⁹.

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

los hombres en el sector público resulta significativamente menor a la observada en el sector privado formal en el año 2015 (16% versus 29%, respectivamente), lo cual evidenciaría una mayor equidad de género en materia remunerativa en el servicio civil, que estaría vinculada principalmente a la estructura salarial predefinida de las carreras especiales y el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 276, donde prevalece el perfil del puesto.

Gráfico 11
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado?, 2015 (porcentaje)



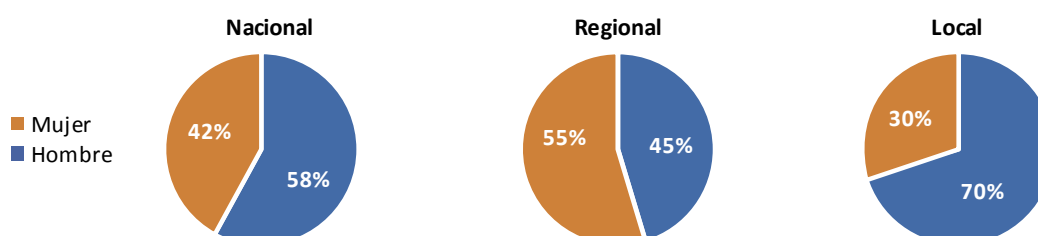
Fuente: INEI, ENAHO 2015
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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 70%, respectivamente), aunque en este último caso la brecha de género es significativamente mayor. Esta situación se revierte en los gobiernos regionales debido

a la ya mencionada predominancia de las mujeres en las carreras especiales de salud y educación. Cabe señalar que, respecto del año 2015, se observa una ligera 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, 2016 (porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (setiembre 2016)
Elaboración: SERVIR - GPGSC

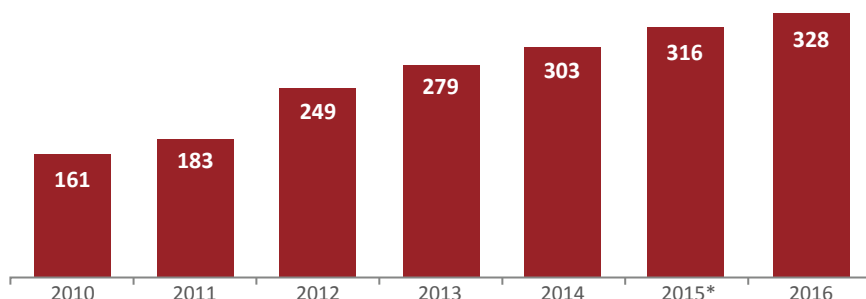
9. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. La Mujer en el Servicio Civil Peruano, Marzo 2012, p. 5-6.

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-MIMDES¹⁰, se dispuso la implementación de lactarios¹¹ 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 328 al año 2016, lo cual implica un incremento de 4% respecto del año 2015.

Gráfico 13
Lactarios implementados en entidades públicas, 2010 - 2016
(cifras absolutas)



*Cifra ajustada por el cierre de lactarios.

Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2016; y Comisión de Supervisión Multisectorial de Lactarios, Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2013, 2014 y 2015.

Elaboración: SERVIR - GPGSC

6. Presencia de la mujer en los programas de capacitación, formación y complementación académica de la Escuela Nacional de Administración Pública

En la presente sección, se analiza la participación de las mujeres en los programas de capacitación¹², formación¹³ y complementación académica¹⁴ de la Escuela Nacional de Administración Pública de SERVIR, sobre la base de la información registrada por esta en

los años 2015 y 2016, con el fin de identificar posibles brechas de acceso en relación con los hombres según tipo de programa, nivel de gobierno y curso.

6.1. Evolución de la presencia de la mujer en programas de la Escuela Nacional de Administración Pública entre los años 2015 y 2016

Tal como figura en el gráfico 14, en el año 2016 se registró una participación similar de mujeres y

10. Norma derogada por el 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.

11. 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.

12. Cursos con una duración total de 24 a 32 horas académicas, los cuales se encuentran abiertos para todos los servidores públicos.

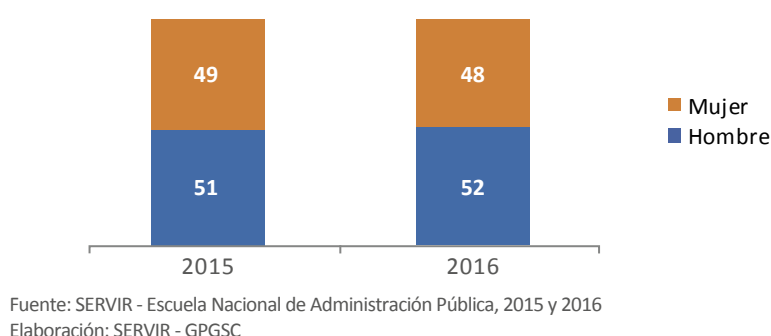
13. Cursos con una duración total de 100 a 400 horas académicas, los cuales se encuentran dirigidos a directivos públicos y mandos medios.

14. Actividades abiertas para todos los servidores públicos, que incluyen eventos, charlas, talleres, entre otros.

hombres como beneficiarios de los programas de capacitación, formación y complementación académica de la Escuela Nacional de Administración Pública: 48% y 52%, respectivamente.

Dicha situación no varió significativamente en relación a lo observado en el año 2015, cuando la participación de las mujeres alcanzó el 49% y la de los hombres fue de 51%.

Gráfico 14
Participación de la mujer en programas de capacitación, formación y complementación académica de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2015 y 2016 (porcentaje)

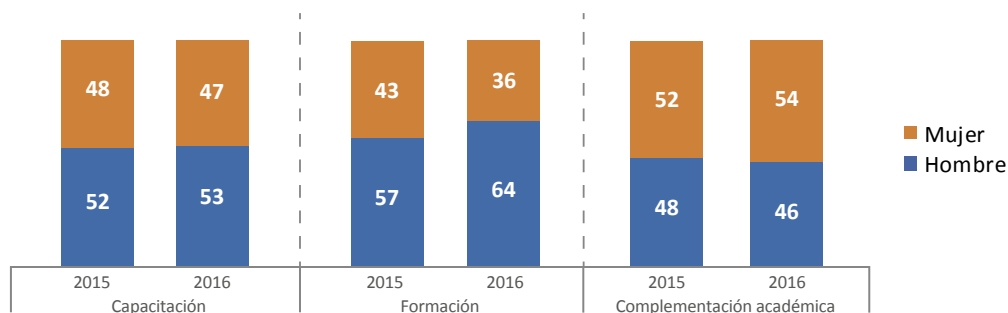


Sin embargo, si desagregamos la referida información según tipo de programa, como se observa en el gráfico 15, se registra una presencia significativamente mayoritaria de hombres beneficiarios de programas de formación, la cual se incrementó de 57% a 64% entre los años 2015 y 2016, lo que se explicaría en el hecho que estos programas están fundamentalmente dirigidos a directivos públicos, grupo ocupacional donde 7 de cada 10 servidores son hombres. No obstante, esta situación se revierte en las actividades

de complementación académica, donde predominan las mujeres (incluso su participación se incrementó de 52% a 54% en el mismo período).

Cabe precisar que se registra una participación más equitativa entre hombres y mujeres en los programas de capacitación, considerando que la incidencia de los primeros en el año 2016 ascendió a 53% y la de las segundas a 47%, cifras muy similares a las observadas en el año 2015.

Gráfico 15
Participación de la mujer según programa de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2015 y 2016 (porcentaje)



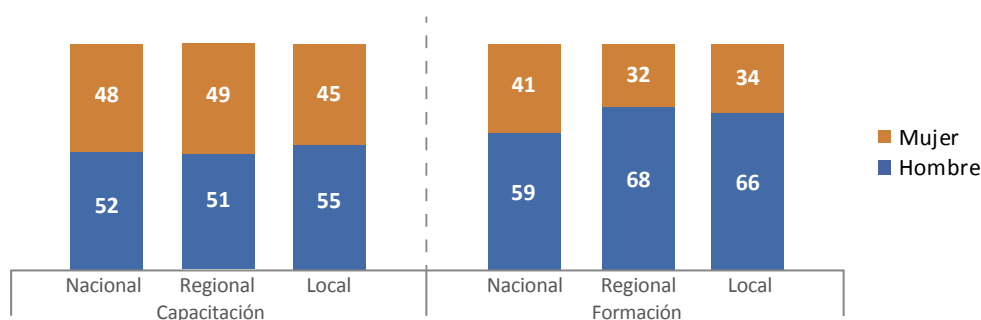
6.2 Participación de la mujer en programas de capacitación y formación de la Escuela Nacional de Administración Pública en el año 2016 según nivel de gobierno y curso o programa

Si analizamos la participación de las mujeres en los programas de capacitación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, en el gráfico 16, se puede apreciar que existe una presencia bastante equitativa de mujeres y hombres en los tres niveles de gobierno, aunque con mayor énfasis en los niveles nacional y regional (48% y 49% de mujeres,

respectivamente).

No obstante, en el caso de los programas de formación, dicha situación cambia, considerando que existe una significativamente mayoritaria presencia masculina en los tres niveles de gobierno, sobre todo en los ámbitos regional (68%) y local (66%); lo cual tendría su explicación en el principal público objetivo de dichos programas: el grupo ocupacional de los directivos públicos, donde solo 3 de cada 10 servidores son mujeres.

Gráfico 16
Participación de la mujer en programas capacitación y formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016 (porcentaje)

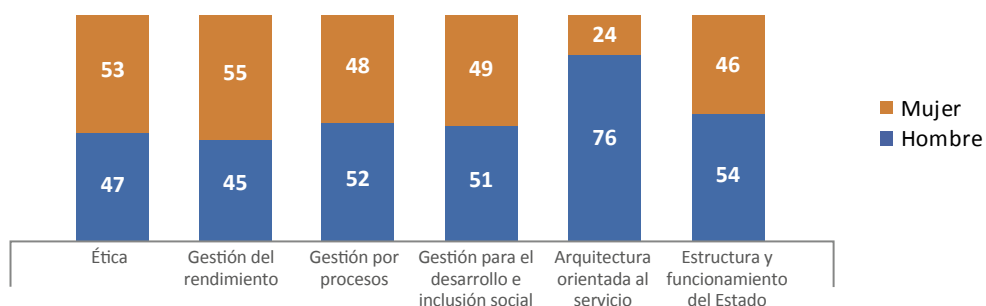


Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016
Elaboración: SERVIR - GPGSC

En cuanto a la presencia de las mujeres en programas de capacitación según tipo de curso, en el gráfico 17 podemos apreciar que en términos generales esta es bastante equitativa con la participación de los hombres (entre 46% y 55% en el caso de las mujeres), a excepción del curso Arquitectura Orientada al

Servicio, donde los hombres representan el 76% de beneficiarios; ello se explicaría en el hecho que el referido curso estuvo dirigido a profesionales especializados en tecnologías de la información, rama donde existiría un predominio masculino.

Gráfico 17
Participación de la mujer en programas de capacitación de la
Escuela Nacional de Administración Pública según curso, 2016
(porcentaje)

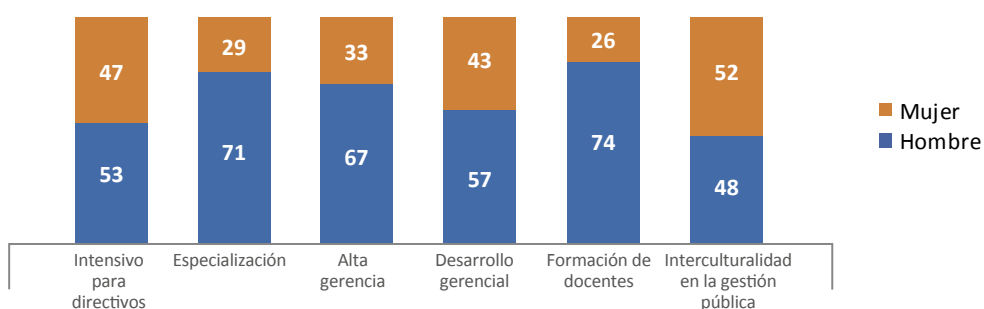


Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

De otro lado, como figura en el gráfico 18, se registra una importante presencia mayoritaria de hombres en 4 de los 6 tipos de programas de formación (entre 57% y 74%); mientras que en los programas de formación

Intensivo para Directivos e Interculturalidad en la Gestión Pública se observa una participación más equilibrada de mujeres y hombres.

Gráfico 18
Participación de la mujer en programas de formación de la
Escuela Nacional de Administración Pública según tipo, 2016
(porcentaje)



Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Finalmente, podemos concluir que, en términos generales, existe cierta equidad de género en el acceso a los programas ofrecidos por la Escuela Nacional de Administración Pública. No obstante, esta se explicaría principalmente por el acceso equitativo de mujeres y hombres a los programas de capacitación y actividades de complementación académica brindados por la Escuela Nacional de Administración Pública, considerando que en los programas de formación se registra un claro predominio de la participación masculina, sobretudo en los niveles de gobierno regional y local, lo cual sería un reflejo de la subrepresentación femenina en el grupo ocupacional de directivos públicos, al cual se dirigen principalmente los programas de formación.

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 – 2015, se ha incrementado en 3 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil; no obstante, entre los años 2014 y 2015 dicha participación 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 25% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar versus 16% en el sector privado formal, incidencia que ha mostrado una tendencia significativamente creciente, en el primer caso, en los últimos once años.

Las funciones que realizan las mujeres en el sector público no son iguales que las que realizan los hombres. La participación de la mujer continúa siendo mayoritaria en las carreras especiales (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 estable en

los últimos ocho años, aunque con un ligero incremento de casi 1 punto porcentual entre los años 2014 y 2015. 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 el año 2015.

En relación con el nivel educativo, persiste el predominio de las servidoras públicas con educación superior completa (75%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (57%). Adicionalmente, en los últimos once 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 la participación de servidoras mujeres con educación universitaria y no universitaria se incrementó en poco más de 1 punto porcentual, respectivamente, entre los años 2014 y 2015, lo cual es congruente con el crecimiento de la presencia de mujeres en los grupos ocupacionales funcionarios y directivos, y carreras especiales, 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 (44%), aunque su participación ha continuado reduciéndose en el período 2004 – 2015, 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 – 2015, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de hasta 29 años decreció en cerca de 5 puntos porcentuales, lo cual sería un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes o que se habría generado algún tipo de restricción para su ingreso, considerando que en el caso de los hombres jóvenes no se ha presentado dicho patrón.

Respecto de las diferencias salariales por género, ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 24% a 16%, en términos generales, en los últimos siete años. Es relevante resaltar que entre los años 2014 y 2015 la brecha remunerativa agregada o general por género se redujo de 18% a 16%, a diferencia de lo observado entre los años 2013 y 2014, por el crecimiento de la participación de las mujeres en ocupaciones con mayores remuneraciones promedio. Sin embargo, aún se mantienen las diferencias donde, en promedio, los hombres ganan más que las mujeres, aunque dicha brecha es significativamente menor a la registrada en el sector privado formal (29%), es menor 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 2015 y 2016 se registró 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 seis años, el número de lactarios implementados en las entidades públicas se viene incrementando de manera sostenida, alcanzando un crecimiento de 4% en el año 2016 respecto del año 2015, mejorando el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.

Finalmente, se observa que si bien, en general, existe cierta equidad de género en el acceso a los programas ofrecidos por la Escuela Nacional de Administración Pública, esta se explicaría principalmente por el acceso equitativo de mujeres y hombres a los programas de

capacitación y actividades de complementación académica, considerando que en los programas de formación se registra un claro predominio de la participación masculina, sobretudo en los niveles de gobierno regional y local, lo cual sería un reflejo de la menor representación femenina en el grupo ocupacional de directivos públicos, al cual se dirigen principalmente los programas de formación.

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*.
- 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.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES-Dirección General de la Mujer (2005). *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017*.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Escuela Nacional de Administración Pública, 2015 y 2016.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHPO) continua 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015. 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 y 2016.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de la Familia y la Comunidad, 2016.



Mayor información

www.servir.gob.pe



/SERVIRPERU



/ @SERVIR_PERU



/ServirTV