

# La mujer en el servicio civil peruano 2020



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



EL PERÚ PRIMERO

Se entrega  
vía virtual

# Índice

1. Presencia de la mujer en el servicio civil	5
2. Funciones que realiza la mujer en el servicio civil	11
3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el servicio civil	14
4. Presencia de servidoras públicas en departamentos	19
5. Presencia de servidoras públicas en gobiernos locales	25
6. Acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil	29
7. Presencia de la mujer en el Sistema Nacional de Informática – Gobierno Digital	30
Conclusiones	33
Bibliografía	35
Fuentes de información	35

Elaboración de contenidos:

Cynthia Sú Lay

Francisca Talledo Reyes

Análisis de información:

Kateryn Yeralyna Estacio Gámez

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: (0511) 206-3370

Correo electrónico: [info@servir.gob.pe](mailto:info@servir.gob.pe)

Marzo 2020

# Lista de gráficos

<b>Gráfico 1</b>	Participación de la mujer en el sector público y privado formal, 2018	5
<b>Gráfico 2</b>	Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 – 2018	6
<b>Gráfico 3</b>	Total servidores públicos, 2004 – 2018	6
<b>Gráfico 4</b>	Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2017 y 2018	7
<b>Gráfico 5</b>	Servidores públicos por edad y sexo, 2004 y 2018	8
<b>Gráfico 6</b>	Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado formal, 2004 – 2018	8
<b>Gráfico 7</b>	Nivel educativo de los servidores públicos según sexo, 2004 - 2018	9
<b>Gráfico 8</b>	Servidores públicos según sexo, por ámbito, 2004 y 2018	10
<b>Gráfico 9</b>	Participación de la mujer en el servicio civil según grupo ocupacional, 2004 – 2018	12
<b>Gráfico 10</b>	Servidoras públicas según régimen laboral, 2013 – 2018	13
<b>Gráfico 11</b>	Ingreso promedio de los servidores públicos según sexo, 2008 – 2018	14
<b>Gráfico 12</b>	¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?1, 2008 – 2018	15
<b>Gráfico 13</b>	¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según grupo ocupacional?, 2008, 2016, 2017 y 2018	16
<b>Gráfico 14</b>	¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2008 - 2018	17
<b>Gráfico 15</b>	¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en los sectores público y privado?, 2018	18
<b>Gráfico 16</b>	Total servidores públicos según departamento, 2004 y 2018	20
<b>Gráfico 17</b>	Servidores públicos por departamento y sexo, 2004	21
<b>Gráfico 18</b>	Servidores públicos por departamento y sexo, 2018	21
<b>Gráfico 19</b>	Ingreso promedio de los servidores públicos según departamento y sexo, 2008	22
<b>Gráfico 20</b>	Ingreso promedio de los servidores públicos según departamento y sexo, 2018	23
<b>Gráfico 21</b>	¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público por departamento?, 2008 y 2018	24
<b>Gráfico 22</b>	Participación de la mujer en los gobiernos locales, 2004 – 2018	25
<b>Gráfico 23</b>	Servidores públicos en gobiernos locales por departamento, 2004 y 2018	27
<b>Gráfico 24</b>	Servidores públicos en gobiernos locales por departamento y sexo, 2004 y 2018	28
<b>Gráfico 25</b>	Lactarios implementados en entidades públicas, 2006 – 2018	29
<b>Gráfico 26</b>	Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital	30
<b>Gráfico 27</b>	Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital por nivel de gobierno	31
<b>Gráfico 28</b>	Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital según región	31
<b>Gráfico 29</b>	Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital según perfil	32

# 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 periodo 2004 – 2018, 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 48% en el periodo bajo análisis, siendo la tasa de crecimiento promedio anual de 3.1%. Hoy, en el sector público, prácticamente 5 de cada 10 servidores son mujeres, frente a 3 de cada 10 en el sector privado formal. El 42% de las servidoras se encuentran entre los 30 a 44 años. Las mujeres que son jefas de hogar tienen una presencia mayor en el sector público a diferencia del sector privado formal: 24% vs. 19%. En cuanto al nivel educativo, 75% de las servidoras públicas cuentan con educación superior completa y 51% de servidoras públicas cuentan con educación universitaria.

La participación de la mujer en las carreras especiales (53%) es mayor, principalmente, por la presencia de enfermeras en el sector salud y de profesoras de inicial y primaria en el sector educación. 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. En el nivel de profesionales, en el año 2018, la participación de la mujer disminuyó de 50% a 47% respecto del año 2017. Destaca la mayor presencia de las servidoras públicas en el ámbito rural, registrando una participación 44% en 2018.

Otro de los hallazgos del estudio es 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 17%. Asimismo, la referida brecha salarial ha venido disminuyendo en todos los grupos ocupacionales, sin embargo, en el año 2018, la brecha salarial general en los grupos ocupacionales de profesionales, técnicos y auxiliares se incrementó, siendo este último grupo ocupacional el que presentó una brecha mayor al 70%.

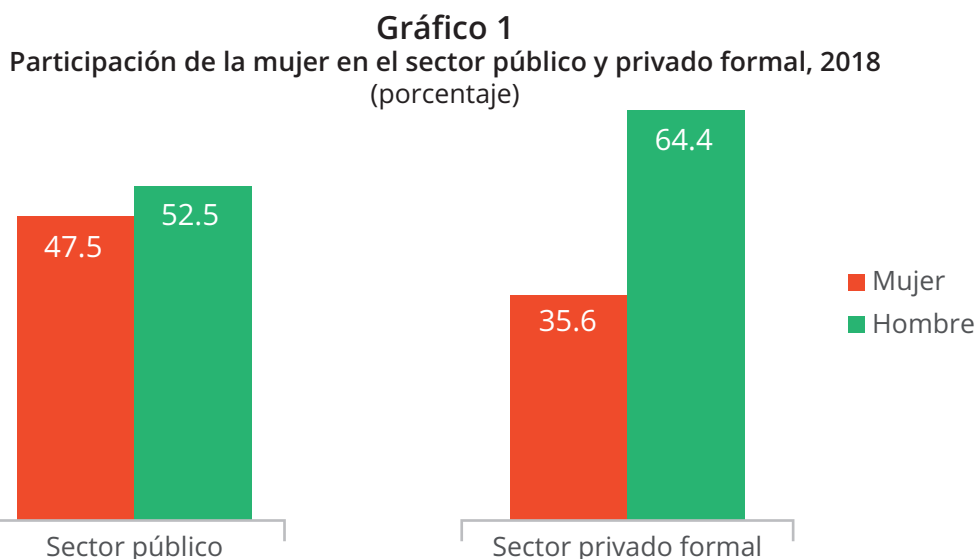
En el año 2018, el ingreso promedio de las servidoras públicas a nivel nacional se incrementó a 2,085 soles, mientras que el ingreso promedio de los servidores se incrementó a 2,439 soles.

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 – 2018, pasando de 25% a 34%. En el año 2018, Callao y Arequipa lograron la paridad de servidores según sexo en sus municipalidades.

# 1 | Presencia de la mujer en el servicio civil

En 2018, el sector público contaba con alrededor de 1 millón 426 mil servidores, de los cuales 48% eran mujeres<sup>1</sup>.

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).

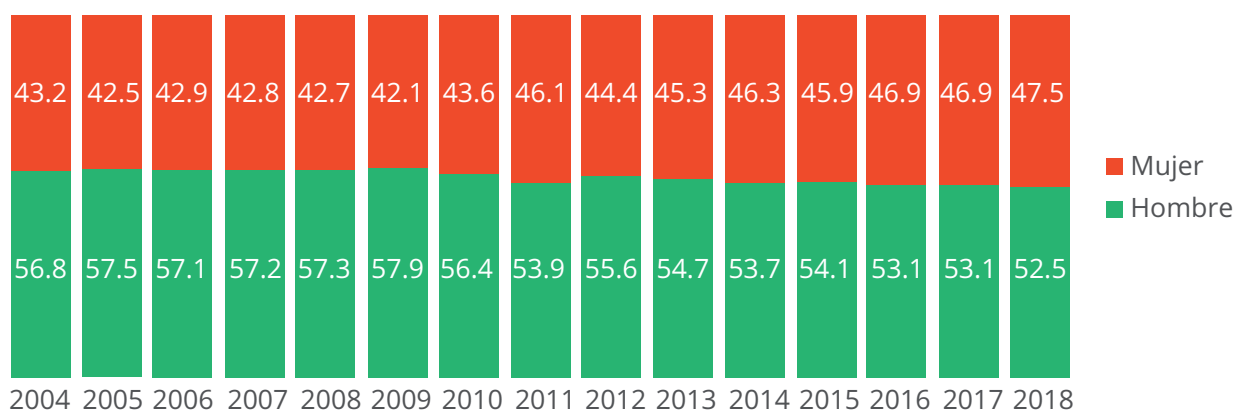


Fuente: INEI, ENAHO 2018  
Elaboración: SERVIR – GPGSC

La presencia de la mujer en el sector público, para el periodo 2004 – 2018, ha alcanzado casi la paridad, al incrementarse un poco más de 4 puntos porcentuales su participación y con un ligero aumento en la participación entre los años 2017 y 2018. Adicionalmente, para el mismo periodo, el número de mujeres ha mantenido una tasa de crecimiento promedio anual de 3.1%, mientras que el de los hombres ha experimentado un crecimiento anual de 1.8% (ver Gráficos 2 y 3).

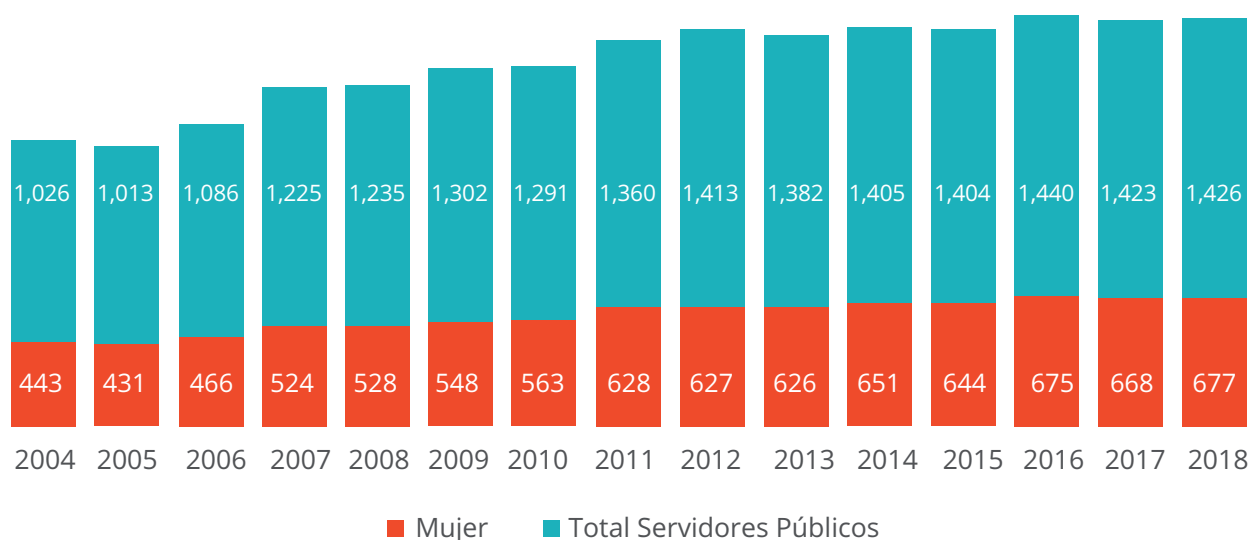
<sup>1</sup> Considera los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local.

**Gráfico 2**  
Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2018  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2018  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

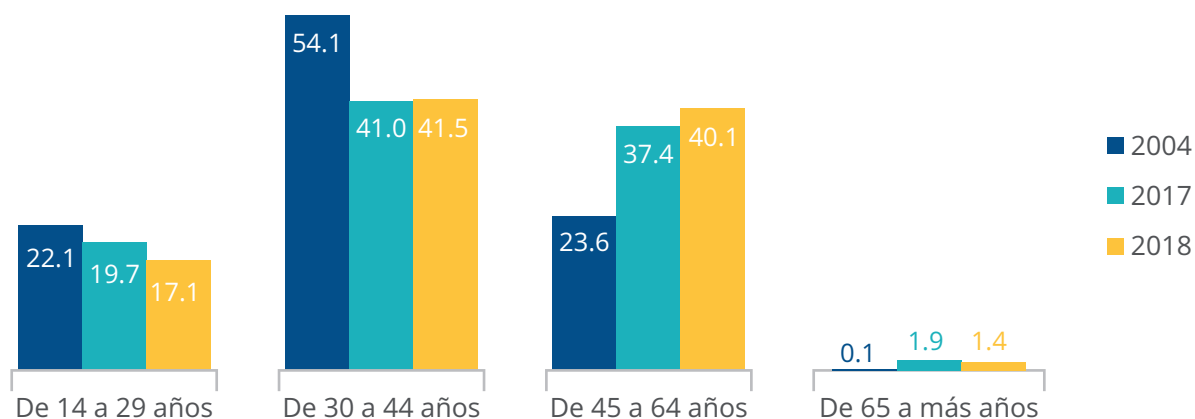
**Gráfico 3**  
Total servidores públicos, 2004 - 2018  
(miles)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2018  
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 (42%), seguidas de aquellas en el rango de 45 a 64 años, que representan el 40% (ver Gráfico 4). En los últimos catorce años, se observa una tendencia a la permanencia en el servicio civil, dada la reducción de la participación de servidoras entre 30 y 44 años e incremento de servidoras de 45 y 64 años. 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.

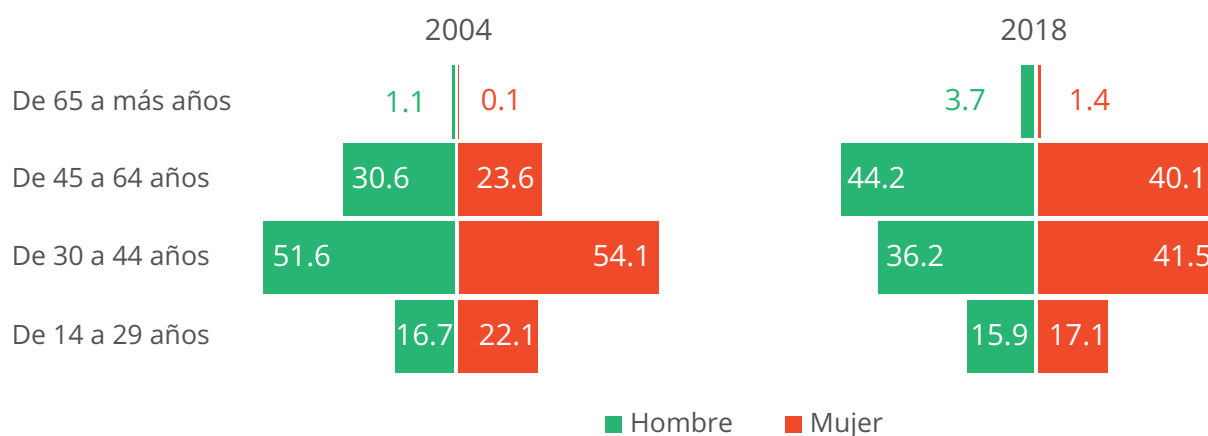
**Gráfico 4**  
Rangos de edad de las servidoras públicas, 2004, 2017 y 2018  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004, 2017 y 2018  
Elaboración: SERVIR – GPGSC

Cabe resaltar que, en el periodo 2004 – 2018, la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de 14 a 29 años decreció de 22% a 17%, lo cual podría ser un indicio de que el sector público se habría vuelto menos atractivo para las mujeres jóvenes que para los hombres jóvenes considerando que en el caso de los hombres ha tenido una ligera disminución, y que en el grupo etario de 45 a 64 años se ha incrementado la participación de la mujer de 24% a 40% a una tasa de crecimiento promedio anual de 7.1% (ver Gráfico 5).

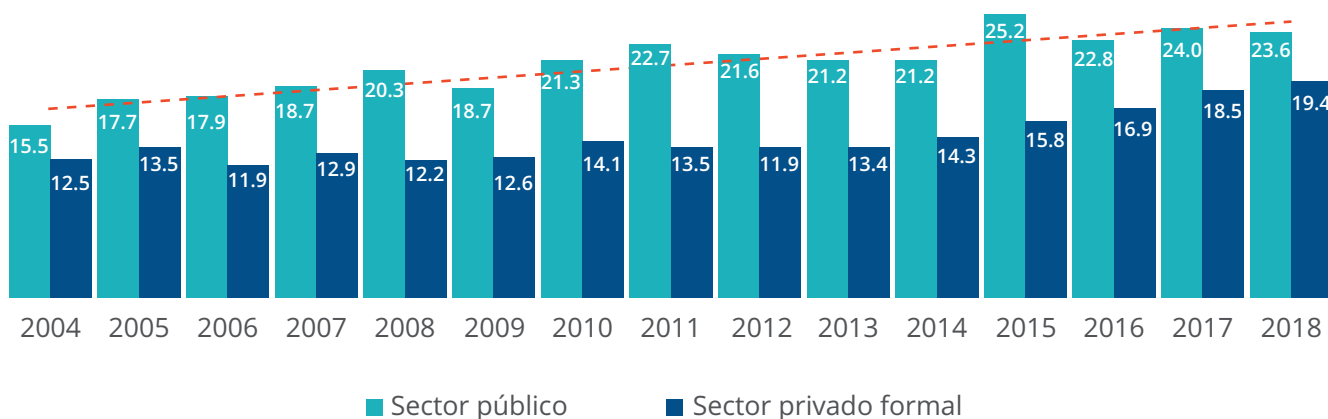
**Gráfico 5**  
**Servidores públicos por edad y sexo, 2004 y 2018**  
 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2018  
 Elaboración: SERVIR – GPGSC

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 – 2018, dicha participación se incrementó en más de 8 puntos porcentuales en el servicio civil y solo en 7 puntos porcentuales en la actividad privada.

**Gráfico 6**  
**Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado formal, 2004 - 2018**  
 (porcentaje)



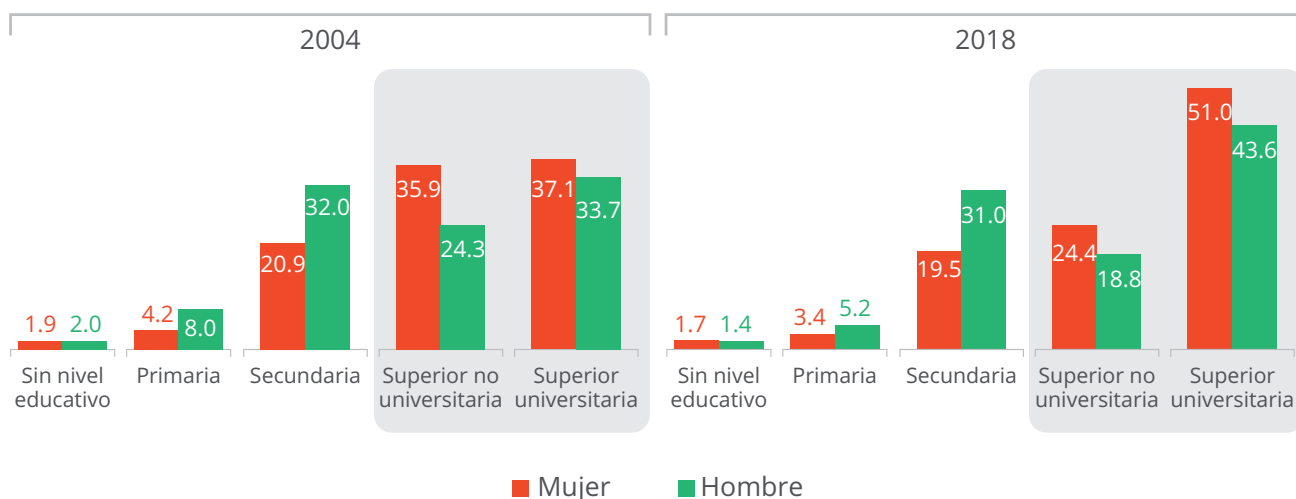
Fuente: INEI, ENAHO 2004-2018  
 Elaboración: SERVIR – GPGSC



Respecto del nivel educativo de las mujeres que prestan servicios en el sector público, se observa en el Gráfico 7 que sigue predominando aquellas con educación superior<sup>2</sup> completa, comparado con los otros niveles. Es importante señalar que, para el mismo periodo y nivel, los servidores públicos con educación superior completa se han incrementado en 5 puntos porcentuales.

Cabe agregar que el 20% de las servidoras públicas cuenta con educación secundaria, 3% con primaria y 2% no cuenta con nivel educativo alguno, situación que no ha cambiado de manera importante entre los años 2004 y 2018. No obstante, se registra cierto aumento en la participación de los grupos de servidoras con educación primaria y secundaria entre los años 2017 y 2018, dada la mayor inserción laboral de servidoras en el grupo ocupacional de auxiliares, como figura en el Gráfico 9.

**Gráfico 7**  
**Nivel educativo de los servidores públicos según sexo, 2004 - 2018**  
 (porcentaje)

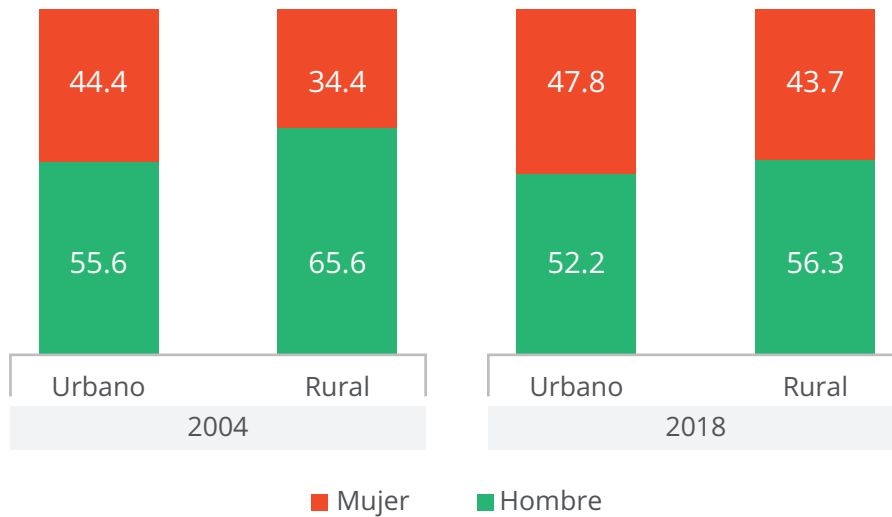


Fuente: INEI, ENAHO 2004-2018  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al analizar la presencia de la mujer por ámbito, se puede apreciar que, en el periodo 2004 - 2018, la presencia de la mujer tanto en el ámbito rural como en el urbano aumentó. En el primer caso, se incrementó de 34% a 44% y, en el segundo caso, se incrementó de 44% a 48%. Se puede verificar que el incremento en el último año de análisis es de 5 puntos porcentuales respecto del año 2017 en el ámbito rural (ver Gráfico 8).

<sup>2</sup> Incluye educación superior no universitaria y superior universitaria.

**Gráfico 8**  
Servidores públicos según sexo, por ámbito, 2004 y 2018  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2018  
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) Auxiliares<sup>3</sup>.

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 técnicos<sup>4</sup>, 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 docentes, médicos, diplomáticos, etc.

En el Gráfico 9, se puede apreciar que es mayor la participación de la mujer en las carreras especiales (53%), principalmente, por la presencia de enfermeras en el sector salud y de profesoras de inicial y primaria en el sector educación<sup>5</sup>. Dicha participación mayoritaria se ha mantenido prácticamente estable entre los años 2008 y 2016, presentando un ligero descenso de 2 puntos porcentuales en los años 2017 y 2018.

---

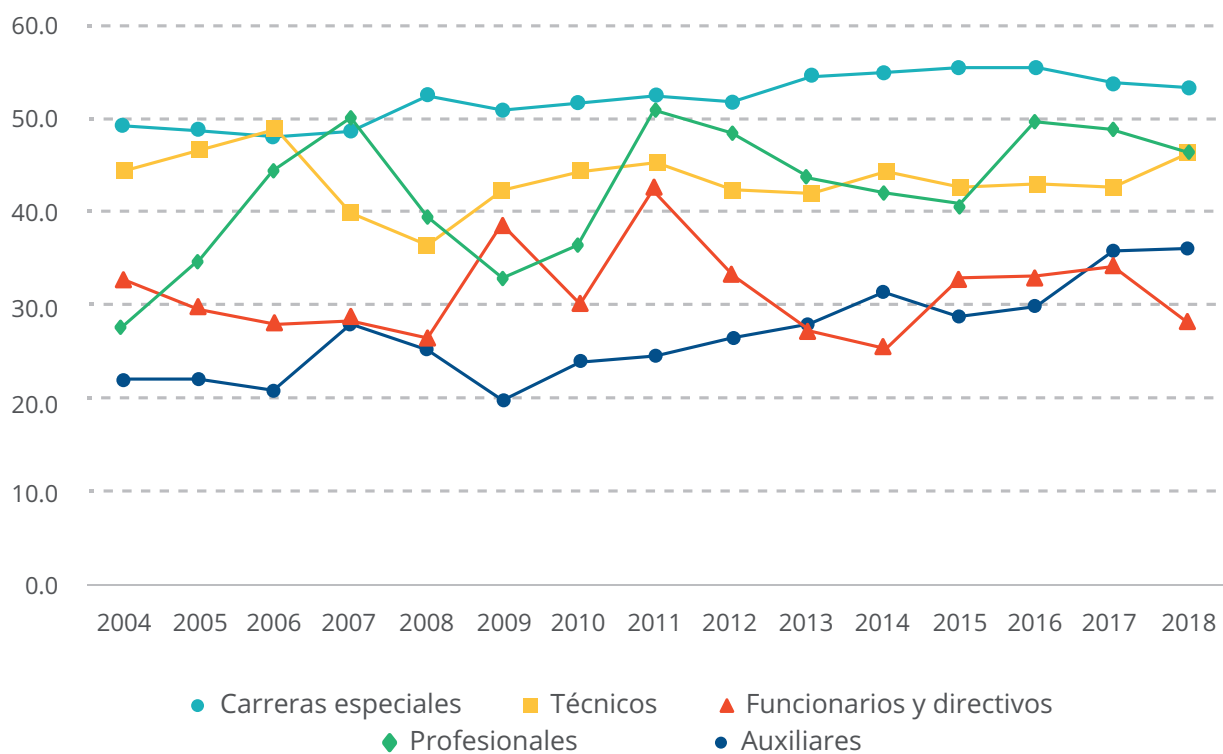
<sup>3</sup> Se ha utilizado dicha clasificación considerando la disposición de información generada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI a través de la ENAHO. Cabe precisar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido una nueva clasificación: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias.

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

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

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, mostrando un descenso importante de 6 puntos porcentuales en el año 2018 respecto del año 2017. En el caso de las profesionales, se observa una mayor fluctuación, con una reducción en el último año, en que la participación de la mujer en el grupo de profesionales pasó de 50% a 47%. Cabe anotar que la participación de la mujer en el grupo de auxiliares (36%) se ha incrementado en 6 puntos porcentuales en los últimos dos años. Finalmente, la incidencia de las servidoras públicas en el grupo de técnicos ha oscilado en torno al 40% en el periodo 2004 - 2017, mostrando un porcentaje mayor al 46% en el año 2018.

**Gráfico 9**  
Participación de la mujer en el servicio civil según grupo ocupacional, 2004 - 2018  
(porcentaje)

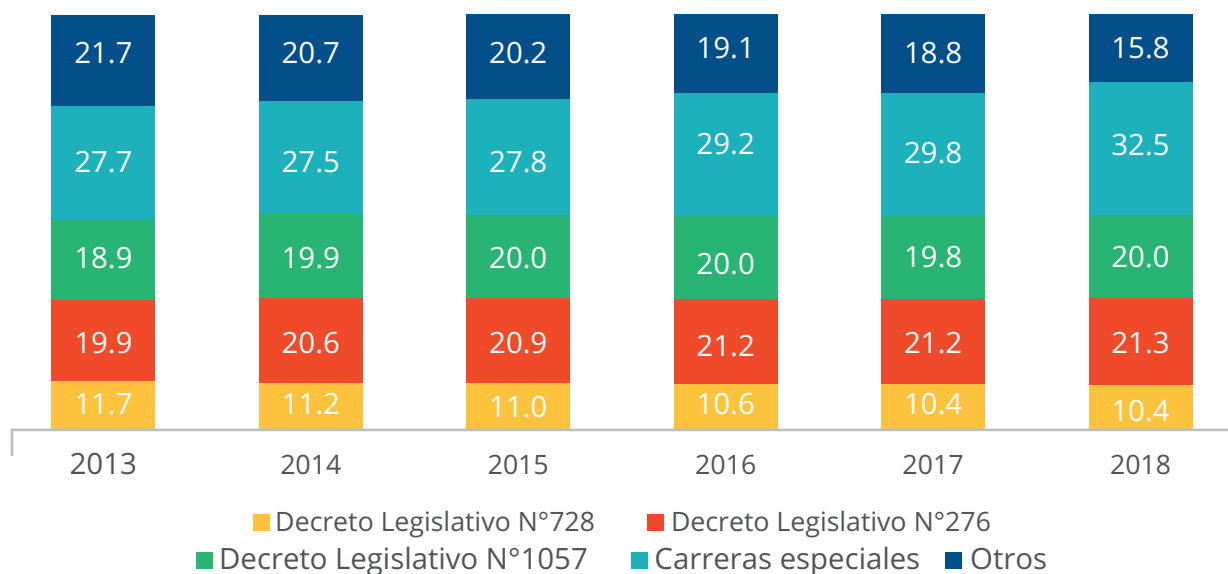


Fuente: INEI, ENAHO 2004-2018  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si analizamos la participación de la mujer en el servicio civil según régimen laboral, que incluye todos los grupos ocupacionales (ver Gráfico 10), se reafirma la alta concentración de las mujeres en los regímenes de carreras especiales señalada previamente, considerando que absorben al 33% 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).

**Gráfico 10**  
Servidoras públicas según régimen laboral, 2013 - 2018  
(porcentaje)



Nota: Los porcentajes están redondeados a un decimal. Por ello, la suma no necesariamente nos daría el 100%.  
Fuente: MTPE - OGETIC - Oficina de Estadística  
Base de Datos: Planilla Electrónica, T-Registro y PLAME  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

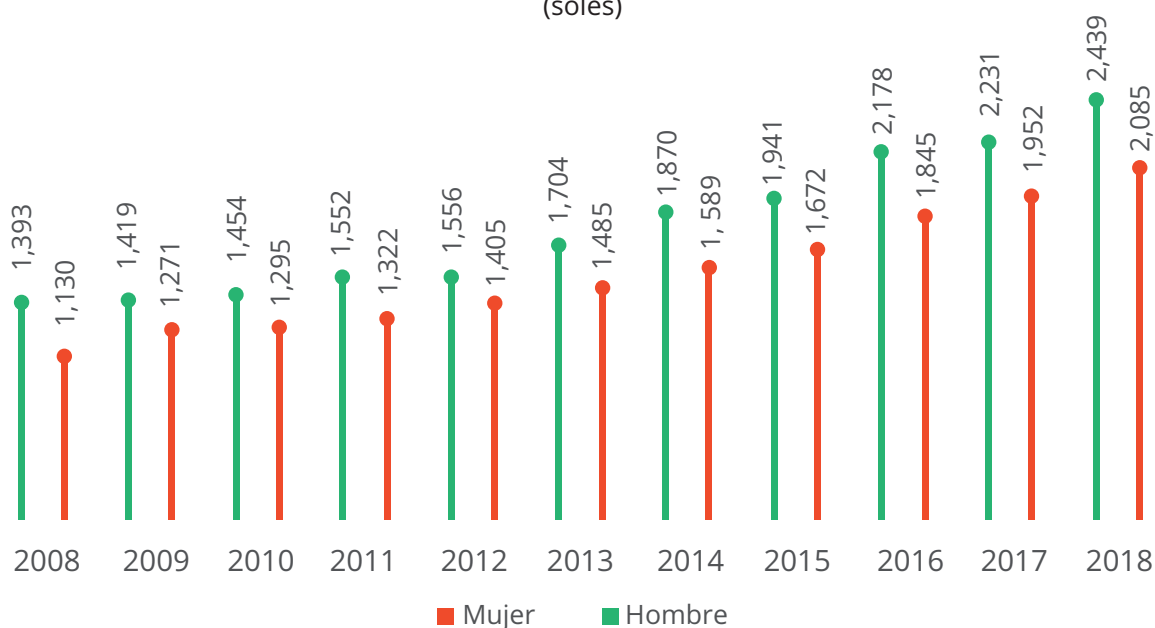
# 3

## 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 como 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**  
Ingreso<sup>1</sup> promedio de los servidores públicos según sexo, 2008 – 2018  
(soles)

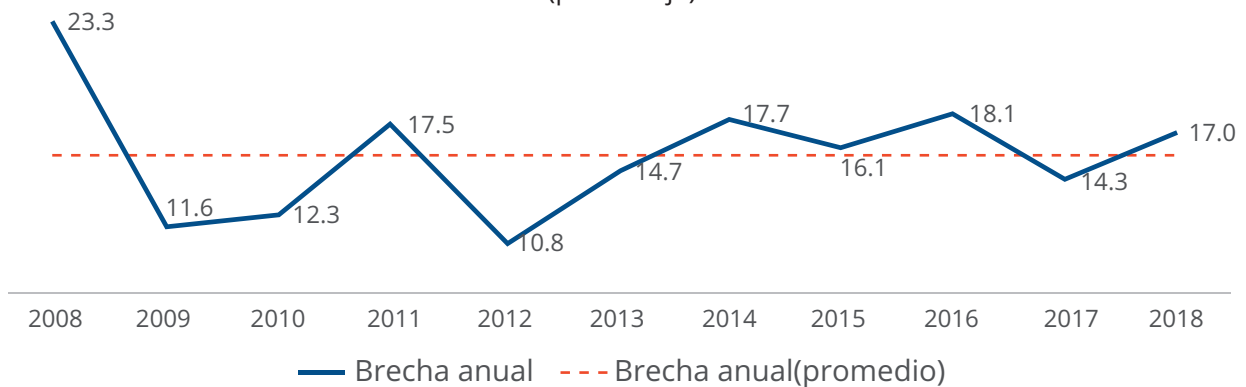


<sup>1</sup> El ingreso fue calculado tomando de referencia solo el ingreso principal del encuestado.  
Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2018  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Así, en los últimos 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, ha disminuido la participación de la mujer de 34% a 29% en el último año.

Desde el año 2008, la referida brecha en remuneraciones se ha reducido, aunque con ciertas oscilaciones, de 23% a 17%, mostrando un avance importante en el cierre de brechas salariales generales por sexo, tomando en cuenta que entre los años 2017 y 2018 la brecha remunerativa agregada por sexo se incrementó de 14% a 17%.

**Gráfico 12**  
¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?<sup>1</sup>, 2008 – 2018  
(porcentaje)

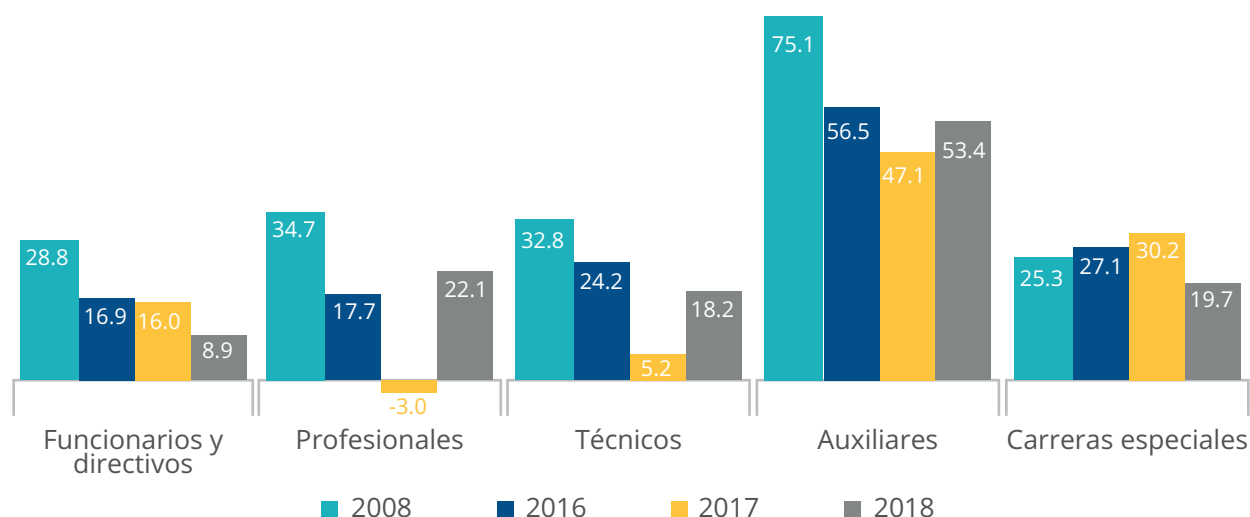


<sup>1</sup>La brecha fue calculada solo sobre la base del ingreso principal del encuestado.

Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2018  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Si analizamos la brecha salarial de género según grupo ocupacional, podemos apreciar que en el periodo 2008 – 2018 se ha reducido en todos los grupos ocupacionales, de manera congruente con la reducción de la brecha general señalada previamente (ver Gráfico 13).

**Gráfico 13**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público**  
**según grupo ocupacional?, 2008, 2016, 2017 y 2018**  
 (porcentaje)



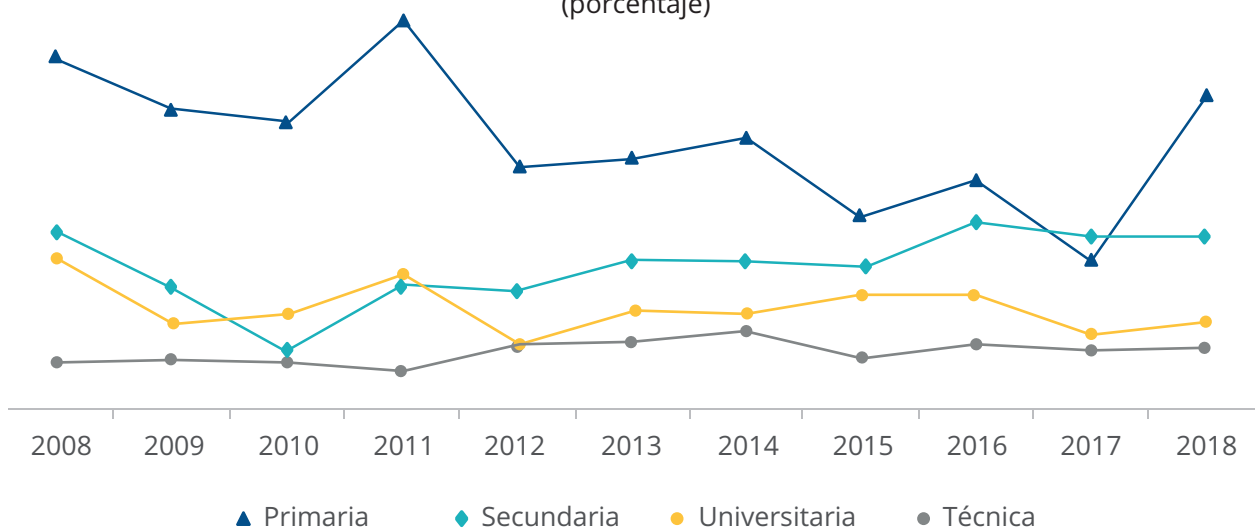
Fuente: INEI, ENAHO 2008, 2016, 2017 y 2018  
 Elaboración: SERVIR – GPGSC

Además, los auxiliares siguen mostrando la mayor brecha salarial de género en favor de los servidores hombres (53%), 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 sexo son disímiles según el nivel educativo culminado. Como se aprecia en el Gráfico 14, en el año 2018, la mayor brecha se encuentra entre los servidores varones y mujeres con educación primaria, percibiendo los primeros, en promedio, 72% más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres con educación secundaria (40%), seguida de la correspondiente a aquellos con educación superior universitaria (20%) 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 periodo 2008 – 2018, las brechas salariales por sexo se redujeron en todos los niveles educativos. Sin embargo, en el año 2018, se incrementó la brecha en servidores con educación primaria registrando, respecto del año 2017, porcentajes mayores al 70%.



**Gráfico 14**  
 ¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público según nivel educativo?, 2008 - 2018  
 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2018  
 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 2018 (17% versus 34%, 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?, 2018  
(porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2018  
Elaboración: SERVIR – GPGSC

# 4

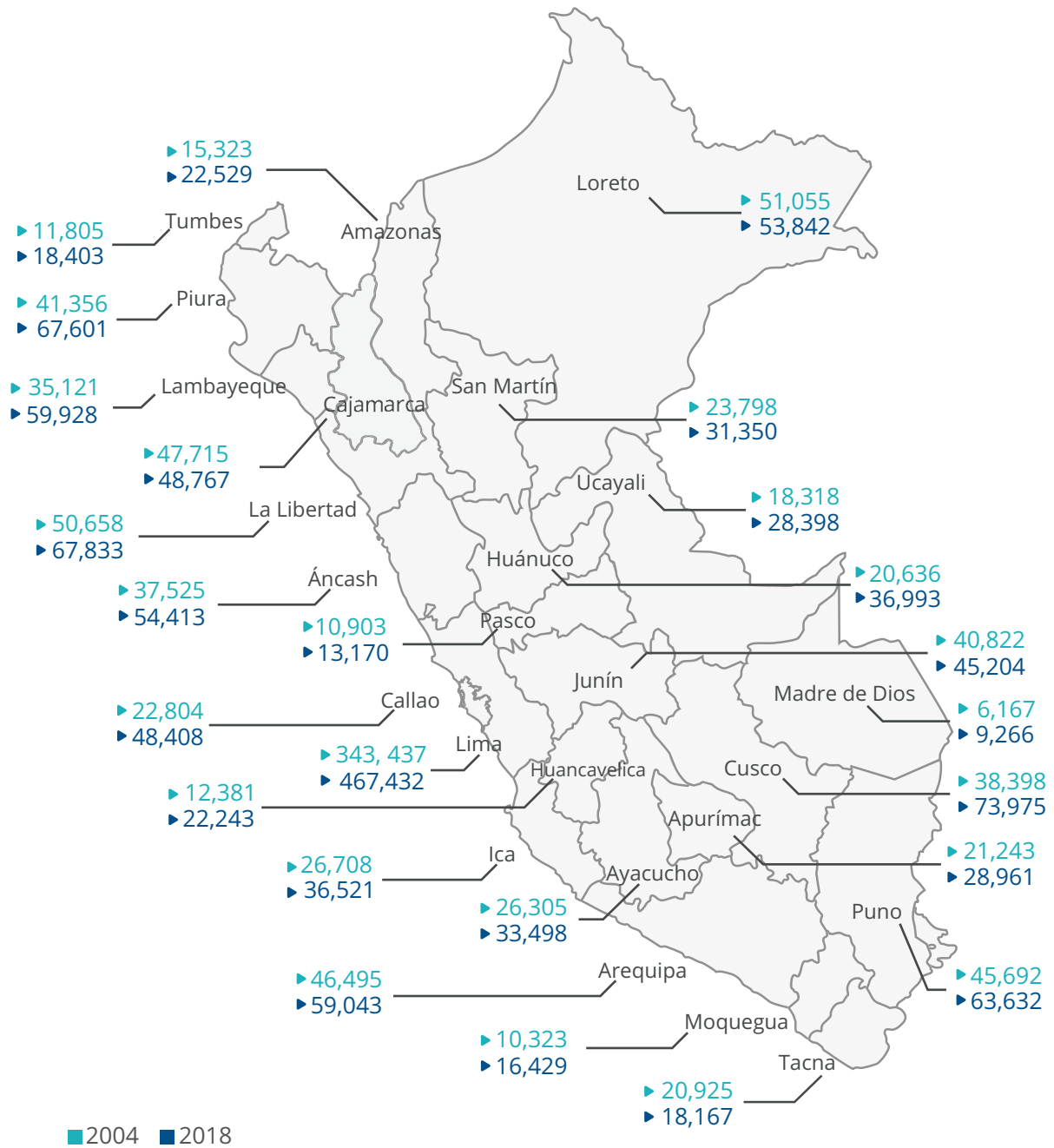
## Presencia de servidoras públicas en departamentos

El número de servidores públicos ha crecido en todos los departamentos, principalmente, en Lima donde, para el 2018, bordea 124 mil servidores públicos adicionales a lo registrado en 2004, seguidos de Cusco, La Libertad y Piura (ver Gráfico 16). La región con menor número de servidores públicos vendría a ser Madre de Dios, con un total de 9,266 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 año 2018, son 18 los departamentos que han alcanzado la paridad (ver Gráfico 18).

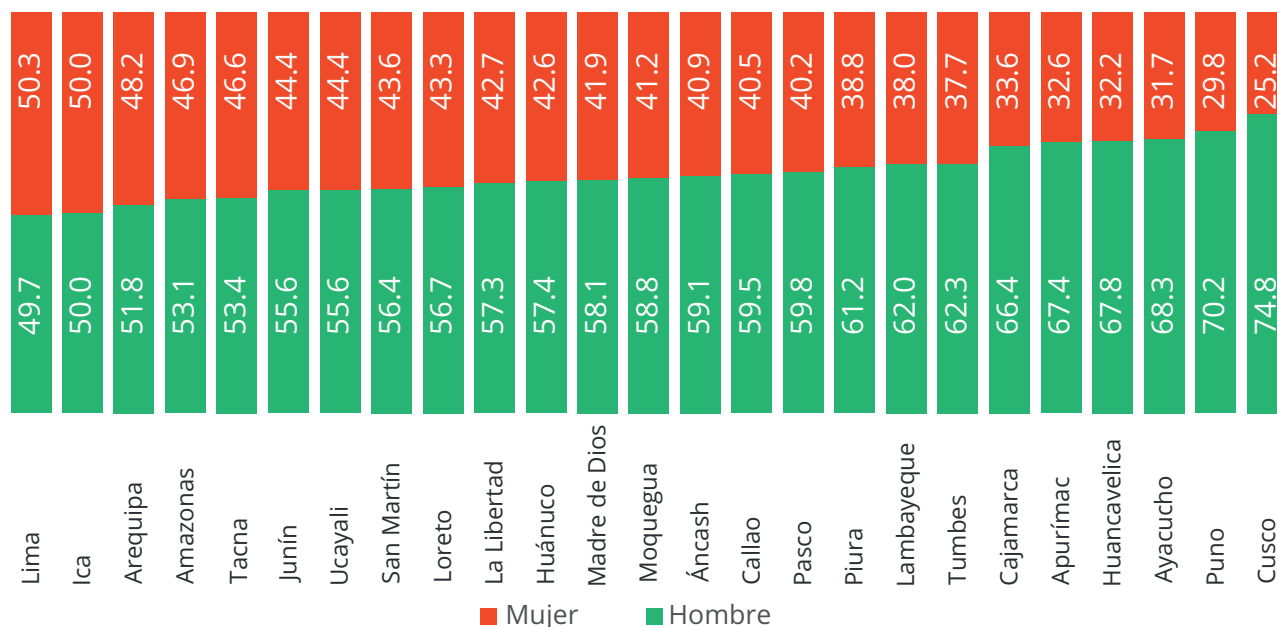
En cuanto al ingreso promedio de las servidoras públicas por departamento, puede apreciarse que, en el año 2008, 17 departamentos y la Provincia Constitucional del Callao tenían los mayores ingresos (superando los 1,000 soles). De otro lado, el ingreso promedio de los servidores varones ya superaba los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

**Gráfico 16**  
**Total servidores públicos según departamento, 2004 y 2018**  
 (cifras absolutas)



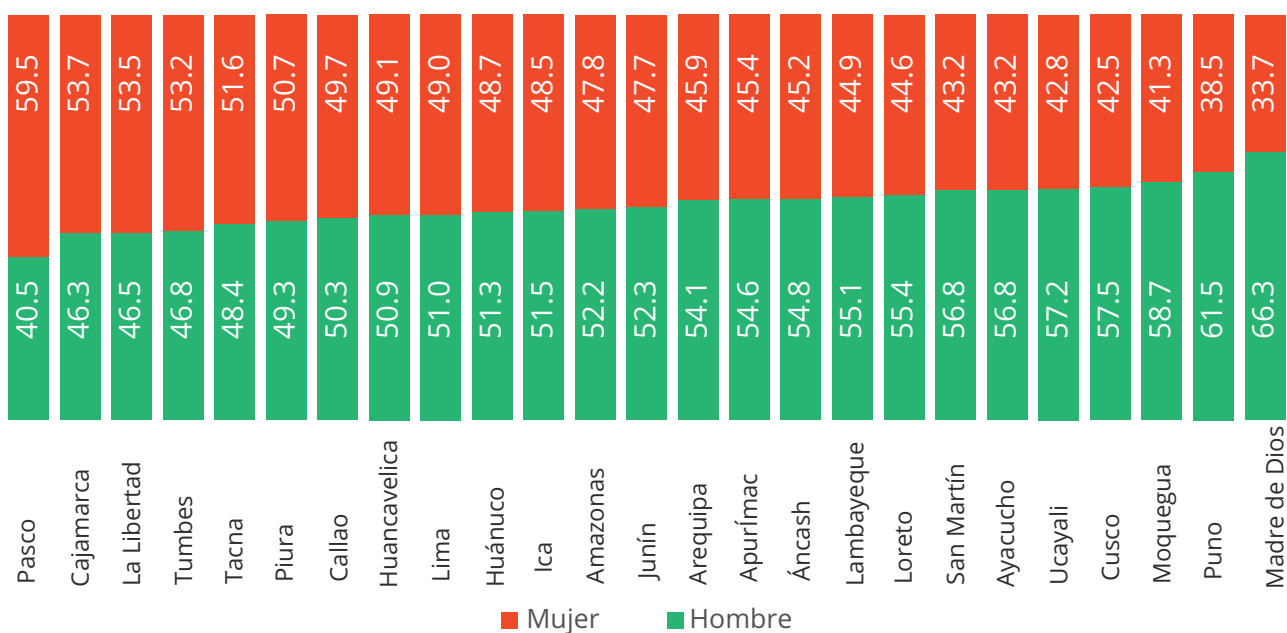
Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2018  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

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



Fuente: INEI, ENAHO 2004  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

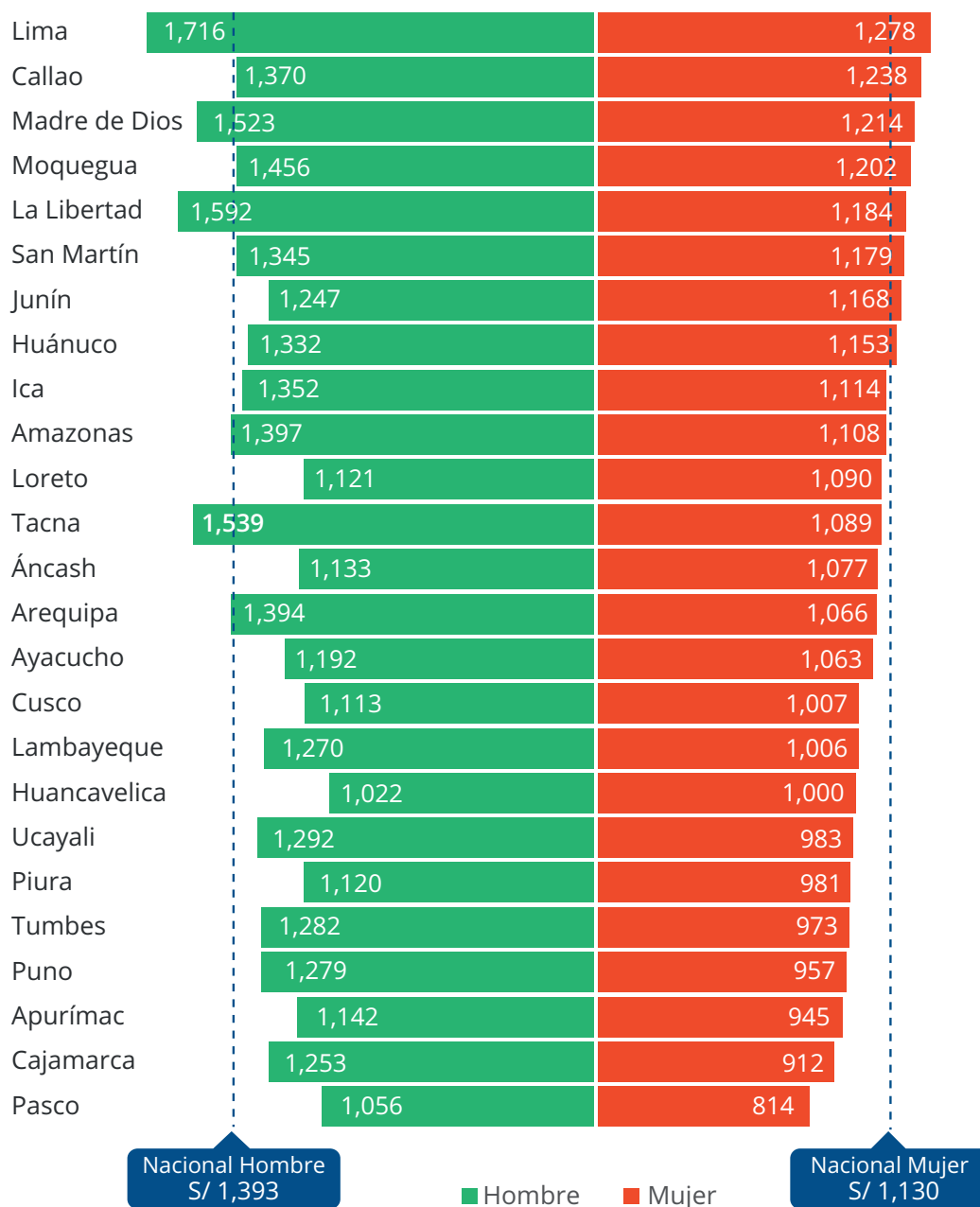
**Gráfico 18**  
**Servidores públicos por departamento y sexo, 2018**  
 (porcentaje)



Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2018

**Gráfico 19**

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

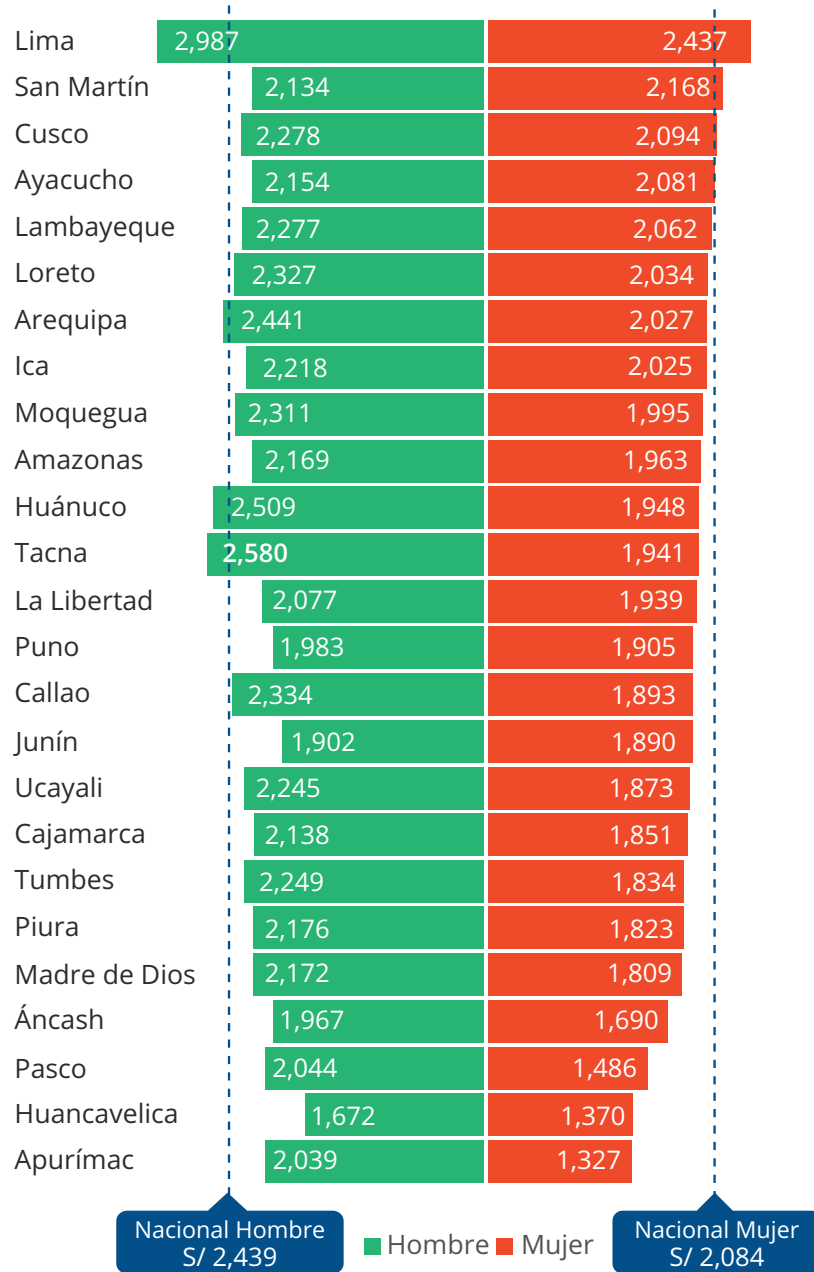


Fuente: INEI, ENAHO 2008  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

En el año 2018, el ingreso promedio de las servidoras públicas a nivel nacional se incrementó, llegando a los 2,085 soles. Solo 8 de los 24 departamentos y la Provincia Constitucional del Callao superaron esta valla.

Por otro lado, en cuanto al ingreso promedio de los servidores varones, este superó los 2,400 soles en el 2018 (ver Gráfico 20).

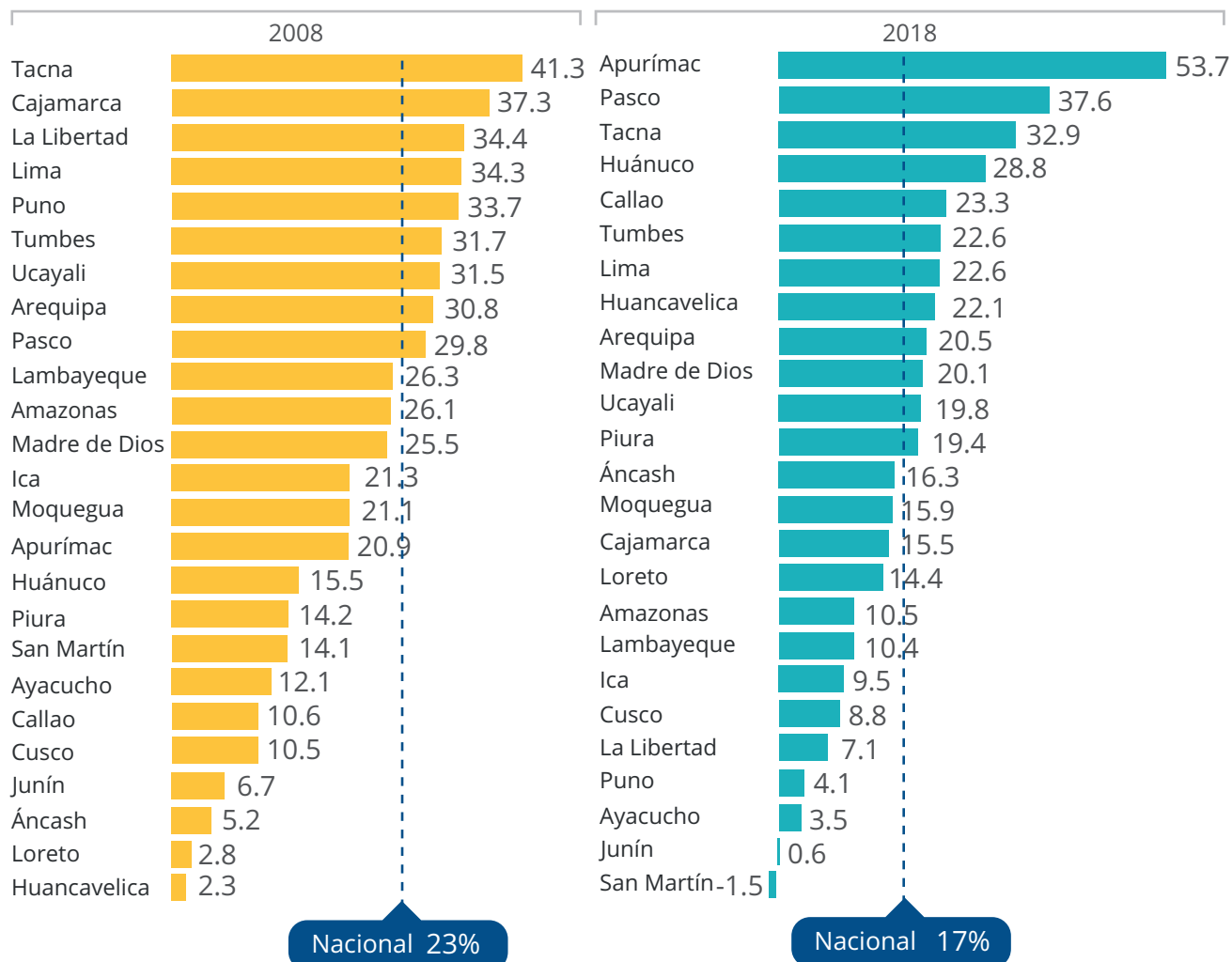
**Gráfico 20**  
**Ingreso promedio de los servidores públicos según departamento y sexo, 2018**  
 (soles)



Fuente: INEI, ENAHO 2018  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC

En el Gráfico 21, se puede observar la evolución de las brechas salariales de ingresos por departamento. En el año 2018, la brecha salarial a nivel nacional disminuyó 6 puntos porcentuales respecto del año 2008.

**Gráfico 21**  
**¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público por departamento?, 2008 y 2018**  
 (porcentaje)



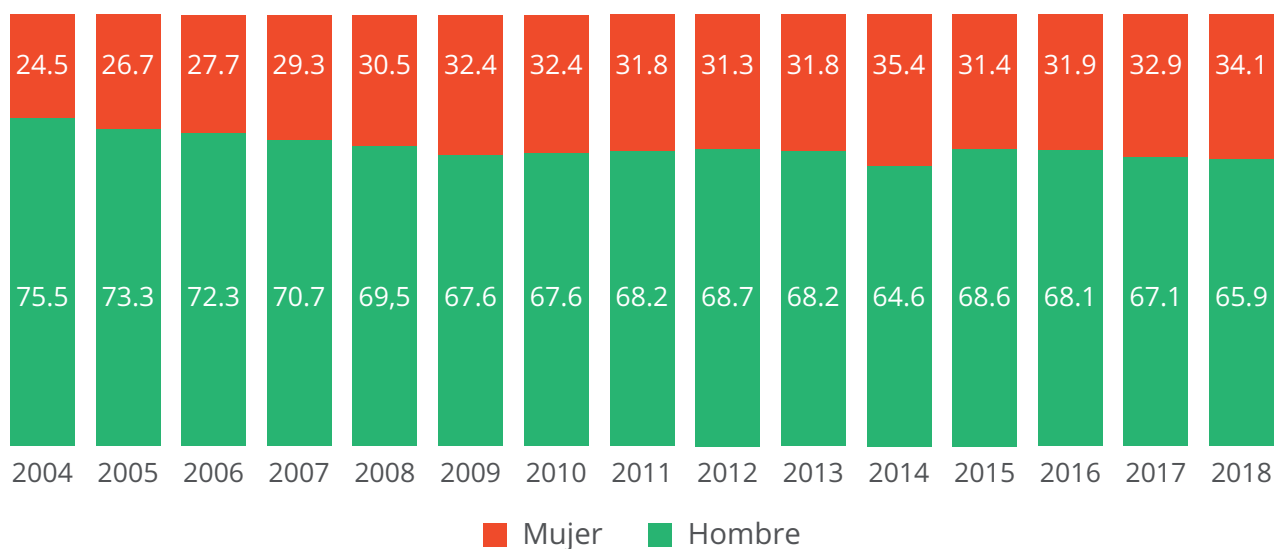
Fuente: INEI, ENAHO 2008 y 2018  
 Elaboración: SERVIR - GPGSC



# 5 | Presencia de servidoras públicas en 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 - 2018, pasando de 25% en el año 2004 a 34% en el año 2018 (ver Gráfico 22).

**Gráfico 22**  
Participación de la mujer en gobiernos locales, 2004 - 2018  
(porcentaje)



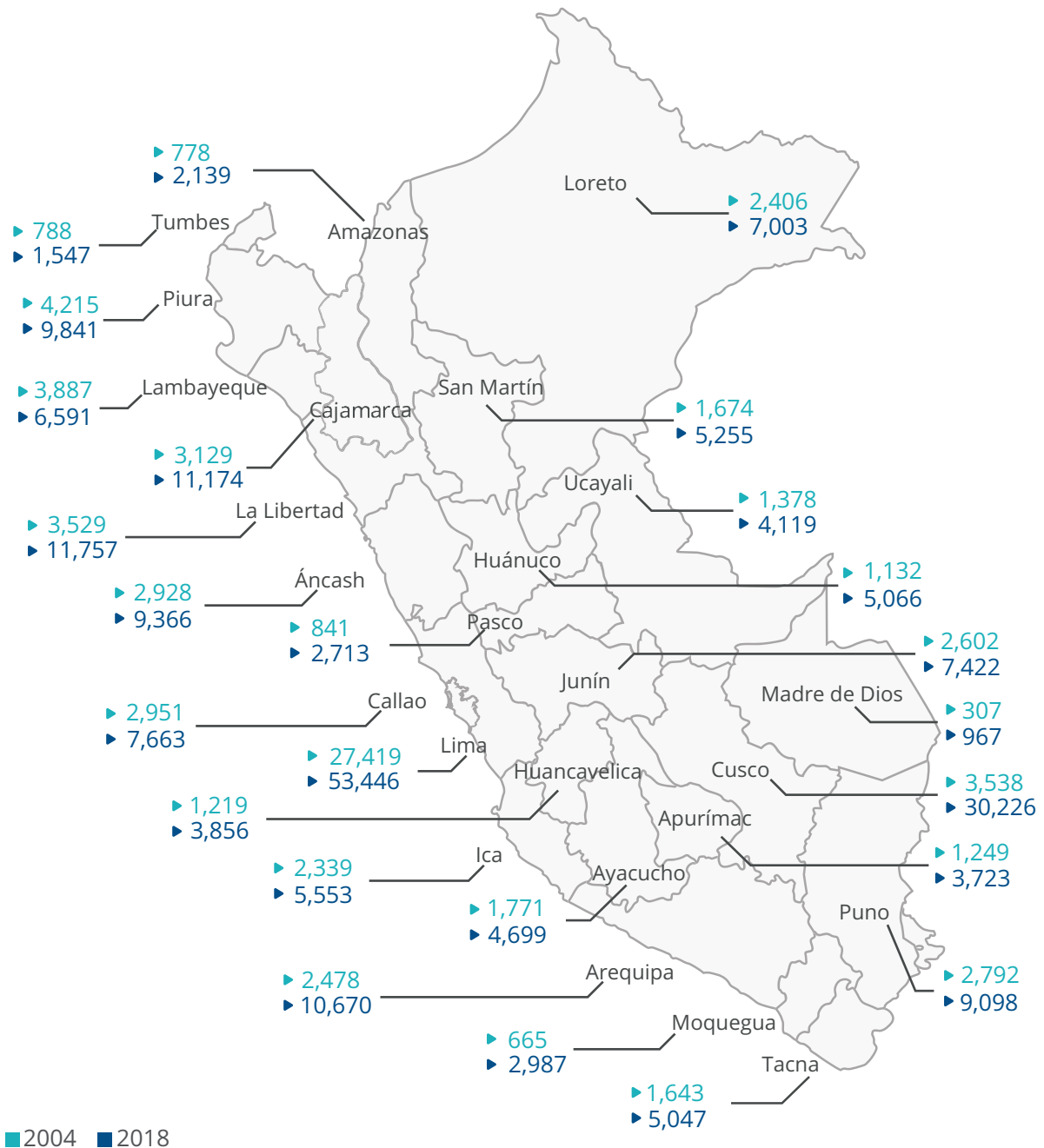
Fuente: INEI, RENAMU 2005 - 2019  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

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, casi se ha duplicado el número de servidores entre los años 2004 y 2018. Por otro lado, Cusco ha multiplicado en casi 9 veces el número de servidores para el mismo periodo (ver Gráfico 23).

En cuanto a la participación de la mujer 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).

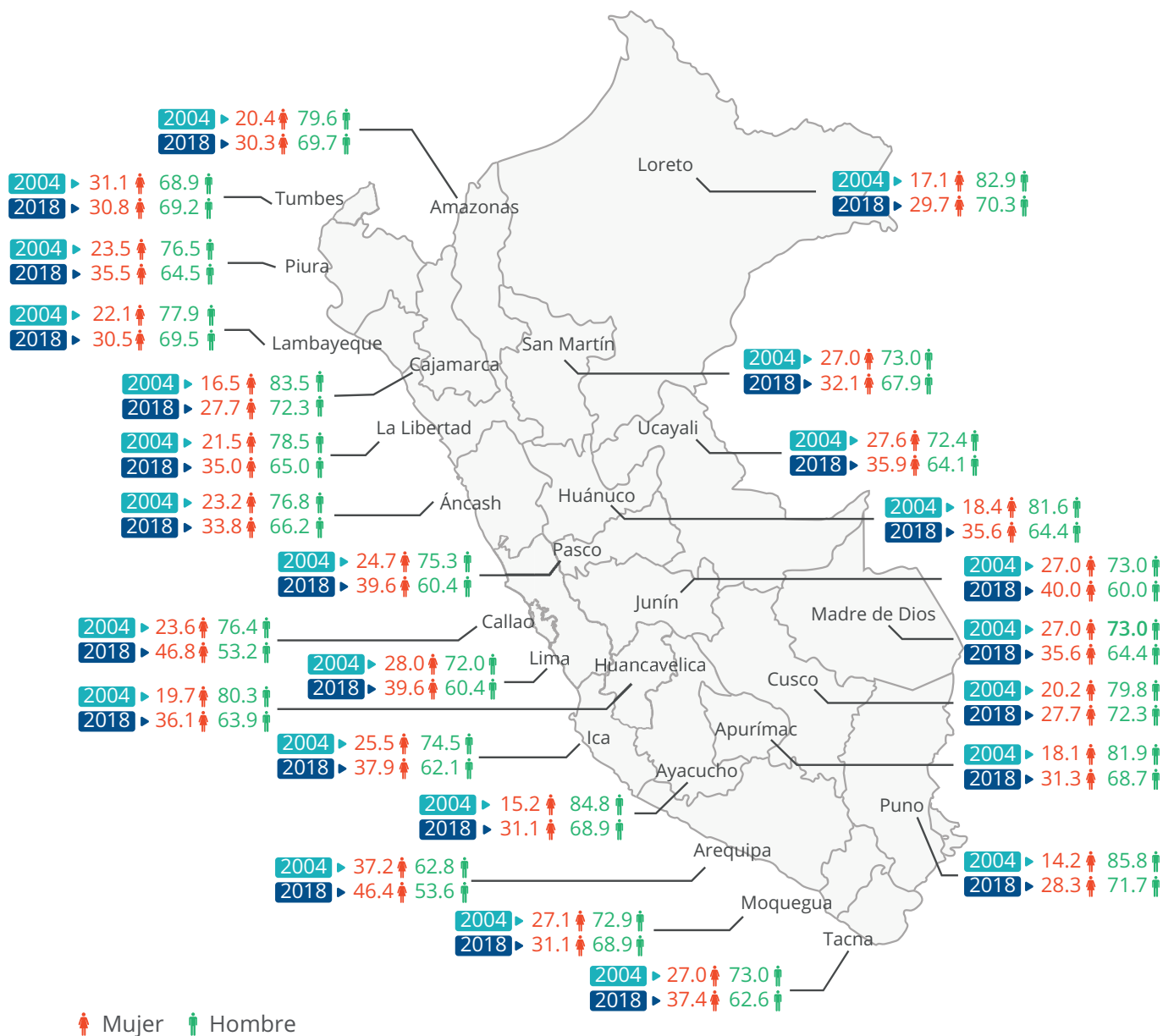
En el año 2018, Callao y Arequipa lograron la paridad de servidores según sexo en sus municipalidades. Sin embargo, en el resto de departamentos, sí hubo logros significativos para fortalecer la presencia de la mujer en las municipalidades, ya que en el año 2018 dicha presencia se ubicó por encima del 28% a diferencia del 14% registrado en el año 2004. La presencia de servidoras en las municipalidades de los departamentos de Tumbes, Moquegua, Arequipa, Ica, Huánuco y Loreto creció entre 4 y 6 puntos porcentuales en el año 2018 respecto del año 2017.

**Gráfico 23**  
**Servidores públicos en gobiernos locales por departamento, 2004 y 2018**  
 (cifras absolutas)



Fuente: INEI, RENAMU 2005 y 2019  
 Elaboración: SERVIR – GPGSC

**Gráfico 24**  
**Servidores públicos en gobiernos locales por departamento y sexo, 2004 y 2018**  
 (porcentaje)



Fuente: INEI, RENAMU 2005 y 2019  
 Elaboración: SERVIR – GPGSC

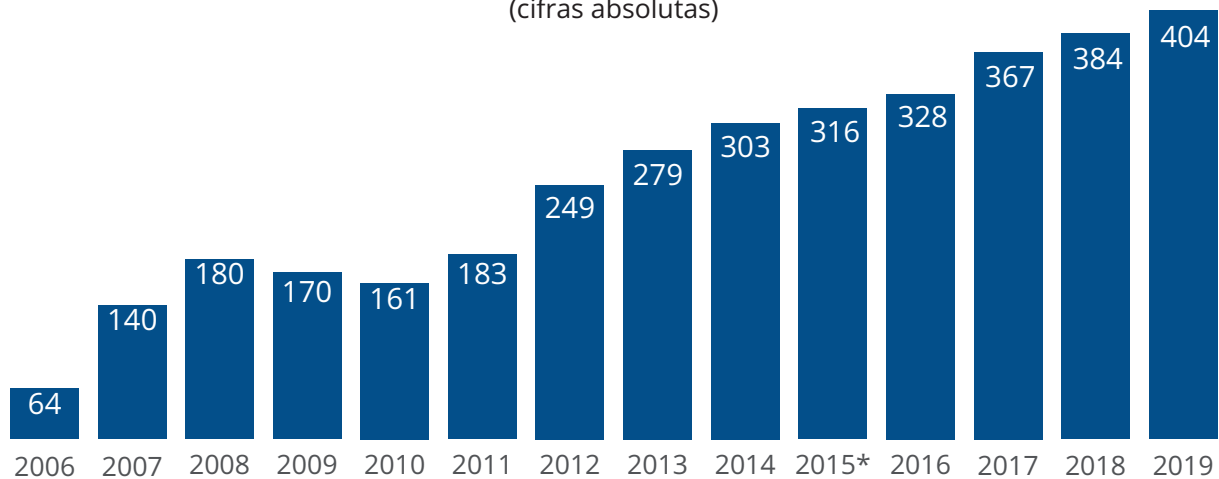
## 6

## 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-MIMP<sup>6</sup>, se dispuso la implementación de lactarios<sup>7</sup> en las entidades públicas 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 404 lactarios en el año 2019, 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, 2018 y 2019; y Comisión Multisectorial de Lactarios, Informe Anual sobre la situación de los lactarios institucionales 2013, 2014 y 2015

Elaboración: SERVIR - GPGSC

<sup>6</sup> 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.

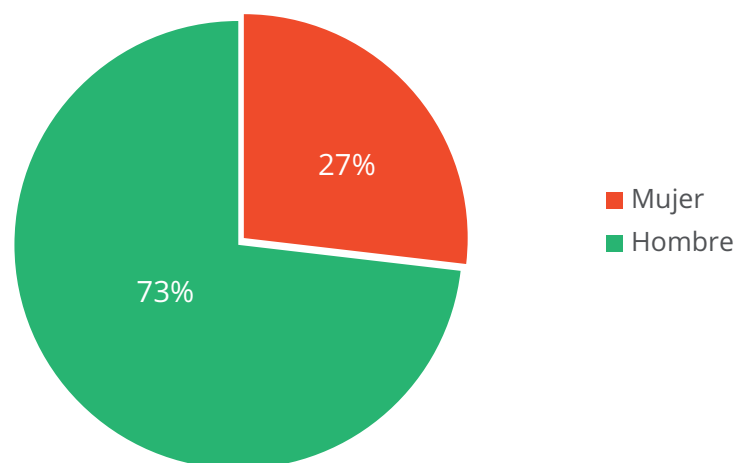
<sup>7</sup> Ambientes apropiadamente implementados para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúnen las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la 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.

# 7 | Presencia de la mujer en el Sistema Nacional de Informática – Gobierno Digital<sup>8</sup>

En la presente sección, se analiza la participación de las mujeres en el Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital, sobre la base del censo de servidores públicos realizados por SERVIR a nivel nacional en el año 2019, con el fin de identificar las brechas de acceso en relación con los servidores según nivel de gobierno, región y perfil. El Comité de Gobierno Digital tiene, entre sus funciones, la formulación del Plan de Gobierno digital y la conducción del proceso de transformación digital de las entidades públicas.

El Gráfico 26 muestra una baja participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital, dado que solo 3 de cada 10 servidores públicos forma parte de este Sistema.

**Gráfico 26**  
Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital  
(porcentaje)

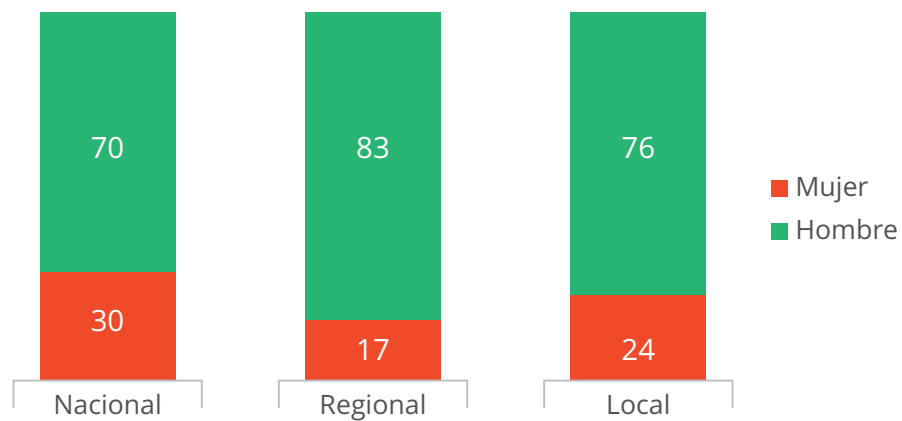


Fuente: SERVIR, Censo de Operadores del Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital 2019  
Elaboración: SERVIR – GPGSC

<sup>8</sup> Para efectos del presente documento, en adelante, se denominará Sistema de Gobierno Digital.

Si analizamos por nivel de gobierno, se puede apreciar una mayor participación de la mujer en el nivel nacional (30%), seguido por el nivel local (24%) (ver Gráfico 27).

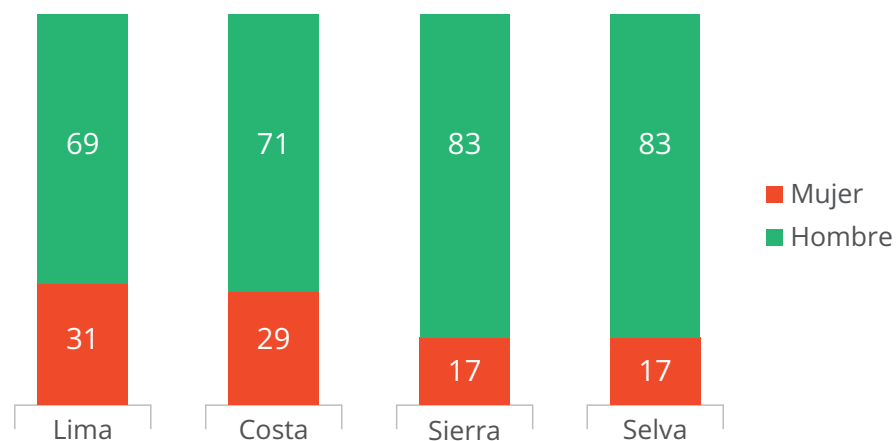
**Gráfico 27**  
Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital por nivel de gobierno (porcentaje)



Fuente: SERVIR, Censo de Operadores del Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital 2019  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

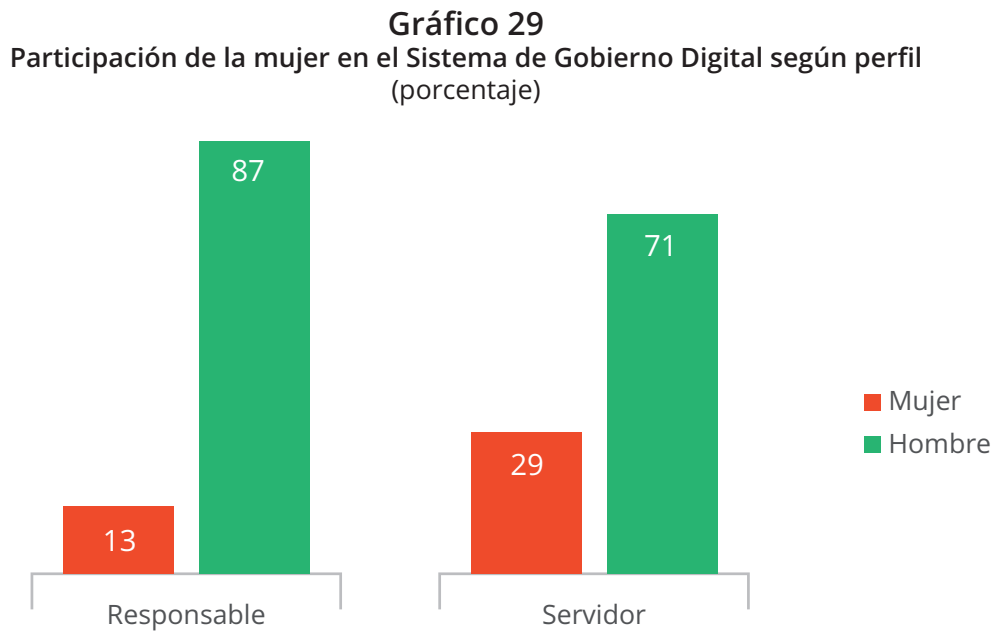
Por otro lado, se encuentra que en la selva y la sierra son las regiones con mayor brecha de género en el acceso: solo 2 de cada 10 servidores son mujeres (ver Gráfico 28).

**Gráfico 28**  
Participación de la mujer en el Sistema de Gobierno Digital según región (porcentaje)



Fuente: SERVIR, Censo de Operadores del Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital 2019  
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Asimismo, al desagregar la información por perfil, en el Gráfico 29, se observa que la brecha de género en el acceso es mayor entre los responsables (líderes) del Comité de Gobierno Digital y disminuye para el resto de servidores del sistema.



Fuente: SERVIR, Censo de Operadores del Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital 2019  
Elaboración: SERVIR - GPGSC



# 8

## 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 periodo 2004 - 2018, se ha incrementado en casi 5 puntos porcentuales la proporción de servidoras públicas. 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 catorce años, mientras que en el sector privado formal creció en 7 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 (53%), por la fuerte presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de educación inicial y primaria en el sector Educación. En el grupo 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.
- 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 (63%). Adicionalmente, en los últimos catorce años, se registra un crecimiento significativo de la participación de las servidoras que cuentan con educación superior universitaria, en comparación con las que completaron el nivel de educación superior no universitaria.
- En cuanto a la edad, la proporción de servidoras en el rango de 30 a 44 años (42%) ha continuado reduciéndose en el periodo 2004 - 2016, en favor de aquellas en el rango de 45 a 64 años (40%), como en el caso de los servidores varones.

- Adicionalmente, cabe resaltar que se mantiene la tendencia a la baja en el año 2018 de la proporción de servidoras civiles en el grupo etario de hasta 29 años decreciendo de 22% a 17% entre los años 2004-2018. En el caso de los hombres jóvenes, en el año 2018, se ha presentado una ligera disminución respecto del año 2017, lo cual deberá ser analizado con mayor detalle en próximas investigaciones.
- Respecto de las diferencias salariales generales por sexo, ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 23% a 17% en los últimos años. 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 (34%).
- De otro lado, encontramos que la presencia de las mujeres varía a nivel de departamento. Al año 2018, son 18 los departamentos que han alcanzado la paridad. En cuanto a la participación de la mujer dentro en los gobiernos locales, puede observarse que esta ha ido incrementándose paulatinamente durante el periodo 2004 – 2018, pasando de 25% en el año 2004 a 34% en el año 2018.
- Por otra parte, en los últimos años, el número de lactarios implementados en las entidades públicas se viene incrementando de manera sostenida, alcanzando un crecimiento de 5% en el año 2019 respecto del año 2018, mejorando el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil.
- Finalmente, se observa una significativa brecha de género en el acceso de las mujeres en el Sistema Nacional de Informática – Gobierno Digital, considerando que casi 3 de cada 10 servidores son mujeres. También, se aprecian brechas de género en el acceso importantes en los perfiles de responsable del Comité de Gobierno Digital, en los gobiernos regionales y locales, así como en la sierra y selva.

# Bibliografía y fuentes de información

- 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.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2019). 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

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2019). Censo de Operadores del Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO) continua 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018. 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, 2018 y 2019.
- Registro Nacional de Municipalidades – RENAMU 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.



**Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR**

Pje. Francisco de Zela 150, piso 10,

Jesús María - 15072 - Perú

T: (51 1) 206-3370

info@servir.gob.pe

www.servir.gob.pe