

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima 13 OCT 2017

N° 209 -2017-SERVIR-PE

Visto, el Memorando N° 205-2017-SERVIR/GPGSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Ley N° 28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, señala que su objetivo es establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, en la Política número 11 del Acuerdo Nacional, “Promoción de la Igualdad de oportunidades sin discriminación”, se estableció el compromiso de dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, las personas con discapacidad y las personas desprovistas de sustento, entre otras, que el Estado debe combatir;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, elaboró el Estudio denominado “La mujer en el servicio civil peruano”, el cual señaló respecto a las diferencias salariales por género, que ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 24% a 16% en los últimos siete años; sin embargo y pese a ello, se mantienen las diferencias donde, en promedio, los hombres ganan más que las mujeres;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, se dispone que el Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos, elaboren un diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres, señalando además que los otros poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y locales podrán efectuar los referidos diagnósticos de brecha salarial entre mujeres y hombres de acuerdo a lo dispuesto en dicho decreto supremo;

Que, además, el artículo 2° del citado Decreto Supremo establece que SERVIR aprobará mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva el instructivo con la metodología e instrumentos que deberán seguir las entidades públicas para la elaboración de sus diagnósticos de la brecha salarial entre mujeres y hombres;

Que, asimismo, el segundo párrafo del citado artículo, señala que las entidades deberán remitir a SERVIR en el plazo y forma que ésta establezca los diagnósticos efectuados por las entidades;

Que, en tal sentido, en mérito a lo dispuesto en artículo 2° del Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, corresponde a esta Presidencia Ejecutiva aprobar la “Guía Metodológica del



Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado” propuesta por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil;

Con la visación de la Gerencia General, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y la Oficina de Asesoría Jurídica;



De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 068-2017-PCM; y el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°062-2008-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:



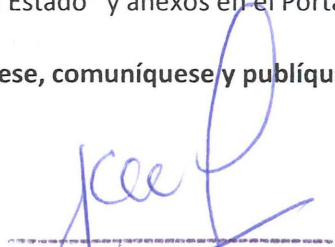
Artículo 1°.- Aprobar la “Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado” y anexos, que contiene el instructivo que deberán seguir las entidades públicas para la elaboración de sus diagnósticos de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Artículo 2°.- A partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución y dentro del plazo de noventa días calendario contados desde el día siguiente de su publicación, las entidades públicas deberán remitir a SERVIR los diagnósticos referidos en el artículo precedente, de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto Supremo N° 068-2017-PCM.



Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial “El Peruano” y de la “Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado” y anexos en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese


JUAN CARLOS CORTES CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

GUÍA METODOLÓGICA DEL DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ESTADO

La presente guía, que se enmarca en el Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, tiene por objeto establecer la metodología que deberán seguir las entidades públicas para elaborar sus diagnósticos de la brecha salarial entre servidores civiles hombres y mujeres, así como de sus causas; los cuales deberán ser remitidos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil para su sistematización en un informe final, el cual además deberá incluir posibles medidas que contribuyan al cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el servicio civil.

La guía consta de cuatro etapas que implican el llenado de 3 formatos. A continuación detallamos los pasos a seguir por las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces en las entidades públicas, en coordinación con los órganos y unidades orgánicas correspondientes, con el fin de elaborar el “Diagnóstico de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Estado”, en cumplimiento de lo establecido mediante Decreto Supremo N° 068-2017-PCM.

- **Etapa I:** Permitirá contar con datos generales de cada una de las entidades, con el fin de proceder con su clasificación según tipo y nivel de gobierno. Se deberá completar el formato A incluido en el Anexo I, el cual contiene los siguientes campos para cada entidad pública:

- Nombre.
- Número de Registro Único de Contribuyente (RUC).
- Tipo: ministerio, organismo público ejecutor, organismo técnico especializado, organismo regulador, entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social, organismo constitucionalmente autónomo, poder judicial, poder legislativo, universidad, órgano jurisdiccional autónomo, gobierno regional, gobierno local, programa o proyecto.
- Nivel de gobierno: nacional, regional o local.



- **Etapa II:** Permitirá contar con información estadística para identificar las brechas salariales entre hombres y mujeres, así como los principales factores que incidirían en ellas. Se deberá completar el formato B incluido en el Anexo II, el cual contiene los siguientes campos para cada servidor/servidora público(a) o prestador/prestadora de servicios en las entidades públicas:

- Número correlativo para fines de registro en el formato B.
- Sexo: Hombre/Mujer.
- Edad: expresada en años.
- ¿Perceptor(a) de mayor ingreso laboral en el hogar? Sí/No. Deberá considerarse como tal a aquel integrante de la familia nuclear que convive en un mismo hogar, que recibe el mayor ingreso laboral.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

- ¿Tiene hijos menores de edad? Sí/No.
- Nivel educativo completado:
 - Sin nivel (incluye incluso a los/las que tienen primaria incompleta);
 - Primaria (incluye incluso a los/las que tienen secundaria incompleta);
 - Secundaria (incluye incluso a los/las que tienen educación superior no universitaria incompleta o universitaria-pregrado incompleta);
 - Superior no universitaria (se considera completa desde que se adquiere la condición de egresado);
 - Superior universitaria-pregrado (se considera completa desde que se adquiere la condición de egresado e incluye incluso a los/las que tienen maestría o doctorado incompletos);
 - Maestría (se considera completa desde que se adquiere la condición de egresado);
 - Doctorado (se considera completo desde que se adquiere la condición de egresado).
- Régimen laboral o modalidad contractual*:
 - D. Leg. N° 276;
 - D. Leg. N° 728 (privado);
 - D. Leg. N° 1057 (CAS);
 - Ley N° 30057 (servicio civil);
 - Diplomáticos (Ley N° 28091);
 - Docentes universitarios (Ley N° 30220);
 - Profesionales de la salud (Ley N° 23536);
 - Magisterio (Ley N° 29944);
 - Fuerzas armadas (Ley N° 28359);
 - Policía (D. Leg. N° 1149);
 - Servidores penitenciarios (Ley N° 29709);
 - Fiscales (D. Leg. N° 052);
 - Jueces (Ley N° 29277);
 - D. Leg. N° 1024 (Gerentes Públicos);





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

- Personal altamente calificado-PAC (Ley N° 29806);
- Fondo de apoyo gerencial-FAG (D. Ley N° 25650);
- Locadores de servicios (personas naturales) que realizan funciones continuas.
- Tipo de contrato:
 - A plazo indeterminado/nombrado;
 - A plazo fijo;
 - En el caso de los PAC, FAG y locadores se digitará "No aplica".
- ¿Está afiliado/afiliada a algún sindicato? Sí/No.
- Grupo ocupacional: Cuando corresponda.
- Región donde se desempeña.
- Naturaleza del órgano donde se desempeña en la entidad (de acuerdo a los documentos de gestión institucional)*:
 - Alta Dirección;
 - Asesoramiento;
 - Apoyo;
 - Línea;
 - Consultivo;
 - Defensa judicial;
 - Control institucional;
 - Desconcentrado;
 - Resolutivo.
- Órgano donde se desempeña en la entidad: unidades de organización que conforman su estructura orgánica, tal cual está definida en sus documentos de gestión institucional. Corresponden al primer y segundo nivel organizacional*.
- Unidad orgánica donde se desempeña en la entidad: unidad de organización que conforma los órganos contenidos en la estructura orgánica de la entidad. Corresponden al tercer nivel organizacional*.
- Nivel organizacional en que se ubica el puesto donde se desempeña en la entidad: primero/segundo/tercero.
- Puesto donde se desempeña en la entidad: nombre del puesto presente en los documentos de gestión o términos de referencia (TDR). Éste podrá ser ajustado





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

atendiendo a las funciones asignadas al puesto, a fin de salvaguardar la coherencia entre las funciones y el nombre final del puesto*.

- Ingreso mensual bruto total: monto imponible más no imponible*.
- Número correlativo del puesto CAP (D. Leg. 276, 728 o de Carrera Especial) con el que se asocia un puesto CAS, o bajo otra modalidad, que tengan similares o idénticas funciones. En casos de puestos del D. Leg. 276, 728 y de Carrera Especial se digitará "0"*.

*Las entidades que ya hayan elaborado sus respectivos mapeos de puestos como parte del proceso de tránsito al régimen establecido por la Ley del Servicio Civil, podrán utilizar la información recogida en ellos para completar los campos: "régimen laboral o modalidad contractual", "naturaleza del órgano", "órgano", "unidad orgánica", "puesto", "ingreso mensual bruto total" y "número correlativo del puesto CAP (D. Leg. 276, 728 o de Carrera Especial) con el que se asocia un puesto CAS, o bajo otra modalidad", en lo que corresponda.

➤ **Etapa III:** Permitirá contar con información cuantitativa y cualitativa que contribuya a determinar las principales causas de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el servicio civil, así como esbozar algunas medidas que contribuyan a su cierre. Se deberá completar el formato C incluido en el Anexo III, el cual contiene las siguientes preguntas para cada entidad pública:

1. Tomando como referencia el período comprendido entre enero del 2015 y agosto del 2017, señale el número de solicitudes realizadas por servidoras mujeres (directivas* o de carrera) de su entidad, relacionadas a los cambios en la modalidad de prestación de servicios que figuran a continuación, según el motivo de realización de las referidas solicitudes por parte de las servidoras (solo indique un motivo por solicitud). También indique el número de solicitudes declaradas procedentes por su entidad.

- Licencia sin goce;
- Cambio de horario;
- Cambio de contrato de trabajo;
- Desplazamiento;
- Trabajo a domicilio**;
- Otros. Precisar.

Los motivos de realización de las solicitudes de cambios en la modalidad de prestación de servicios por parte de las servidoras mujeres pueden ser:

- Asistencia a adultos mayores;
- Cuidado de niños;





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

- Asistencia de personas con discapacidad;
 - Asistencia de personas con enfermedad terminal o que sufran accidente grave;
 - Ser persona con discapacidad;
 - Gestación o lactancia;
 - Otros. Precisar.
2. Según información estadística oficial, solo 3 de cada 10 servidores(as) públicos en puestos de dirección son mujeres en el Perú, a pesar de que casi el 50% del total de servidores(as) públicos son mujeres. Tomando en cuenta su experiencia en el sector público, ¿cuáles considera que son las causas de este acceso inequitativo de las servidoras mujeres a los puestos de dirección*? Marque con una "X" las opciones elegidas (puede elegir más de una opción):
- No cuentan con la formación académica requerida para el puesto;
 - No poseen la experiencia necesaria para el puesto;
 - No cumplen con las competencias necesarias para el puesto;
 - No cuentan con la especialización requerida para el puesto;
 - No tienen disposición para laborar jornadas extensas;
 - Factores subjetivos o prejuicios;
 - Otros. Precisar.
3. Según información estadística oficial, en promedio, los servidores públicos hombres que laboran en puestos de dirección y profesionales ganan alrededor de 30% más que las mujeres que se desempeñan en las mismas categorías. Tomando en cuenta su experiencia en el sector público, ¿cuáles considera que son las causas de esta brecha salarial en favor de los hombres que se desempeñan en puestos de dirección* y profesionales? Marque con una "X" las opciones elegidas (puede elegir más de una opción):
- Cuentan con mayor formación académica;
 - Poseen mayor experiencia;
 - Tienen mejores competencias;
 - Laboran jornadas más extensas;
 - Factores subjetivos o prejuicios;
 - Otros. Precisar.
4. ¿Su entidad cuenta con una política institucional o medidas para la promoción de la equidad de género? ¿En qué consisten? ¿Se cuenta con indicadores y metas





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

para evaluar sus resultados? Señale los principales indicadores y metas establecidos, así como los resultados obtenidos.

*Para efectos de completar el formato C, se considera como puestos de dirección a aquellas jefaturas que se ubican entre el primer y el tercer nivel organizacional (no se considera como directivos al grupo de servidores/servidoras integrado por funcionarios, según la definición establecida en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil).

** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores(as), en el domicilio del trabajador/trabajadora o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador(a). El empleador(a) tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse (artículo 87º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

- **Etapa IV:** Las entidades deberán remitir la versión digital en MS Excel de los formatos A, B y C debidamente completados a los siguientes correos electrónicos: fcuadros@servir.gob.pe y jbetallez@servir.gob.pe.



ANEXO I

FORMATO A: DATOS DE LA ENTIDAD

Nombre de la entidad	Número de RUC	Tipo de entidad	Nivel de gobierno



ANEXO III

FORMATO C: INFORMACIÓN SOBRE BRECHAS DE GÉNERO

1. Tomando como referencia el período comprendido entre enero del 2015 y agosto del 2017, señale el número de solicitudes realizadas por servidoras mujeres (directivas o de carrera) de su entidad, relacionadas a los cambios en la modalidad de prestación de servicios que figuran a continuación, según el motivo de realización de las referidas solicitudes por parte de las servidoras (solo indique un motivo por solicitud). También indique el número de solicitudes declaradas procedentes por su entidad.

Tipo de cambio solicitado	Número de solicitudes recibidas según motivo de la servidora								Número de solicitudes declaradas procedentes
	Asistencia a adultos mayores	Cuidado de niños	Asistencia de personas con discapacidad	Asistencia de personas con enfermedad terminal o que sufran accidente grave	Ser persona con discapacidad	Gestación o lactancia	Otros. Precisar	Total	
Licencia sin goce								0	
Cambio de horario								0	
Cambio de contrato de trabajo								0	
Desplazamiento								0	
Trabajo a domicilio								0	
Otros. Precisar								0	

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

No cuentan con la formación académica requerida para el puesto	
No poseen la experiencia necesaria para el puesto	
No cumplen con las competencias necesarias para el puesto	
No cuentan con la especialización requerida para el puesto	
No tienen disposición para laborar jornadas extensas	
Factores subjetivos o prejuicios	
Otros. Precisar	

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

Cuentan con mayor formación académica	
Poseen mayor experiencia	
Tienen mejores competencias	
Laboran jornadas más extensas	
Factores subjetivos o prejuicios	
Otros. Precisar	

4. ¿Su entidad cuenta con una política institucional o medidas para la promoción de la equidad de género? ¿En qué consisten? ¿Se cuenta con indicadores y metas para evaluar sus resultados? Señale los principales indicadores y metas establecidos, así como los resultados obtenidos.

