

Reforma del Servicio Civil y Promoción de la Lactancia materna

Brenda Bellido Gomero

Especialista de la Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

SETIEMBRE 2016



AGENDA

1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil
2. La Reforma del Servicio Civil
3. La Mujer en el Servicio Civil
4. Derechos que promueven la lactancia materna

1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

¿QUÉ ES SERVIR?

- Es la autoridad técnico – normativa rectora del SAGRH.
 - Emite las reglas de juego (principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos) transversales.
 - Supervisa su cumplimiento.
 - Resuelve los conflictos a través del Tribunal del Servicio Civil.
- Sus reglas se aplican a los tres niveles de gobierno (nacional, regional, local) incluyendo carreras especiales (profesores, diplomáticos, servidores penitenciarios, etc.).
- Creada en 2008 luego de 13 años sin rectoría (el INAP fue desactivado en 1995).

FINALIDAD DE SERVIR

Contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.

Comisión Multisectorial de Lactarios

- Desde el 10 de febrero de 2016, SERVIR forma parte de la Comisión Multisectorial de Lactarios (CML).
- La CML tiene entre sus funciones promover la implementación de lactarios
- La implementación de lactarios no tiene sentido si no hay una adecuada promoción de la lactancia materna.

2. La Reforma del Servicio Civil

La política de Modernización del Estado y el servicio civil

Objetivo:

Promover en el Perú una Administración Pública **eficiente**, enfocada en **resultados** y que **rinda cuentas** a los ciudadanos.

Pilares centrales para un Estado moderno al servicio de los ciudadanos



La Reforma del Servicio Civil

Problemas encontrados

1. Incremento anual y no planificado del servicio civil en 40 000 personas (aprox.) desde 2004.
2. Demasiados regímenes de vinculación entre el Estado y quienes ejercen función pública: Distintos derechos y deberes.
3. Ausencia de una carrera pública (real): Contratación temporal y afectación a la continuidad de políticas públicas. No se rige por el mérito
4. Debilidad de los RR.HH. en el Estado: Problemas en el servicio que se presta a los ciudadanos y ciudadanas.

Objetivos de la reforma: Ley 30057

1. Contar con un Servicio Civil planificado, que ofrezca servicios de calidad a los ciudadanos.
2. Terminar gradualmente con el desorden e inequidades en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores.
3. ‘Profesionalizar’ el Servicio Civil e instaurar la meritocracia.
4. Consolidar el SAGRH del Estado: Fortalecer las Oficinas de Recursos Humanos y contar con instrumentos modernos de gestión.

Ámbito de aplicación

¿A quiénes se les aplica la LSC?

- **Todas las entidades públicas: 2000 aprox.** (de las cuales aprox. 900 municipios con menos de 20 servidores)
- **Servidores Públicos: 560 000** (aprox.) de 1 400 000

¿Qué reglas de la LSC se aplica a los servidores...?

- **A Servidores 276, CAS y 728 (aunque no pasen), incluidos :** Gestión del rendimiento, Capacitación, Derechos colectivos, Régimen Disciplinario, Principios y reglas generales.
- **Solo a los que pasen al nuevo régimen:** Deberes, Derechos, compensaciones, Reglas de grupos, entre otros

¿Quiénes están exceptuados de la LSC?

- Los servidores de carreras especiales*
- Empresas públicas*

* Se les aplica supletoriamente la LSC

Características de la Reforma

1. Instauration del Mérito.
2. Reforma Gradual e Irreversible.
3. Reforma integral: personas y procesos/
Interculturalidad/género/poblaciones vulnerables
4. Cambio de concepción en la carrera.
5. Capacitación con criterios claros y objetivos
6. Gestión del Rendimiento para mejorar el desempeño.

Beneficios de la Reforma

Para los servidores (todos los grupos)

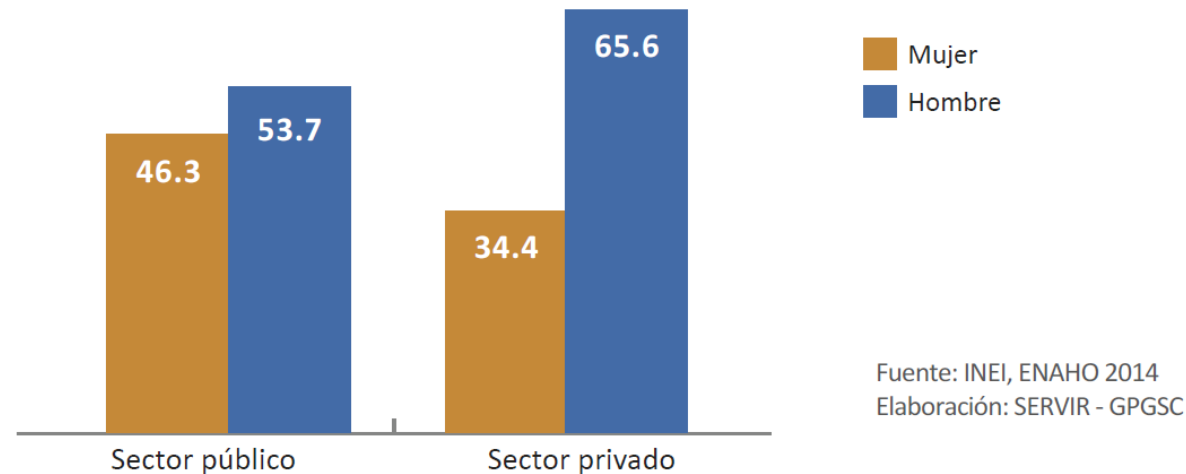
- Capacitación para mejorar el desempeño y cubrir las brechas
- Equidad remunerativa:
 - CAS y 276 pasan de 12 a 14 sueldos anuales /
 - 1 sueldo por año por CTS + totalidad del sueldo es pensionable.
- Uniformidad en el régimen sancionador
- Carrera: capacidad de progresión y movilidad

Para los ciudadanos (y el Estado)

- Mayor calidad en el servicio gracias a personal más calificado y mejora interna de entidades.
- Mayor continuidad en las políticas públicas y memoria institucional debido a menor rotación de personal.
- Mejor control y uso de recursos públicos gracias a reglas ordenadas.

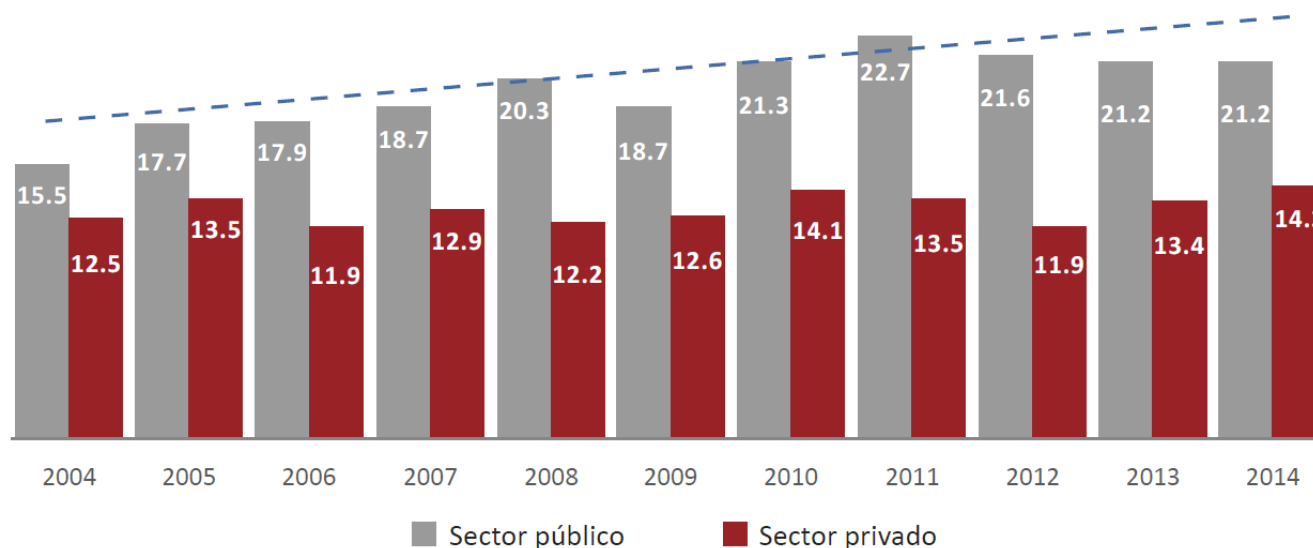
3. La Mujer en el Servicio Civil

Participación de la mujer en el sector público y privado, 2014
(porcentaje)



- Tanto en el sector público como en el sector privado formal, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral.
- Sin embargo, la presencia de la mujer es mayor en el sector público, donde el 46% son mujeres, mientras que en el sector privado formal solo el 34% son mujeres.

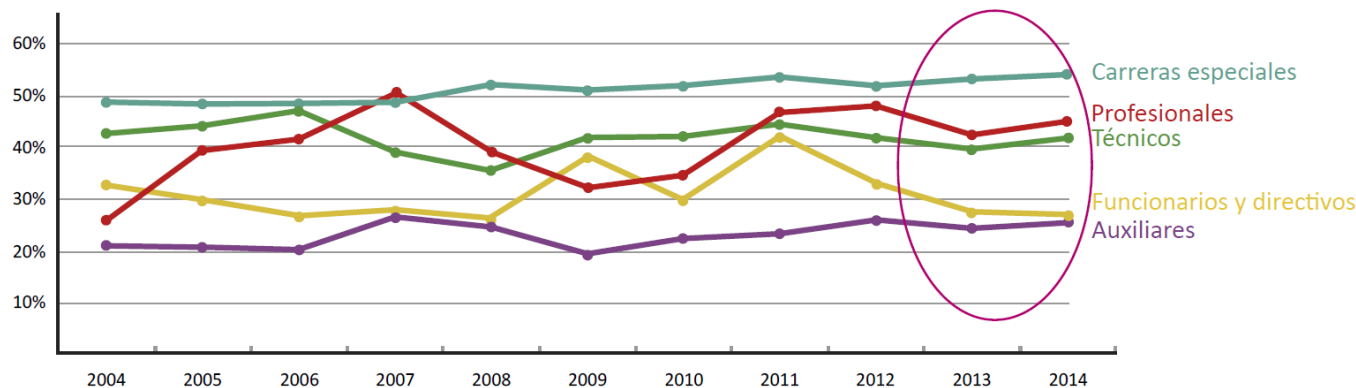
Mujeres jefas de hogar en los sectores público y privado, 2004 - 2014
(porcentaje)



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

- La proporción de mujeres jefas de hogar es significativamente mayor en el sector público (21%) que en el sector privado formal (14%).
- Asimismo, en el período 2004 – 2014, dicha participación se incrementó en cerca de 6 puntos porcentuales en el servicio civil y solo en 2 puntos porcentuales en la actividad privada.

Participación de la mujer en el servicio civil, según grupo ocupacional, 2004 - 2014
(porcentaje)



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

- La participación de la mujer en el nivel directivo sigue siendo baja: solo 3 de cada 10 funcionarios y directivos son mujeres, registrando cierta tendencia decreciente desde el año 2011.
- La presencia femenina en carreras especiales es mayoritaria por la participación de enfermeras y profesoras de educación inicial y primaria, manteniendo la tendencia registrada en los últimos años.

Conclusiones

- Entre 2004 y 2014, se incrementó la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil.
- Su presencia sigue siendo mayor en el sector público que en el sector privado formal.
- Existe una mayor proporción de mujeres jefas de hogar en el sector público que en el sector privado formal, incidencia que muestra una tendencia significativamente creciente, en el primer caso, en los últimos diez años.
- La participación de la mujer en el nivel directivo sigue siendo baja, registrando cierta tendencia decreciente desde el año 2011.
- Existe una mayor proporción de servidoras mujeres en el rango de 30 a 44 años, aunque su participación ha continuado reduciéndose, en favor de aquellas de 45 a 64 años, como en el caso de los varones.

4. Derechos que promueven la Lactancia Materna

Base Normativa

- ✓ Constitución Política del Perú: artículos 6 y 7
- ✓ Ley N° 26644: descanso pre y post natal de noventa (98) días naturales en total o de ciento veintiocho (128) en caso de parto múltiple o de nacimiento de niños con discapacidad.
- ✓ Ley N° 27240: La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad.
- ✓ Ley N° 29896 y DS N° 001-2016-MIMP: Uso del lactario institucional, como mínimo una hora.

N
a
c
i
m
i
e
n
t
o

Descanso pre (49) y
posnatal (49)

Permiso 1 hora Lactancia materna (en casa)
Permiso 1 hora del lactario institucional (entidad)



98 días

1 año

Cualquier consulta o duda adicional sobre la Ley del Servicio Civil, escríbanos al **Sistema de Consultas Electrónicas de la Ciudadanía – CECI**, ingresando ingrese a la página web de SERVIR www.servir.gob.pe y haciendo clic en o accediendo a la ruta www.servir.gob.pe/ceci

o llame al **0800 - 10024**



Gracias