



**PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL
ORGANISMO PÚBLICO
MUSEO NACIONAL DEL PRADO**



Madrid, octubre de 2014.



GOBIERNO
DE ESPAÑA



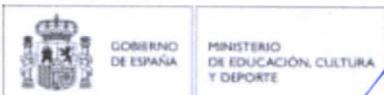
MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ORGANISMO PÚBLICO MUSEO NACIONAL DEL PRADO.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Organismo Público Museo Nacional del Prado.

1. Introducción: Contexto y antecedentes.
2. Ámbito de aplicación.
3. Vigencia del Plan.
4. Diagnóstico de la situación.
 - a) Introducción.
 - b) Resultados.
 - Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad, tipo de contrato, categoría profesional.
 - Acceso al empleo público – Procesos Selectivos, Incorporaciones y Bajas.
 - Carrera profesional – Promoción Interna.
 - Formación.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Situaciones de especial protección.
 - Retribuciones.
 - c) Conclusiones del diagnóstico.
5. Objetivos del Plan.
6. Ejes de actuación:
 - Acceso al empleo público.
 - Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
 - Formación en la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Situaciones de especial protección.
 - Retribuciones.
7. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan.



1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Se trata asimismo de un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Con los objetivos contenidos en este Plan y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, el Museo Nacional del Prado pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el Organismo Público Museo Nacional del Prado.

3. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad tendrá vigencia desde su firma, hasta la aprobación de un nuevo plan.



A large, blue ink signature, appearing to read "M. I. J. M.", is written across the bottom left area of the page, overlapping the logos.

2

A blue ink signature, appearing to read "R. Gómez", is located in the lower center-right area of the page.

Two blue ink signatures are at the bottom right. The top one appears to read "M. I. J. M." and the bottom one appears to read "R. Gómez".

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

a) Introducción.

Para poder elaborar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Organismo Público Museo Nacional del Prado ha sido necesario conocer la situación previa existente, con el fin de efectuar un análisis que permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, si existe desigualdad o discriminación.

Para ello se han recabado datos, desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto del Museo. Las tablas y cuadros que contienen estos datos figuran en el Anexo I de este documento.

Así, de la información recabada por el Área de Recursos Humanos (datos referidos a fecha 31/12/2013), se observa que del total de efectivos existentes en el Museo del Prado, el 52,66% corresponde a mujeres y el 47,34% a hombres.

Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada¹.

Partiendo de este análisis y de las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las organizaciones sindicales, se considera conveniente distribuir los resultados del diagnóstico en las siguientes áreas: acceso al empleo público, carrera profesional, formación, ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situaciones de especial protección y retribuciones.

b) Resultados del diagnóstico.

A continuación presentamos los resultados del diagnóstico realizado para cada una de las áreas mencionadas:

• Acceso al empleo público.

El acceso al empleo público en el Organismo Público Museo Nacional del Prado no muestra desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de capacidad, mérito e igualdad.

¹ La disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



Como avalan los informes a las bases de convocatoria emitidos por la Dirección General de la Función Pública, la totalidad de los procesos selectivos celebrados en el Organismo respeta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Asimismo, en el nombramiento de los órganos de selección se procura mantener la paridad entre mujeres y hombres.

Por lo que se refiere a los resultados de los procesos selectivos, resulta significativo el mayor porcentaje de éxito alcanzado por las mujeres. Así, en el periodo 2008 a 2012, el 52% de las plazas cubiertas por promoción interna lo han sido por mujeres, alcanzando en el mismo periodo el 63,72% de los nuevos ingresos realizados.

En el Anexo I se muestran los datos distribuidos por sexo relativos a los procesos selectivos para incorporación a la plantilla de personal fijo resueltos a lo largo del año 2013 para cada uno de los puestos de trabajo convocados, todos ellos de una sola plaza por puesto, excepto el correspondiente a Auxiliar de Servicios Generales (Vigilancia de salas), en que se convocaron 11 plazas de personal laboral fijo.

Como puede observarse, la admisión de candidatos (61,85% mujeres) guarda correspondencia con las solicitudes de participación recibidas (61,48% mujeres), siendo, en cualquier caso, este proceso derivado del cumplimiento o no por parte de los solicitantes de los requisitos para participar exigidos en las bases de las convocatorias.

Es de destacar el mayor número de hombres que solicitaron participar en los procesos selectivos para cubrir los puestos de Técnico/a de Mantenimiento; en todos los demás la proporción de mujeres es superior o cercana al equilibrio.

En cuanto a las personas finalmente seleccionadas tras la realización por los candidatos admitidos de las correspondientes pruebas selectivas, se da una distribución casi equilibrada, 46,43% mujeres y 53,57 hombres, y ello teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo anterior.

También se muestra en el Anexo I la distribución por sexo de las incorporaciones como personal fijo durante el año 2013. En este caso, es algo superior la proporción de hombres (58,82%), consecuencia, como antes se indicó, de la cobertura al 100% de los puestos de Técnico/a de Mantenimiento por hombres.

• Carrera profesional.

La carrera profesional está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad manifestándose fundamentalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna.



A large, handwritten blue signature of "Josep Piqué" is written across the bottom. To its right, another handwritten signature of "Josep Lluís Trapero" is partially visible. There are also other smaller, less distinct handwritten signatures in the lower right corner.

Si bien los procedimientos constitucionales mencionados tienen una adecuada aplicación en este ámbito, debe prestarse especial atención a las formas de provisión y acceso de aquellos puestos y funciones más relevantes para la organización.

En este sentido, resulta relevante que la distribución entre mujeres y hombres en el Consejo de Dirección es 6 a 4 a favor de las mujeres.

En las Jefaturas de Conservación la proporción es de 2 mujeres y 4 hombres, igual distribución existe en las Jefaturas de Departamento.

En las Jefaturas de Área son 4 las mujeres por 2 los hombres, y en las Jefaturas de Servicio, 8 las mujeres y 10 los hombres.

En consecuencia, puede afirmarse que existe una composición equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad de la organización.

Los procesos de promoción interna, al igual que los procesos selectivos para ingreso de nuevo personal, están también basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que la proporción de hombres y mujeres que acceden a un puesto de superior nivel por esta vía suele estar equilibrada y en consonancia con la proporción de solicitudes de acceso. Durante el año 2013 no se ha celebrado ningún proceso de promoción interna.

• Formación.

Una formación progresiva, integradora y completa es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Organismo Público Museo Nacional del Prado.

La situación actual (datos de 2013) revela un equilibrio entre el número de beneficiarias y beneficiarios de acciones formativas, ligeramente a favor de las mujeres. Así, los asistentes a cursos de formación en 2013 fueron un 52,57% mujeres y un 47,43% hombres.

Como en el caso anterior, estos porcentajes, partiendo de la distribución de la plantilla, vienen a confirmar que no existen desigualdades por razón de sexo en cuanto al acceso a la Formación.

Entre los cursos desarrollados en el ejercicio 2013 no figura ninguno cuyo contenido se oriente específicamente a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres o a incorporar una perspectiva de género en el trabajo.

A este respecto, hay que señalar que en todas las ocasiones en las que se incorporaron al Plan de Formación del Museo cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, finalmente tuvieron que ser suspendidos por falta de solicitudes de participación en los mismos.



H.G.A

J.R.D

G. Gómez
Gutiérrez

K.F

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contenidas en el Acuerdo Administración-Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, que asume y profundiza el Estatuto Básico del Empleado Público, y que se encuentran reflejadas en nuestro Convenio Colectivo, avanzan en la orientación de que las medidas de conciliación se dirigen además de a alcanzar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, a favorecer una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado.

De los datos recabados puede decirse que todas las empleadas y los empleados que lo han solicitado están disfrutando de los derechos y garantías que consagró dicho Acuerdo y que recoge pormenorizada y ampliamente nuestro Convenio Colectivo en vigor.

En el Anexo I se presenta una recopilación de los artículos de nuestro Convenio Colectivo directamente vinculados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de los trabajadores, hombres y mujeres, que han solicitado estas medidas.

Destaca la introducción de medidas como el reconocimiento del derecho paternal a disfrutar de 15 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, la flexibilización del horario de trabajo, o la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El análisis de los datos evidencia que existen ámbitos donde la presencia femenina es más significativa que la masculina, como en la acumulación del permiso de lactancia, o la flexibilización de jornada por hijos menores de 12 años o familiar a cargo.

En todo caso, sobre este aspecto, los datos ponen de manifiesto que el Museo Nacional del Prado viene facilitando a todos sus trabajadores, mujeres y hombres por igual, todas las posibilidades que ofrece la legislación vigente para la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

- **Situaciones de especial protección.**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en su artículo 21 que la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo dando lugar a la situación legal de desempleo.



H-J-A

Rosé Jose' Quirós

Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas.

Este régimen de protección ha sido utilizado en el ámbito del Museo Nacional del Prado, a solicitud de dos trabajadoras, a quienes les ha sido reordenado transitoriamente su tiempo de trabajo.

Sin embargo, en este ámbito, existe una deficiencia en cuanto a que en el Museo no se ha elaborado ni puesto en marcha un protocolo de actuación para la protección de las trabajadoras ante situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de género.

- **Retribuciones.**

Las retribuciones de los empleados del Museo Nacional del Prado están reguladas en el Convenio Colectivo para cada una de las categorías profesionales y se actualizan en función de lo que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. Consecuentemente, no se da posibilidad alguna de asignación de diferente retribución en función del sexo para una misma categoría profesional.

Por lo tanto, cualquier análisis sobre las retribuciones en función del sexo de los perceptores sería redundante, una vez analizada la distribución de éstos por categoría profesional, y no aportaría información relevante alguna sobre el diagnóstico de la situación de igualdad.

c) **Conclusiones del diagnóstico.**

Como conclusión de este diagnóstico de situación, podemos afirmar que en el momento actual, en el Organismo Público Museo Nacional del Prado, a la vista de los datos obtenidos, no existe desigualdad o discriminación por razón de sexo, ni en la estructura de grupos y niveles profesionales y el correspondiente esquema de retribuciones, ni en las condiciones de acceso, ni en el desarrollo de la carrera profesional o de participación en actividades formativas y tampoco en cuanto a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, en los casos en así se ha solicitado por las afectadas, se han puesto en práctica las medidas de protección contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Sin embargo, quizás porque las condiciones de Igualdad entre mujeres y hombres en el Museo Nacional del Prado son percibidas por los trabajadores y trabajadoras como equilibradas, existe un déficit en el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

Igualmente, resulta adecuado y necesario desarrollar e implementar protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de género que pudieran plantearse en el Museo.

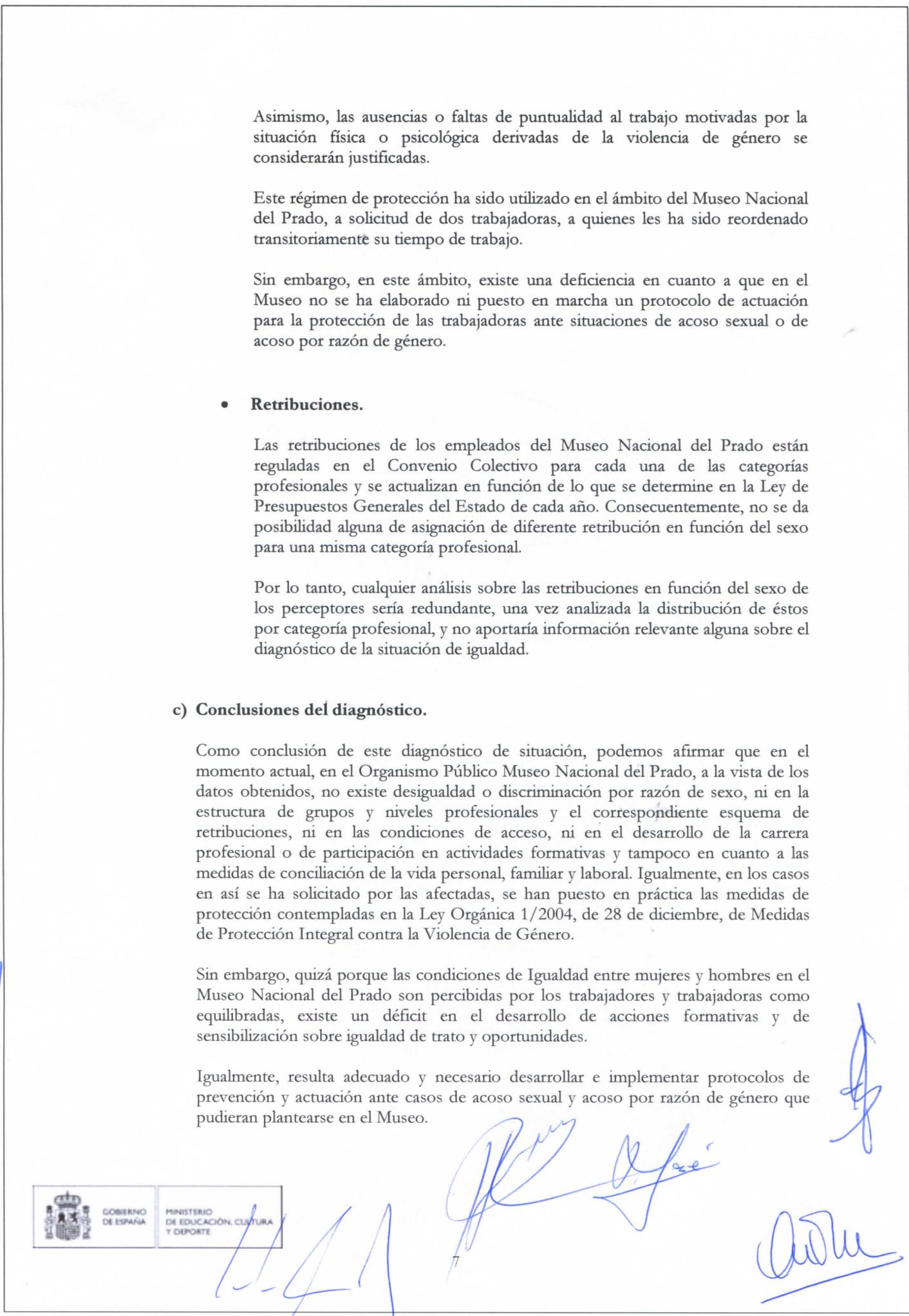


H. A. J. A.

R. Díaz

A. Muñoz

J. M. S.



5. OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Organismo Público Museo Nacional del Prado.

El Plan de Igualdad del Organismo Público Museo Nacional del Prado tendrá como objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo en el Organismo Público Museo Nacional del Prado.
- Mantener una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito del Organismo Público Museo Nacional del Prado.
- Incrementar y fortalecer la sensibilización de todos los trabajadores del Museo sobre la igualdad de trato y oportunidades, a través de la realización de acciones formativas y divulgativas.
- Asegurar la existencia de un marco normativo de prevención y actuación ante eventuales situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de género.

6. EJES DE ACTUACIÓN

Para alcanzar estos objetivos y dado que según el diagnóstico realizado no se requiere la realización de intervenciones de gran impacto para la corrección de las desigualdades, los ejes de actuación deben ir dirigidos a prevenir que pudieran surgir esas desigualdades y a mantener y fortalecer la igualdad efectiva y real en el Organismo, completando para ello los desarrollos normativos y protocolos de actuación que sean necesarios.

Siguiendo el esquema de análisis utilizado anteriormente para el diagnóstico de situación, los ejes de actuación serían los siguientes:

- 6.1. Acceso al empleo público en condiciones de igualdad.
- 6.2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- 6.3. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.5. Atención de situaciones de especial protección.
- 6.6. Retribuciones.



[Handwritten signatures in blue ink, including "Ecole Panto", "José", "Carla", and "A.J."]

6.1. Acceso al empleo público en condiciones de igualdad.

Este eje incluye la puesta en marcha de las siguientes medidas:

- a) En la Oferta de Empleo Público y en las convocatorias de selección.
 - Procurar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos.
 - Procurar que las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo se acompañen de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos en el proceso, y aprobados en cada una de las pruebas realizadas.
- b) Materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.

Se procurará, en los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad y contra la violencia de género en los programas de dichas convocatorias.

- c) Establecimiento de medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de las siguientes actuaciones:

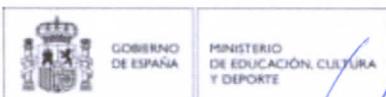
Se realizará un estudio interno anual sobre el acceso al empleo público cuyo contenido incluya, al menos, una referencia a la existencia de inferior representación femenina o masculina en procesos selectivos concluidos el año anterior.

En todo caso, a la hora de realizar la determinación de la menor representación, se tendrá también en cuenta el número de aspirantes de cada sexo que iniciaron el proceso selectivo correspondiente.

6.2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

En este eje se incluirán las siguientes actuaciones:

- a) Se realizará un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo, dedicando especial atención a los puestos superiores de la organización, así como a los nombrados mediante libre designación.
- b) En la denominación de los puestos de trabajo del Organismo Público Museo Nacional del Prado se evitará un uso sexista del lenguaje, posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa.



A large, handwritten signature in blue ink is written across the bottom of the page, covering the area below the logos. There are several distinct parts to the signature, including what appears to be initials and a surname. To the right of the main signature, there is a smaller, more stylized signature.

6.3. Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres.

El Organismo Público Museo Nacional del Prado continuará fomentando la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

6.4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

- a) Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como la flexibilización de jornada por hijos menores de 12 años o familiar a cargo.
- b) Realizar acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado.

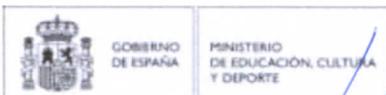
6.5. Situaciones de especial protección.

Se encuadran en este eje las siguientes actuaciones:

- a) Realizar las acciones de información, formación y sensibilización sobre la violencia de género y su tratamiento, que ya se indicaban en el apartado de Formación.
- b) El Museo Nacional del Prado elaborará en el primer trimestre del año 2015 un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para su implantación en el Organismo, prevista inicialmente para finales del mismo año.

Este Protocolo será elaborado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales conforme al modelo establecido por la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

El protocolo se encuadrará dentro del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales recogido en el Manual de la Prevención de Riesgos Laborales en el Museo Nacional del Prado, aprobado por la Dirección del Organismo con fecha de 12 de junio de 2013.



6.6. Retribuciones.

En materia de retribuciones, por no existir desigualdad que derive del sexo, no se considera necesario acometer acción alguna.

7. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional e Igualdad de Oportunidades del Organismo Público Museo Nacional del Prado será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan y más concretamente de las medidas señaladas en cada uno de los ejes de actuación.

Anualmente el Museo Nacional del Prado aportará la información estadística que permita a la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional e Igualdad de Oportunidades valorar el comportamiento de los distintos aspectos contemplados en el diagnóstico de situación.

Igualmente, la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional e Igualdad de Oportunidades podrá completar o revisar el contenido de presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, o bien proponer la elaboración y aprobación de un nuevo Plan.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

H.A

J. M. Ruiz
M. José
A. Gómez

Luis Díaz

ANEXO I

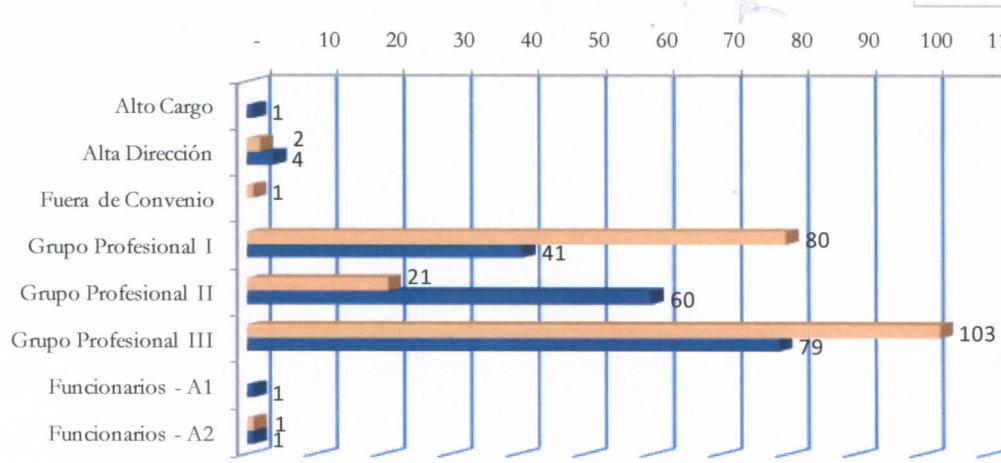
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN AL 31/12/2013

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y GRUPO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL *Datos al 31-12-2013*

Grupo de clasificación profesional	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Alto Cargo			1	100,00%	1
Alta Dirección	2	33,33%	4	66,67%	6
Fuera de Convenio	1	100,00%			1
Grupo Profesional I	80	66,12%	41	33,88%	121
Grupo Profesional II	21	25,93%	60	74,07%	81
Grupo Profesional III	103	56,59%	79	43,41%	182
Funcionarios - A1			1	100,00%	1
Funcionarios - A2	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTAL	208	52,66%	187	47,34%	395

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y GRUPO PROFESIONAL

Mujeres
Hombres



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

P. P. J.

José Quesada

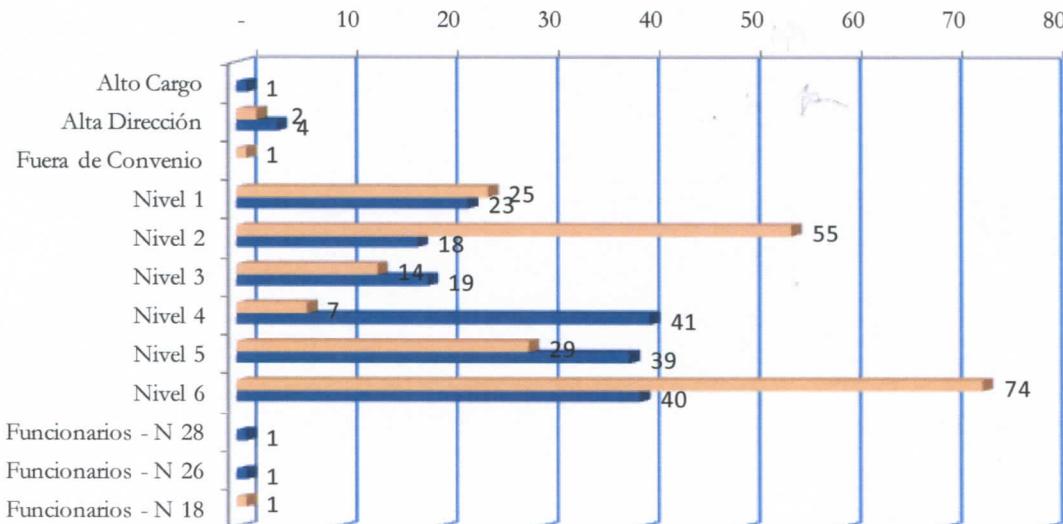
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y NIVEL PROFESIONAL

Datos al 31-12-2013

Nivel profesional	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Alto Cargo			1	100,00%	1
Alta Dirección	2	33,33%	4	66,67%	6
Fuera de Convenio	1	100,00%			1
Nivel 1	25	52,08%	23	47,92%	48
Nivel 2	55	75,34%	18	24,66%	73
Nivel 3	14	42,42%	19	57,58%	33
Nivel 4	7	14,58%	41	85,42%	48
Nivel 5	29	42,65%	39	57,35%	68
Nivel 6	74	64,91%	40	35,09%	114
Funcionarios - N 28			1	100,00%	1
Funcionarios - N 26			1	100,00%	1
Funcionarios - N 18	1	100,00%			1
TOTAL	208	52,66%	187	47,34%	395

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y NIVEL PROFESIONAL

Mujeres
Hombres

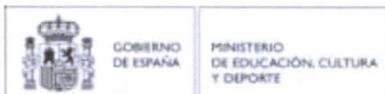
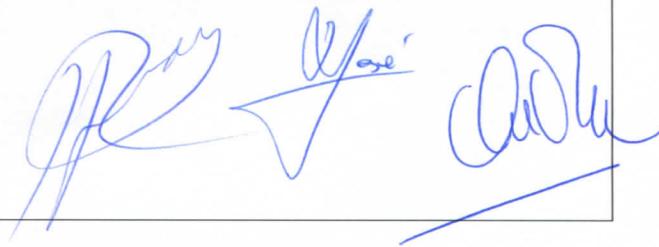


ME

RE AL
ADM

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL
Datos al 31-12-2013

Categoría Profesional	Grupo	Nivel	Mujeres		Hombres		Total
			Nº	%	Nº	%	
Director/a del MNP		Alto Cargo			1	100,00%	1
Director/a Adjunto/a		Alta Dirección			2	100,00%	2
Coordinador/a General		Alta Dirección	2	66,67%	1	33,33%	3
Jefe/a de Seguridad		Alta Dirección			1	100,00%	1
Responsable de Relaciones Externas		Fuera de Convenio	1	100,00%			1
Secretario/a Técnico/a del Real Patronato	I	1	1	100,00%			1
Jefe/a de Conservación	I	1	2	33,33%	4	66,67%	6
Jefe/a de Departamento	I	1	2	33,33%	4	66,67%	6
Jefe/a de Área	I	1	4	66,67%	2	33,33%	6
Coordinador/a-Jefe/a de Restauración	I	1			1	100,00%	1
Conservador/a	I	1	1	50,00%	1	50,00%	2
Titulado/a Superior de Administración y Desarrollo	I	1	1	100,00%			1
Jefe/a de Servicio	I	1	8	44,44%	10	55,56%	18
Técnico/a Superior de Museos	I	1	6	85,71%	1	14,29%	7
Restaurador/a	I	2	17	85,00%	3	15,00%	20
Técnico/a de Museos	I	2	2	40,00%	3	60,00%	5
Técnico/a de Gestión	I	2	28	75,68%	9	24,32%	37
Jefe/a de Sección	I	2	8	72,73%	3	27,27%	11
Jefe/a Administrativo/a	II	3	1	50,00%	1	50,00%	2
Encargado/a Administrativo/a	II	3	9	52,94%	8	47,06%	17
Encargado/a General	II	3	4	40,00%	6	60,00%	10
Encargado/a de Informática	II	3			4	100,00%	4
Técnico/a de Administración	II	4	6	85,71%	1	14,29%	7
Técnico/a de Mantenimiento	II	4			39	100,00%	39
Técnico/a de Servicios Generales	II	4			1	100,00%	1
Secretario/a de Coordinación General	II	4	1	100,00%			1
Secretario/a de Dirección	III	5	1	100,00%			1
Secretario/a de Coordinación General	III	5	3	100,00%			3
Oficial Administrativo	III	5	9	60,00%	6	40,00%	15
Oficial de Servicios Generales	III	5	14	30,43%	32	69,57%	46
Auxiliar de Servicios Generales	III	5	1	50,00%	1	50,00%	2
Ordenanza	III	5	1	100,00%			1
Auxiliar de Servicios Generales	III	6	74	66,07%	38	33,93%	112
Ordenanza	III	6			2	100,00%	2
Funcionario/a - Jefe/a de Departamento	A1	28			1	100,00%	1
Funcionario/a - Jefe/a de Servicio Seguridad	A2	26			1	100,00%	1
Funcionario/a - A.T.S.	A2	18	1	100,00%			1
TOTAL			208	52,66%	187	47,34%	395

**PROCESOS SELECTIVOS RESUELTOS DURANTE EL AÑO 2013 PARA INCORPORACIÓN A LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO
POR SEXO Y PUESTO CONVOCADO**

	SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN						CANDIDATOS ADMITIDOS						CANDIDATOS SELECCIONADOS					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total			
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%				
Jefe/a de Servicio de Gestión de Recursos Humanos	4	66,67%	2	33,33%	6	3	60,00%	2	40,00%	5	1	100,00%				1		
Técnico/a de Mantenimiento (Pintura)	23	24,21%	72	75,79%	95	22	31,43%	48	68,57%	70			1	100,00%		1		
Técnico/a de Mantenimiento (Electricidad)	5	2,30%	212	97,70%	217	3	2,03%	145	97,97%	148			2	100,00%		2		
Técnico/a de Mantenimiento (Climatización)	3	3,30%	88	96,70%	91	2	4,17%	46	95,83%	48			1	100,00%		1		
Técnico/a de Mantenimiento (Carpintería)	13	11,71%	98	88,29%	111	12	14,81%	69	85,19%	81			2	100,00%		2		
Técnico/a de Gestión (Servicio de Prevención)	102	51,00%	98	49,00%	200	69	46,94%	78	53,06%	147			1	100,00%		1		
Encargado/a Administrativo/a (Gráfica y señalización)	276	64,79%	150	35,21%	426	268	64,58%	147	35,42%	415			1	100,00%		1		
Técnico/a de Gestión (Depósitos obras de arte)	177	74,06%	62	25,94%	239	166	73,78%	59	26,22%	225			1	100,00%		1		
Técnico/a de Gestión (Servicio de Documentación)	322	78,35%	89	21,65%	411	276	80,23%	68	19,77%	344			1	100,00%		1		
Técnico/a de Gestión (Exposiciones externas)	237	76,70%	72	23,30%	309	226	76,61%	69	23,39%	295			1	100,00%		1		
Técnico/a de Gestión (Área de Educación)	205	80,08%	51	19,92%	256	189	79,75%	48	20,25%	237			1	100,00%		1		
Técnico/a de Gestión (Área Económico-Financiera)	2	66,67%	1	33,33%	3	-	0,00%	1	100,00%	1								
Técnico/a de Museos (Pintura Flamenca)	51	68,00%	24	32,00%	75	15	53,57%	13	46,43%	28								
Técnico/a de Museos (Dibujos y Estampas)	116	70,30%	49	29,70%	165	54	72,00%	21	28,00%	75								
Encargado/a Administrativo/a (Digitalización)	564	59,49%	384	40,51%	948	542	59,36%	371	40,64%	913								
Auxiliar de Servicios Generales (Vigilancia de salas)	11.608	61,93%	7.137	38,07%	18.745	11.485	62,00%	7.039	38,00%	18.524								
TOTAL	13.708	61,48%	8.589	38,52%	22.297	13.332	61,85%	8.224	38,15%	21.556								



Ecole Paul Klee

H-JA
PL
L
OAS

INCORPORACIONES DURANTE EL AÑO 2013 A LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO, POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría Profesional	Grupo	Nivel	Mujeres		Hombres		Total
			Nº	%	Nº	%	
Jefe/a de Seguridad		Alta Dirección			1	100,00%	1
Jefe/a de Servicio	I	1	1	100,00%			1
Técnico/a de Museos	I	2	1	50,00%	1	50,00%	2
Técnico/a de Gestión	I	2	4	80,00%	1	20,00%	5
Encargado/a Administrativo/a	II	3	1	50,00%	1	50,00%	2
Técnico/a de Mantenimiento	II	4			6	100,00%	6
TOTAL			7	41,18%	10	58,82%	17

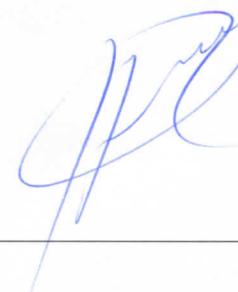
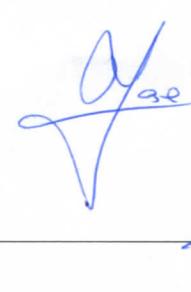
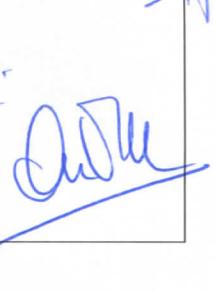
BAJAS DURANTE EL AÑO 2013 EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría Profesional	Grupo	Nivel	Mujeres		Hombres		Total
			Nº	%	Nº	%	
Jefe/a de Seguridad		Alta Dirección			1	100,00%	1
Jefe/a de Servicio	I	1	2	100,00%			2
Restaurador/a	I	2	1	100,00%			1
Técnico/a de Gestión	I	2	1	100,00%			1
Jefe/a Administrativo/a	II	3	1	100,00%			1
Técnico/a de Mantenimiento	II	4			2	100,00%	2
Oficial Administrativo	III	5			1	100,00%	1
Oficial de Servicios Generales	III	5			3	100,00%	3
Auxiliar de Servicios Generales	III	6	4	80,00%	1	20,00%	5
Funcionario/a - Ordenanza	E	13			1	100,00%	1
TOTAL			9	50,00%	9	50,00%	18

BAJAS DURANTE EL AÑO 2013 EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FIJO POR SEXO Y MOTIVO DE LA BAJA

Motivo de la baja	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Jubilación	7	50,00%	7	50,00%	14
Excedencia Voluntaria	1	100,00%			1
Fallecimiento	1	33,33%	2	66,67%	3
TOTAL	9	50,00%	9	50,00%	18



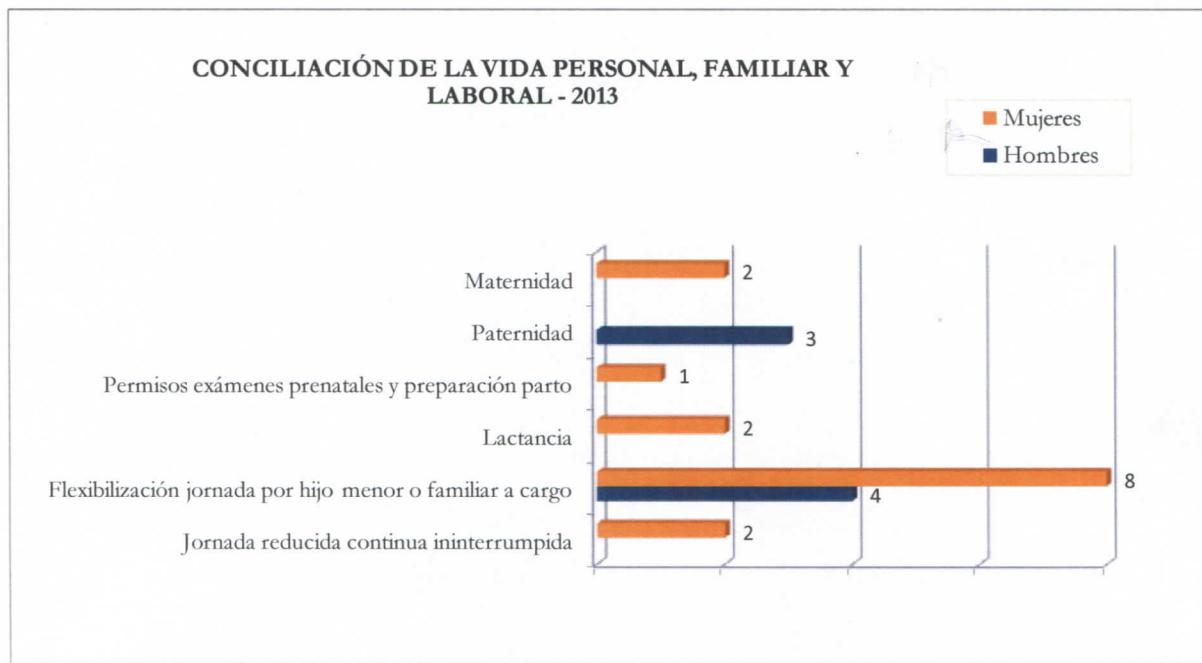
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS DURANTE EL AÑO 2013 POR SEXO Y CURSO RECIBIDO

	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
GESTIÓN Y DISEÑO DE CIRCUITOS DE PINTURA	6	85,71%	1	14,29%	7
INVENTARIO DE BIENES NO ARTÍSTICOS	6	75,00%	2	25,00%	8
NAVEGACION Y HERRAMIENTAS DE INTERNET PARA NO EXPERTOS (ONLINE)	10	66,67%	5	33,33%	15
SISTEMA DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES	4	44,44%	5	55,56%	9
TALLER PRÁCTICO: CÓMO HABLAR SIEMPRE CON EFICACIA	14	87,50%	2	12,50%	16
INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA AL CENTRO DE TRABAJO (ONLINE)	9	100,00%	-	0,00%	9
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE LAS ÁREAS QUE COMPONENTE EL MUSEO NACIONAL DEL PRADO	10	71,43%	4	28,57%	14
PROGRAMA ELVIS DE GESTIÓN DEL ALUMBRADO	-	0,00%	15	100,00%	15
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA	9	90,00%	1	10,00%	10
GESTIÓN ECONÓMICO-PRESUPUESTARIA	10	90,91%	1	9,09%	11
USO Y MANEJO DE EQUIPOS ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA	20	48,78%	21	51,22%	41
HISTORIA Y COLECCIONES DEL MUSEO NACIONAL DEL PRADO	15	93,75%	1	6,25%	16
IDIOMA INGLÉS PRESENCIAL	14	93,33%	1	6,67%	15
IDIOMA INGLÉS E-LEARNIG	15	71,43%	6	28,57%	21
IDIOMA INGLÉS PARA INFORMADORES	2	28,57%	5	71,43%	7
IDIOMA ITALIANO	2	66,67%	1	33,33%	3
CURSO SOBRE I.V.A.	12	63,16%	7	36,84%	19
CURSO AVANZADO DE ECONOMETRÍA	1	50,00%	1	50,00%	2
CURSO NOMBRAMIENTOS EN CONSERJERIA	8	72,73%	3	27,27%	11
CURSO NOMBRAMIENTOS EN CONSOLA	4	50,00%	4	50,00%	8
CURSO NOMBRAMIENTOS EN VIGILANCIA NOCTURNA	2	40,00%	3	60,00%	5
CURSO NOMBRAMIENTOS EN INFORMACION	9	64,29%	5	35,71%	14
CURSO NOMBRAMIENTOS EN BRIGADA	1	50,00%	1	50,00%	2
CURSO OPTIMIZACION FACTURA ELECTRICA	1	50,00%	1	50,00%	2
CURSO CERTIFICACIÓN ENERGÉTICA	1	50,00%	1	50,00%	2
MANTENIMIENTO INSTALACIONES CLIMATIZACIÓN	1	50,00%	1	50,00%	2
NEDAES BÁSICO	5	83,33%	1	16,67%	6
NEDAES AVANZADO	4	80,00%	1	20,00%	5
AUTOCAD BÁSICO	1	33,33%	2	66,67%	3
AUTOCAD AVANZADO	1	100,00%	-	0,00%	1
MANIPULACIÓN GASES FLUORADOS	-	0,00%	16	100,00%	16
CURSO METADATOS (ONLINE)	1	50,00%	1	50,00%	2
CURSO ESPECIALISTA EN SEGURIDAD DE MUSEOS	1	100,00%	-	0,00%	1
CATALOGACIÓN IMPRESOS ANTIGUO (ONLINE)	1	100,00%	-	0,00%	1
TALLER FIDELIZACIÓN MUSEOS	3	100,00%	-	0,00%	3
CERTIFICACION RESPONSABLE SEGURIDAD AVSEC	1	50,00%	1	50,00%	2
TALLER DE FOTOGRAFIA DIGITAL	-	0,00%	1	100,00%	1
DESARROLLO WEB EN HTML5 Y CSS3	-	0,00%	2	100,00%	2
PLAN DE PROTECCIÓN COLECCIONES EN SITUACIONES DE EMERGENCIA	31	25,83%	89	74,17%	120
TOTAL	235	52,57%	212	47,43%	447



**CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
EXCEDENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS DURANTE 2013, POR SEXO**

Medida de Conciliación de la vida personal y laboral	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Maternidad (art. 35.1 C.C.)	2	100,00%			2
Paternidad (art. 34.2 C.C.)			3	100,00%	3
Permisos exámenes prenatales y preparación parto (art.34.6 C.C.)	1	100,00%			1
Lactancia (art. 34.8 C.C.)	2	100,00%			2
Reducción jornada por guarda legal (art. 37.5 E.T.)					-
Flexibilización jornada por hijo menor o familiar a cargo (art. 34.15 y 34.16 C.C.)	8	66,67%	4	33,33%	12
Permisos acompañamiento hijos discapacitados (art. 34.17 C.C.)					-
Excedencia por cuidado de hijos (art. 36.2 C.C.)					-
Excedencia por cuidado de familiares (art. 36.3 C.C.)					-
Excedencia por agrupación familiar (art. 36.5 C.C.)					-
Excedencia por razón de violencia de género (art. 36.6 C.C.)					-
Jornada reducida continua ininterrumpida (art. 25.7 C.C.)	2	100,00%		0,00%	2
TOTAL	15	68,18%	7	31,82%	22



P.J.

RJ

Ayer
DDM