

CGRH - CIRCULAR INFORMATIVA 3/20 – DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (8 DE MARZO) – PLAN DE IGUALDAD DEL MNP



Con motivo del próximo **8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer)** se destacan diversas actuaciones del organismo para promover la Igualdad de Género en el marco de la política de Responsabilidad Social del Museo Nacional del Prado (MNP) y del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de Género) de la Agenda 2030 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), organismo principal de Naciones Unidas para el Desarrollo

Se destaca la convocatoria a todos los empleados del organismo que lo deseen para participar en una **foto colectiva el viernes 6 de marzo a las 09:30 horas en la Puerta de Velázquez** en el marco de la campaña de comunicación externa que realiza el MNP para el Día Internacional de la Mujer.



1. Actuaciones específicas del MNP con ocasión del Día Internacional de la Mujer 2020

- Campaña de comunicación externa “Este cuadro es de una mujer”



Con ocasión del Día Internacional de la Mujer el MNP va a instalar unas lonas en la Puerta de Velázquez (Edificio Villanueva) con un fragmento del cuadro “Estudio del natural” (1877) y un gran cartel con el lema “Este cuadro es de una mujer”.

Este cuadro lo pintó una mujer, Concepción de Figuera, bajo el pseudónimo de Luis Lármig, político de la época y tío suyo. Debido al contexto histórico (situación de discriminación de la mujer en el siglo XIX, en la sociedad en general y, por tanto, también en el mundo del Arte), para que se valorara su pintura, Concepción se vio obligada a pintar bajo el seudónimo de un hombre. Este cuadro, que fue premiado en su época, fue posteriormente adquirido por el Estado como obra de Luis Lármig.

Ahora el MNP quiere difundir esta obra, su autoría y esta historia en conmemoración de todas las mujeres artistas cuyo genio y mérito resultó silenciado por las convenciones de la época y la sociedad que les tocó vivir.

Por tal motivo, se convoca a todos los empleados del organismo que lo deseen para participar en una **foto colectiva el viernes 6 de marzo a las 09:30 horas en la Puerta de Velázquez**, junto a esas lonas bajo el lema “Este cuadro es de una mujer”, en conmemoración de todas esas mujeres artistas, pasadas, presentes y futuras.

- **Estudio del impacto de género por unidades y por categorías profesionales en el Museo Nacional del Prado**



El desarrollo de una política de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres requiere, en primer lugar, de informes que reflejen sistemáticamente el impacto de género y que permitan realizar un diagnóstico de género. Por tal motivo, la CGRH ha elaborado el siguiente **estudio del impacto de género en el Museo Nacional del Prado** (por unidades, por categorías profesionales y con especial mención a los escalones directivos y predirectivos).

Con ocasión del Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo), se pone este estudio en conocimiento de todos los empleados públicos que conforman el equipo de trabajo del MNP.

a) Impacto de género por unidades orgánicas del MNP

UNIDADES ORGÁNICAS DEL MNP	Nº DE EFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Dirección (DIR)	29	15	14	48%
Dirección Adjunta de Conservación e Investigación (DACI)	105	39	66	63%
Dirección Adjunta de Administración (DADM)	274	137	137	50%
TOTAL MNP	408	191	217	53%

b) Impacto de género por categorías profesionales en el MNP

	PUESTO DE TRABAJO/CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL	Nº DE EFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
1	Director/a	AC	1	1		0%
2	Dir. Adjuntos, Coord. y otros	AD/DD	10	5	5	50%
3	Designaciones Directas	DD	18	9	9	50%
4	Secretarios/as	LD	5		5	100%
5	Conservador/a	N1	1		1	100%
6	Restaurador/a	N1	17	1	16	94%
7	Jefe/a de Servicio	N1/A2	22	10	12	55%
8	Técnico/a Superior de Museos	N1	8	1	7	88%
9	Tit. Sup. Admón y Desarrollo	N1	8	1	7	88%
10	Técnico/a Asesor	N1	1		1	100%
11	Jefe/a de Sección	N2	8	3	5	63%
12	Técnico/a de Museos	N2	5	4	1	20%
13	Técnico/a de Gestión	N2	38	15	23	61%
14	Encargado/a Administrativo/a	N3	20	7	13	65%
15	Encargado/a de Informática	N3	3	3		0%
16	Encargado/a Gral SG	N3	1		1	100%
17	Enc. Gral SG (Conserjería)	N3	5	3	2	40%
18	Enc. Gral SG (Taquillas)	N3	2		2	100%
19	Enc. Mantenim. (Climatización)	N3				
20	Enc. Mantenim. (Electricidad)	N3	1	1		0%
21	Enc. Mantenim. (Oficios varios)	N3	1	1		0%
22	Enc. General de Brigada	N3	1	1		0%
23	Técnico/a de Administración	N4	5	3	2	40%
24	Téc. Mantenim. (Climatización)	N4	17	17		0%
25	Téc. Mantenim. (Electricidad)	N4	14	14		0%
26	Téc. Mantenim. (Oficios varios)	N4	8	8		0%
27	Oficial Administrativo/a	N5	14	4	10	71%
28	Oficial SG (Información)	N5	13	7	6	46%
29	Oficial SG (Vigilancia Nocturna)	N5	9	8	1	11%
30	Oficial SG (Consola)	N5	8	8		0%
31	Oficial SG (Jefes de Vigilantes)	N5	9	1	8	89%
32	Oficial SG (Brigada)	N5	7	7		0%
33	Auxiliar de Servicios Generales	N6	6	4	2	33%
34	Auxiliar SG (Vigilancia Salas)	N6	120	43	77	64%
35	Ordenanza	N6	2	1	1	50%
	TOTAL MNP		408	191	217	53%

c) **Impacto de género en el equipo directivo y predirectivo en el MNP (se excluye al Director como alto cargo)**

EQUIPO DIRECTIVO Y PREDIRECTIVO EN EL MNP	Nº DE EFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Directivos	10	5	5	50%
Designaciones Directas	18	9	9	50%
TOTAL MNP	28	14	14	50%

2. **Plan de Igualdad del MNP desde 2014 (Trabajemos los 365 días del año por la Igualdad)**



Finalmente, se destaca que el MNP cuenta con un **Plan de Igualdad propio desde 2014**, en el marco del cual el organismo, dentro de su ámbito de competencias, trabaja los 365 días del año por la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se señalan a continuación diversos ejemplos de actuaciones y medidas de desarrollo de una política de promoción de la Igualdad como elemento clave de la Responsabilidad Social del Museo Nacional del Prado.

a) **El MNP está entre los ministerios y organismos que cuenta con un Plan de Igualdad propio desde 2014.**

El objetivo del Plan de Igualdad del MNP es favorecer la remoción de todo tipo de barreras, visibles o invisibles, profesionales, sociales, culturales o ideológicas o de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres profesionales y trabajadoras en plena igualdad con los hombres.

Este Plan prevé 6 ejes de actuación en materia de igualdad.

- 1) Acceso al empleo público en condiciones de igualdad.
- 2) Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional (dentro de este eje se ha revisado la denominación de los puestos de trabajo para evitar el lenguaje sexista).
- 3) Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- 4) Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 5) Atención de situaciones de especial protección.
- 6) Retribuciones.

b) **Realización de informes y estudios de género en el MNP** que permitan analizar y evaluar, entre otros aspectos, la ausencia y presencia de mujeres en el organismo desde diferentes puntos de vista: empleo público, representación institucional, protagonismo en los discursos expositivos, presencia en las colecciones públicas, participación social en los servicios del museo, creación, consumo cultural, relaciones de género históricas y actuales, etc.

c) Actuaciones de difusión y visibilidad de la contribución de las mujeres a la pintura a lo largo de la historia:

- 1) Exposición temporal de obras de la pintora flamenca del siglo XVI, Clara Peeters en 2018.
- 2) Impulso de exposiciones temporales centradas en la divulgación de creaciones de artistas mujeres (exposición de “Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana” en 2019 y exposición de “Las Invitadas” en 2020).
- 3) Comunicación externa y difusión en los actos públicos con ocasión del inicio del Bicentenario del MNP (1819-2019), en la exposición audiovisual masiva realizada en la fachada del edificio principal (Edificio Villanueva) en diciembre de 2018, con asistencia de miles de ciudadanos.
- 4) Campaña específica de comunicación externa “Este cuadro es de una mujer” con ocasión del Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo de 2020).

d) Actuaciones educativas

- 1) Proyectos educativos específicos dirigidos a mujeres en situación de especial dificultad como las internas de centros penitenciarios, por ejemplo, el proyecto “Las Hilanderas” (noviembre 2019 a junio 2019) que tiene por objetivo de hacer accesible el MNP y sus colecciones a personas privadas de libertad y generar una experiencia transformadora en un colectivo en riesgo de exclusión social de una manera participativa y amena.
- 2) Establecimiento de itinerarios formativos con enfoque de género. Por ejemplo, el itinerario formativo implantado en febrero de 2020 “Cuestión de perspectiva. Por definición” que analiza la perspectiva que ofrecen las obras de la colección del MNP sobre la mujer y cómo influye en el imaginario colectivo.
- 3) Congresos específicos como el Congreso “Un siglo de estrellas fugaces” (mayo 2020) que analiza el lugar de las mujeres en el Sistema de Arte español en el siglo XIX: cuestiones sobre ideología, escenarios y carreras profesionales.
- 4) Conferencias sobre el papel de la mujer en el arte. Por ejemplo, la conferencia “Las eternas olvidadas” (marzo de 2020) de la escritora Victoria Combalá sobre las pintoras, escultoras y fotografías surrealistas relegadas en los libros de historia del arte a ser compañeras o amantes de los surrealistas varones.

e) Actuaciones de desarrollo de públicos

- 1) Prestación de servicios al visitante desde una perspectiva que fomenta la corresponsabilidad: cambiadores de bebé en aseos masculinos y femeninos, sala de lactancia independiente de los aseos femeninos.
- 2) Perfil del visitante con mayoría femenina en 2018, en proporción superior a la media de la población española: 52,75% de mujeres han visitado el Museo frente al 50,9% de mujeres en la población española en 2018.

f) Actuaciones de recursos humanos

- 1) Desagregación por género de todos los datos en materia de gestión de recursos humanos (con especial énfasis en puestos de trabajo de personal directivo y predirectivo).
 - El porcentaje total de mujeres entre los empleados del MNP es del 53%.
 - El porcentaje total de mujeres entre el personal directivo y predirectivo es del 50%.
- 2) Existencia de una Comisión paritaria con el Comité de Empresa para el desarrollo del Plan de Igualdad del organismo, existente en el organismo desde 2014 (diagnóstico, medición, sensibilización, promoción de medidas y evaluación de resultados). En el marco de la negociación del 5º Convenio Colectivo existe un preacuerdo entre la Administración del

MNP y el Comité de Empresa para disponer de una Comisión paritaria específica para el desarrollo del Plan de Igualdad.

- 3) Implantación en calendario laboral y en el convenio colectivo de medidas acordadas con la representación de los empleados para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 4) Promoción, dentro del Plan de Formación del MNP, de la formación en materia de prevención y lucha contra la violencia de género y de promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- 5) Compromiso de elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- 6) Compromiso de organizar una Jornada de Igualdad en el organismo.

g) Otras actuaciones en materia de gestión de recursos públicos

- a) Inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública del MNP como herramienta para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el diseño de los criterios de adjudicación como en las condiciones especiales de ejecución.

Madrid, 4 de marzo de 2020. El Coordinador General de Recursos Humanos. Jaime Puchol Aiguabella.

Advertencia legal: estas comunicaciones internas se dirigen exclusivamente al personal propio del Museo Nacional del Prado (personal de alta en nómina) y en ningún caso se dirigen al personal de las empresas de servicio contratadas por el MNP aunque se trate de empresas unipersonales o personas físicas (contratos de asistencias técnicas).