



1992-2017  
MUSEO NACIONAL  
THYSSEN-  
BORNEMISZA

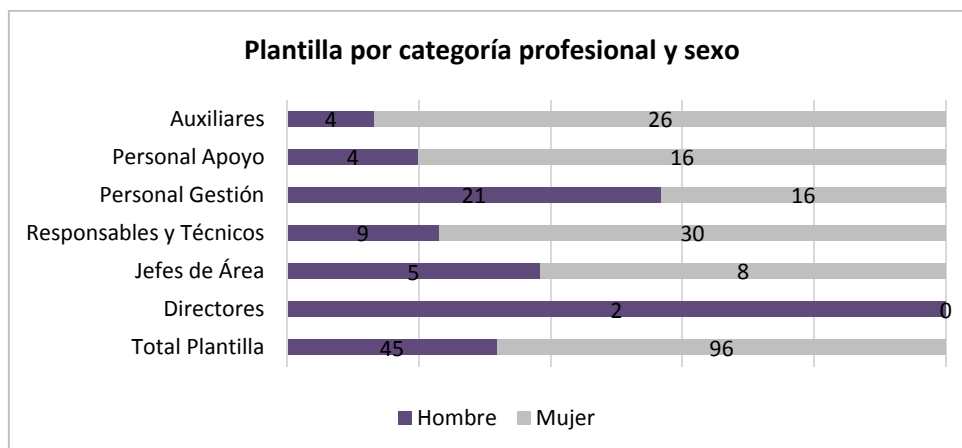
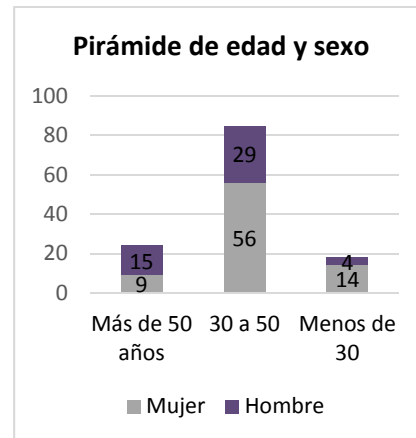
### ***Nuestros profesionales***

El Museo Thyssen cuenta con un Equipo Directivo compuesto por los responsables de la Dirección Artística y la Dirección Gerencia, que se reúne periódicamente para la coordinación de las actividades a desarrollar por cada una de las direcciones y áreas, así como para el seguimiento del plan estratégico del Museo.

### **Miembros del equipo directivo (2017)**

<b>Director artístico</b>	<b>Guillermo Solana</b>	<b>Director gerente</b>	<b>Evelio Acevedo</b>
<b>Pintura antigua</b>	Mar Borobia	<b>Administración y finanzas</b>	Manuela Martín
<b>Pintura moderna</b>	Paloma Alarcó	<b>Mantenimiento</b>	Alberto Hernández
<b>Restauración</b>	Ubaldo Sedano	<b>Seguridad</b>	Miguel Ángel Molina
<b>Registro</b>	Lucia Cassol	<b>RRHH y Servicios Generales</b>	Marta Carrasco
<b>Educación</b>	Ana Moreno	<b>Comunicación</b>	José M <sup>a</sup> Goicoechea
		<b>Tienda y publicaciones</b>	Ana Cela
		<b>Tecnología</b>	Javier Espadas
		<b>Promoción y marketing</b>	Elena Benarroch

La plantilla del Museo está integrada por más de 140 personas cuyo denominador común es el alto nivel de cualificación y experiencia en cada una de las diferentes categorías profesionales.



<b>Plantilla media por tipo de empleo y sexo</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Tiempo completo	42	55	97
Tiempo parcial	3	41	44
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>141</b>

Finalmente, el nivel de rotación se sitúa en un 3,45%, lo que muestra el nivel de estabilidad de la plantilla del Museo.

### **Conciliación y equilibrio**

El Museo consciente de las necesidades de la plantilla en el ámbito de la conciliación, desarrolló unas políticas para facilitar el equilibrio entre su vida personal y laboral, fomentado en la misma línea su entusiasmo, motivación y compromiso.

Este plan establece medidas en el ámbito de la salud, calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia o igualdad que gozan de un alto reconocimiento entre la plantilla.



La implementación e integración del Plan Thyssen Concilia, así como el desarrollo de un sistema de mejora continua ha hecho merecedor al Museo Thyssen del certificado efr de empresa familiarmente responsable, certificado que se mantiene desde el año 2008, convirtiéndose en aquel momento en el primer Museo Público con esta distinción.

Durante estos años se ha trabajado en la búsqueda, desarrollo e implantación de nuevas medidas dentro de un proceso de mejora continua.

### **Igualdad y Diversidad**

Desde el Museo se mantiene un fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades y con la diversidad. Este compromiso, definido en el Plan Concilia, establece las medidas concretas formuladas para asegurar estos principios.



En la actualidad el Museo mantiene en su plantilla a dos personas con discapacidad cumpliendo lo establecido en la Ley General de la Discapacidad, LGD. Además, por encima de lo exigido en la legislación vigente ha mantenido la colaboración con el centro especial de empleo Medalter, que en 2017 ha realizado una actividad de prestación de servicios de recogida, manipulado, ensobrado y etiquetado por importe de 28.224 euros.

Consciente de la importancia de disponer de un entorno que garantice a todas las personas, con independencia de su edad o discapacidad, las mismas posibilidades de acceso a cualquier parte del entorno construido y al uso y disfrute de los servicios en ellos prestados con la mayor autonomía posible en su utilización, el Museo ha obtenido el **Certificado de Accesibilidad Universal** basado en la Norma UNE 170001-2, concedido por AENOR, convirtiéndose en el primer Museo de Madrid y el único Museo Público de España con esta certificación.

Finalmente, dentro de las iniciativas realizadas durante 2017, se impartió un **taller sobre Igualdad de Oportunidades** a cargo de la Fundación Alares. En dicho taller se trataron conceptos relativos a la igualdad de géneros tanto en el trabajo, como en el lenguaje y en el área de la legislación. Se procedió también a la definición de los términos de acoso, su prevención y a sus protocolos para difundirlos y, en su caso, denunciarlo.

### Desarrollo Personal y Profesional

En el Museo se cuenta con un Plan de formación anual para empleados que se adapta a sus necesidades y contribuye a que cada uno adquiera los conocimientos y competencias necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera posible.



Las diferentes sesiones de formación son impartidas, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral y afectan a la totalidad de la plantilla.

A los empleados que asisten a cursos de formación profesional se les ofrece la posibilidad de adaptar la jornada ordinaria o la concesión de permiso con reserva del puesto de trabajo. Y a aquellos que cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, preferencia para elegir turno de trabajo, así como la posibilidad de disponer de los permisos necesarios para asistir a los exámenes.

Los principales cursos que se han impartido han sido en materia de Idiomas (13 cursos) y de temas relacionados con el Arte (15). No obstante, se han impartido también cursos de temáticas adaptadas a las necesidades específicas de cada uno de los departamentos, tales como Mantenimiento, Seguridad, Administración, Comunicación y Medios, Liderazgo, Bibliotecas y Recursos Humanos y genéricos como los referidos a Tecnología u Ofimática.

<b>Asistentes Cursos de Formación 2017 por Sexo</b>				
<b>Temática</b>	<b>Nº Cursos</b>	<b>Asistentes</b>		
		<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Idiomas	13	30	13	43
Tecnología	8	5	10	15
Habilidades Liderazgo	3	11	9	20
Artísticas	15	10	4	14
Mantenimiento	4	0	2	2
Seguridad	5	0	7	7
Administrativos	8	12	0	12
Comunicación y medios	3	7	1	8
Ofimática	1	3	0	3
Bibliotecas	5	3	0	3
RRHH	3	4	0	4
Otros	6	20	3	23
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>128</b>

### Fomento de la Comunicación interna

Con el objetivo de facilitar la comunicación entre todos los miembros de la organización, se han establecido diferentes herramientas como la intranet, el buzón de sugerencias, los boletines internos y los comunicados.

Además, siempre que es posible, se planifican actividades dirigidas a que los empleados compartan circunstancias o momentos especiales. En este sentido, en el año 2017 se destacan las siguientes actividades realizadas:

- Fiesta de Celebración del 25 Aniversario. Con motivo del 25 Aniversario del Museo se organizó una actividad de “Urban training” con la que se perseguía, además, de participar de forma activa en la celebración del aniversario, desarrollar la cohesión de equipos.
- Prueba del menú cafetería verano. En colaboración con la contrata que gestiona el restaurante-cafetería del museo, se invitó a todos los empleados a la prueba del menú que luego se sirve en el Restaurante de verano del Mirador.
- Visitas guiadas a las exposiciones. Con motivo de la inauguración de las exposiciones, todos los empleados disfrutaron de una visita privada explicada por el conservador del área competente. Se organizan varias visitas a diferentes horarios para que todo el personal pueda asistir.
- Fiesta de Empleados por Navidad. Como todos los años, se celebró un coctel para celebrar la Navidad, con DJ y sorteos de regalos al que se invita a los empleados, becarios, colaboradores externos y guías.
- Presentación de resultados. El Director Gerente informa anualmente de los resultados del ejercicio a todos los empleados.
- Facilidad para asistir a las actividades culturales del Museo.

### Con la familia

Además de las medidas encaminadas a optimizar el tiempo de los empleados, se fomentan otra serie de iniciativas que, de forma específica, tienen a la familia del empleado como foco de atención.

Entre ellas, destacamos las ayudas económicas establecidas en el Reglamento del Fondo Social en cumplimiento del art. 52 del I Convenio Colectivo de la Fundación para temas relacionados con la educación de los hijos o asistenciales entre las que destacan:



- Ayuda escolar de 300€ por año e hijo a cargo y custodia de nuestros empleados y cursen enseñanza obligatoria (6-16 años)
- Ayuda 150€ por año e hijo a cargo y custodia de nuestros empleados en edades de 0 a-5 años y cursen educación infantil
- Otras ayudas asistenciales: Educación especial, etc

Por otro lado, se realizan actividades sociales o culturales para el disfrute de las familias de nuestros empleados, como las dos siguientes llevadas a cabo durante 2017:

- Actividades de Educathyssen para hijos y nietos. Los empleados del Museo pueden realizar junto con sus hijos una visita taller gratuita al año y se benefician de un descuento del 30% en el precio de las actividades extraordinarias del programa didáctico. Este descuento se aplica también a los trabajadores sin hijos en edad escolar para las visitas con sus sobrinos y/o nietos.
- Fiesta de Navidad. En el mes de diciembre se celebró la Fiesta de Navidad con los hijos de los empleados con cuentacuentos y taller de actividades.

Finalmente, cabe destacar el lanzamiento en 2017 del Proyecto "Thyssencontigo", a través del que se han puesto a disposición de los empleados y sus familiares un conjunto de servicios de asistencia personal y familiar con la Fundación Alares.

Este servicio incluye una asistencia ilimitada las 24 horas del día, 365 días al año, en cualquier lugar de España y con desplazamientos gratuitos. Los empleados disponen de 28 horas gratuitas por unidad familiar y año de contrato para solicitar tanto ayuda personal como a domicilio.

### **Cuidando la salud y la seguridad**

Desde el departamento de RR.HH y en el marco del Programa **Thyssen saludable**, se han promovido diferentes iniciativas orientadas a facilitar el cuidado de la salud que se describen a continuación:

- Envío por email de una Guía de Primeros Auxilios para Padres y Madres.
- Información sobre Prevención en el Día Mundial contra el Cáncer.  
Difusión del Boletín "Tu salud es lo primero" de la AECC sobre "Terapias Alternativas".
- Charla sobre "Cómo prevenir el Cáncer".
- Programación de acciones formativas en colaboración con la Academia Española de Nutrición y Dietética.
- Realización de los reconocimientos médicos, mejorando los establecidos como estándar e incluyendo las revisión ginecológica y urológica.
- Realización de una revisión oftalmológica gratuita a todos los trabajadores.