

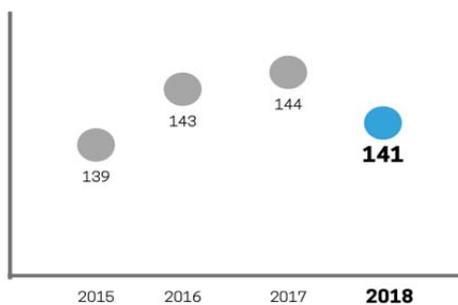
Perfil de nuestros profesionales

Al cierre del ejercicio 2018 la plantilla del Museo Nacional Thyssen-Bornemisza se situaba en 141 personas frente a las 144 del ejercicio anterior, lo que supone un descenso cercano al 2%. Del total, un 67% son mujeres y el 33% restante, hombres. Durante 2018 la plantilla media alcanzó la cifra de 139.

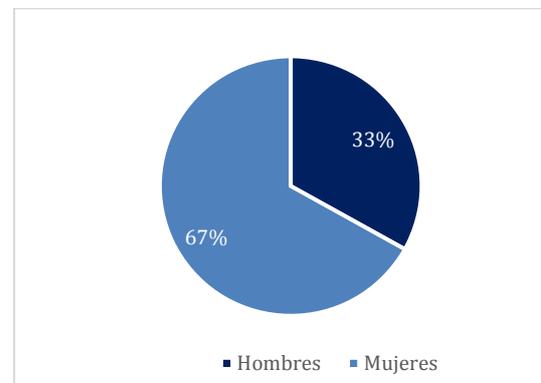
Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos indefinidos supuso el 71% en 2018, superior al 69% obtenido en 2017. La mayor parte de la plantilla se encuentra en el rango de 30 a 50 años.

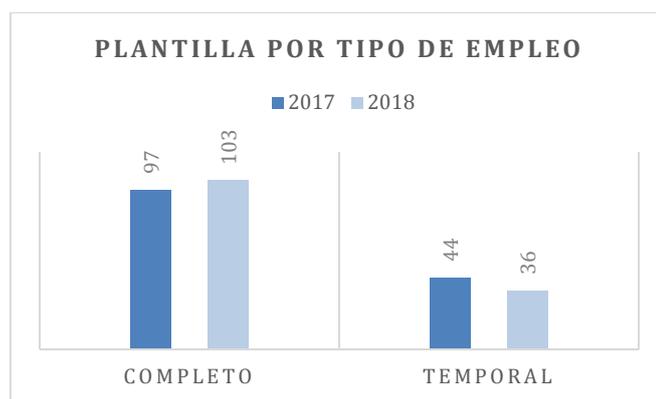
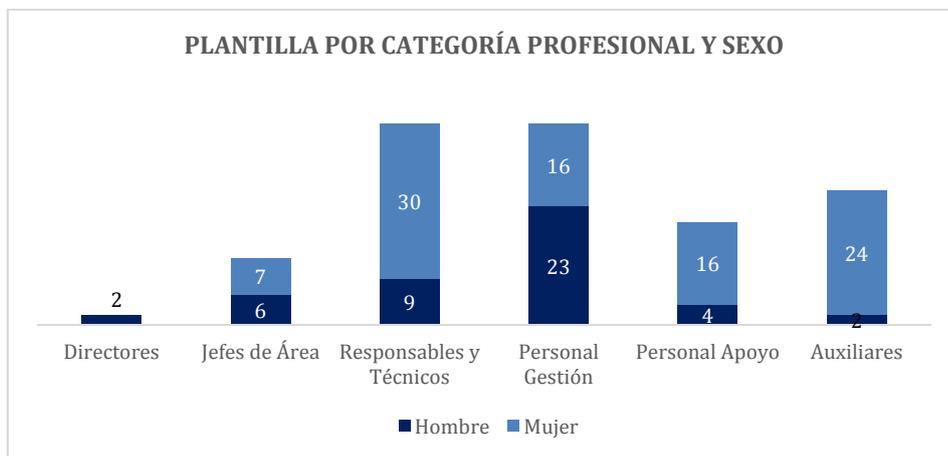
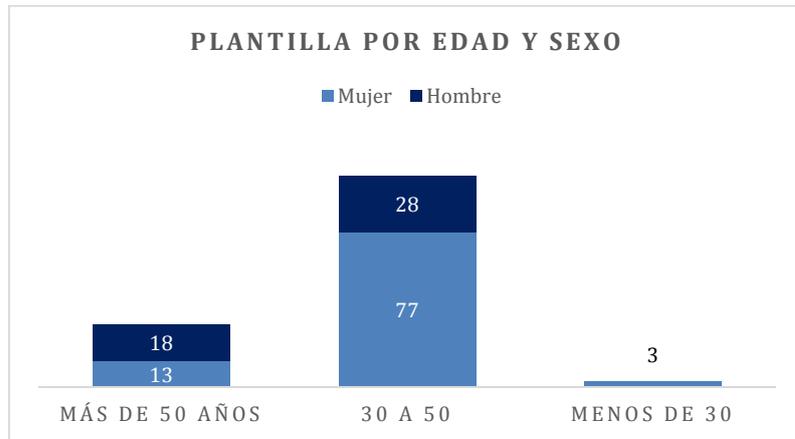


Evolución de la Plantilla



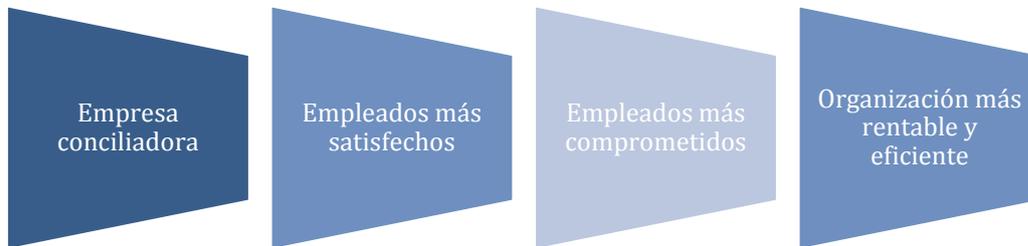
% Plantilla por sexo





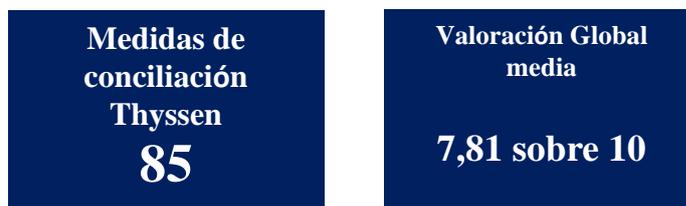
El nivel de rotación se situó en un 2,5% en 2018: se produjeron 2 nuevas incorporaciones (1 hombre y 1 mujer) y 5 bajas (todas correspondieron a mujeres).

Thyssen Concilia. Una de nuestras señas de identidad



El compromiso del Museo Thyssen con la conciliación de la vida personal y familiar de sus colaboradores se materializó hace más de 10 años en el Plan Concilia Thyssen. Dicho plan ha ido evolucionando e integrando nuevos programas y medidas acordes a la realidad y necesidades de la plantilla.

El Plan Concilia cuenta en la actualidad con **85 medidas** en los ámbitos de la salud, calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia e igualdad que gozan de un **alto reconocimiento** entre la plantilla.



Desde el año 2008 el Museo Thyssen está **certificado como entidad efr (Empresa Familiarmente Responsable)** por la Fundación Más Familia, lo que evidencia el compromiso con la conciliación y la existencia de un marco de trabajo y mejora continua en este ámbito.

Principales logros en 2018

- Mantenimiento del certificado efr (Empresa Familiarmente Responsable) otorgado por la Fundación MásFamilia.
- Compromiso de la nueva dirección de RRHH con las políticas de conciliación.
- Mejoras en algunas medidas:
 - o Ampliación del Fondo Social al personal que haya prestado servicios de manera ininterrumpida en los últimos tres años.
 - o Extensión del descuento del 30% de las actividades del programa didáctico a los sobrinos y nietos de empleados, y de la gratuidad en las visitas taller para familias a nietos y sobrinos de empleados sin hijos a su cargo.

- Creación de ThyssenEco con acciones encaminadas a impulsar la responsabilidad social y la mejora del medio ambiente.
- Realización de la voz del empleado sobre valoración, uso y satisfacción de las medidas de conciliación.
 - o 70% de participación
 - o Valoración global media 7,81
 - o El 78,35% de los trabajadores concilia habitualmente
 - o Las medidas destinadas al apoyo a la familia y las de flexibilidad temporal y espacial son las mejores valoradas

Thyssen saludable. Bienestar y salud de los empleados

Thyssen saludable consiste en un programa de acciones, destinado a promover, fomentar y mantener el bienestar y la salud de todos los empleados.

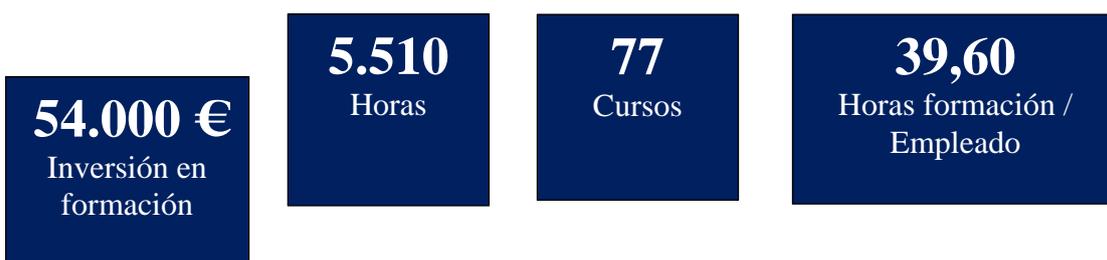
Actuaciones en 2018

- Impartición de charlas:
 - o “Planifica tu menú” impartida por la Academia Española de Nutrición y Dietética.
- Talleres Mindfulness para todos los empleados.
- Difusión del boletín de la AECC con recomendaciones sobre prevención del cáncer de colon.
- Email con recomendaciones saludables de cara al verano.
- Inclusión de fruta en los desayunos de cafetería.
- Campaña de vacunación contra la gripe.
- Reconocimientos ginecológicos a las empleadas y reconocimientos urológicos a mayores de 50 años.

Desarrollo personal y profesional

La formación es un factor clave para que los empleados logren un buen desempeño, hagan frente a los retos y estén en constante actualización para así, crecer personal y profesionalmente, y poder brindar el mejor servicio a los visitantes.

Existe un plan de formación anual enfocado al desarrollo continuo de todos los empleados del Museo. La formación, siempre que es posible, se realiza dentro de la jornada de trabajo.



THYSSEN-BORNEMISZA

MUSEO NACIONAL

En 2018 se reforzó el compromiso con el desarrollo profesional de los empleados, incrementando un 14% la inversión en formación y un 137% el número de horas formación por empleado, con respecto al ejercicio anterior.

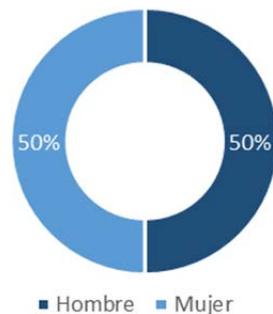
Destaca la formación en idiomas, tecnología y de temas relacionados con el arte.

Temática	Nº de cursos	Asistentes			Horas		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Idiomas	12	22	9	31	1.980	810	2.790
Tecnología	13	32	5	37	40	225	265
Habilidades Liderazgo	1	20	2	22	160	16	176
Artísticas	13	15	3	18	803	161	963
Mantenimiento	5	-	2	2	-	22	22
Seguridad	7	-	16	16	-	74	74
Administrativos	12	10	1	11	511	8	519
Comunicación y medios	3	2	2	4	112	56	168
Bibliotecas	3	3	-	3	39	-	39
RRHH	7	10	-	10	410	-	410
Otros	1	17	4	21	68	16	84
Total	77	131	44	175	4.122	1.388	5.510

Igualdad y Diversidad

El Museo mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades y con la diversidad. Este compromiso, definido en el Plan Concilia, establece las medidas concretas para crear un entorno laboral orientado a la igualdad y la aceptación.

Nuevas Contrataciones



54%

Mujeres en Jefaturas

Actualmente el Museo cuenta con tres personas con discapacidad en la plantilla, superando ligeramente el 2% establecido en la Ley General de la Discapacidad (LGD). Sin embargo, el Museo va más allá de lo exigido en la legislación y mantiene la colaboración con el centro

especial de empleo Medalter, que prestó servicios de recogida, manipulado, ensobrado y etiquetado por un importe de 32.688 euros (16% más que en el año anterior).

Además, el Museo Thyssen incluye como criterios de contratación en los concursos de servicios externos la declaración del porcentaje de trabajadores con discapacidad y las medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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 obtuvo el **Certificado de Accesibilidad Universal** basado en la Norma UNE 170001-2, concedido por AENOR, convirtiéndose en ese momento el primer Museo de Madrid y el tercero de España con esta distinción. Durante 2018 se ha superado la auditoría de mantenimiento correspondiente.

Fomento de la participación

Para fomentar la participación y comunicación entre la plantilla, motivar a los empleados y seguir creando sentido de pertenencia, el Museo dispone de diferentes herramientas de comunicación interna como la intranet, el buzón de sugerencias, los boletines internos y comunicados.

En 2018, se continuó desarrollando el plan de comunicación interna consistente en la gestión y mantenimiento de la intranet, la redacción y envío de boletines periódicos y la difusión general de informaciones para la plantilla. Algunos datos en 2018

- Edición de 22 números del boletín interno “La vida en el Museo”.
- Envío de 52 comunicados internos por correo electrónico y Teenvío.
- Publicación de 80 noticias en la intranet.
- Publicación de 40 avisos para empleados en la intranet.
- Desde octubre, se envía la Revista digital de prensa a todos los empleados.
- Publicación de 16 notas de prensa y de datos sobre las 10 exposiciones de 2018 en la intranet, con documentos (notas de prensa, listados de obras, folletos...) y enlaces externos.
- Publicación de documentos variados en la intranet, como los nuevos procedimientos de las áreas (68 documentos) o el menú semanal de la cafetería.
- Actualización de contenidos en la sección “Empleados” y publicación de documentos sobre Prevención de Riesgos Laborales para cada tipo de trabajo (107 fichas).
- Difusión de servicios incluidos en el Plan Thyssen Contigo.
- Actualización y supervisión de los calendarios de la intranet.

Asimismo, se realizan diferentes actividades con los empleados de las que se destacan las siguientes:

- **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, posteriormente, 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 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.
- **Sorteo del CD “Autoterapia” del Grupo Izal** (presentado en el Museo).
- **Reparto de entradas** para ARCO 2018 y otros eventos artísticos y culturales.

Prevención y seguridad

El Museo Thyssen está comprometido con la disminución de la siniestralidad laboral y con la prevención de riesgos laborales. Con la finalidad de proteger la salud de la plantilla, el Museo Thyssen cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno y dos delegados de prevención.

Iniciativas 2018

- Inicio del proyecto de adecuación de espacios para la mejora de las condiciones laborales y del bienestar de los empleados.
- Evaluación anual de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva.
- Formación en prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.
- Actualización y revisión de los equipos de protección individual.
- Realización de los reconocimientos médicos. Se incorporó el análisis de determinados valores para la prevención del cáncer de colon.

Indicadores de siniestralidad	2017	2018
Número de accidentes con baja	1	1
Número de accidentes sin baja	2	1
Días de baja	50	12
Índice de incidencia (Nº de accidentes con baja*1.000/ Media de trabajadores)	6,52	6,62
Índice de frecuencia (Nº accidentes con baja*1.000.000/ Horas trabajadas*Media trabajadores)	3,62	3,68

Debido a que sus índices de siniestralidad son bajos, el Museo se ha podido beneficiar de un bonus calculado en función de sus cotizaciones a la Seguridad Social y de la inversión realizada en materia de prevención de riesgos laborales.