

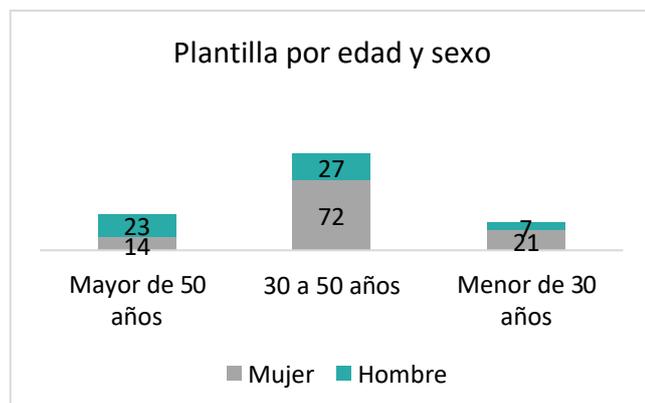
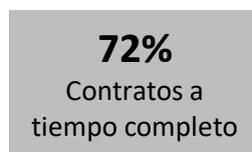
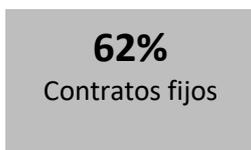
Excelentes profesionales

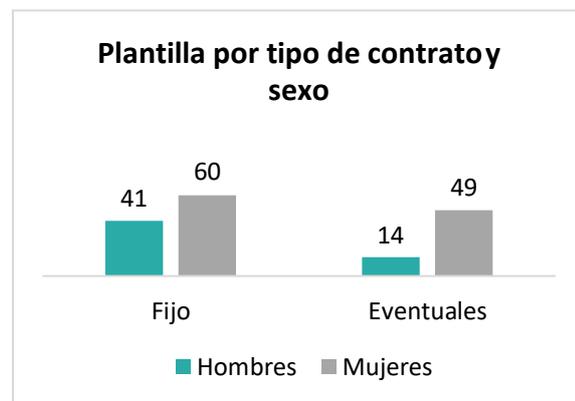
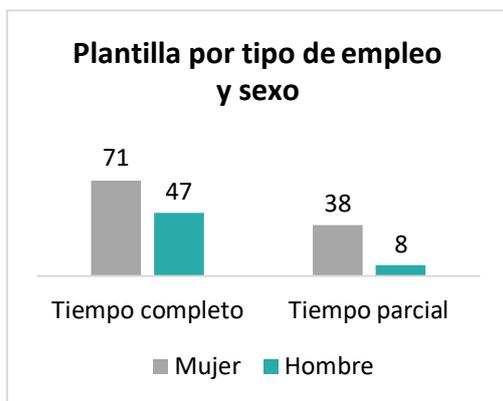
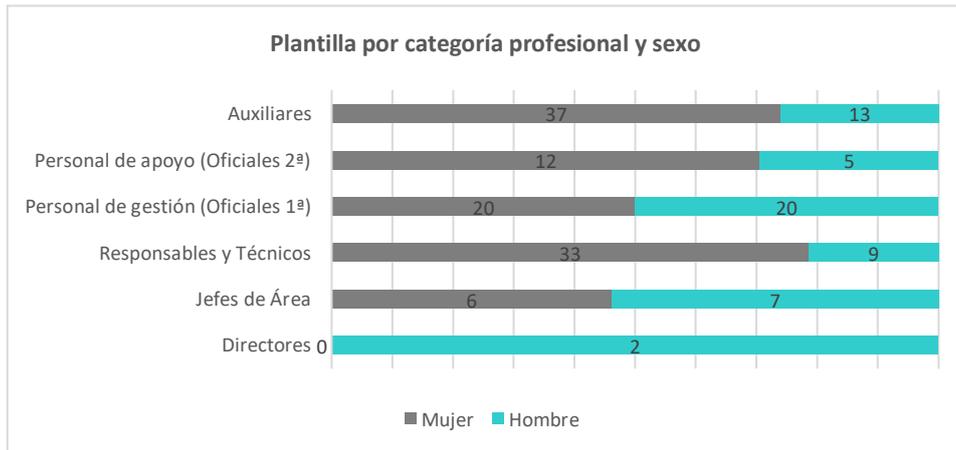
“El Museo Thyssen continuó avanzando en la gestión de sus profesionales, con la finalidad de hacer del Museo una organización más competitiva y eficiente, capaz de adaptarse a las cambiantes demandas de sus visitantes. Todo esto en el marco de un firme compromiso con la conciliación y la igualdad de oportunidades”.

Perfil de nuestros profesionales

A cierre del ejercicio 2019 la plantilla media del Museo Thyssen ascendía a 141 empleados.

Con respecto a la estabilidad del empleo, el 62% de los contratos son fijos y el 72% contratos a tiempo completo. La mayor parte de la plantilla (60%) se encuentra en la franja de edad comprendida entre los 30 y los 50 años.





Thyssen Concilia

“Desde 2008 el Museo Thyssen está certificado como EFR, Empresa Familiarmente Responsable por la Fundación MásFamilia”.



El compromiso del Museo Thyssen con la conciliación de la vida personal y familiar de sus profesionales surge ya hace más de 10 años. Visibilizado en el **Plan Concilia** Thyssen, este ha ido evolucionando e integrando nuevos programas y medidas acordes a la realidad y necesidades de la plantilla.

En la actualidad el Plan Concilia cuenta con **83 medidas consolidadas** en los ámbitos de calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia de los empleados, desarrollo personal y profesional,

84%
Plantilla satisfecha con las medidas de conciliación

igualdad de oportunidades y liderazgo y estilo de dirección que muestran un gran reconocimiento por parte de la plantilla.

Principales logros

Premio Alares Empresa Socialmente Responsable
Fundación Diversidad

-Mantenimiento del certificado Empresa Familiarmente Responsable

- Mejora e incremento de la visibilidad interna y externa

- **30 comunicaciones internas**, un 30% más que en 2018.
- **Incremento de la difusión externa**, con la participación en diversas comunicaciones relacionadas con igualdad, diversidad e inclusión.

-Realización de la encuesta interna de clima que contó con un 63% de participación (84 empleados). Algunos datos relevantes:

- Las variables más valoradas han sido las de identificación de marca y el clima entre compañeros.
- El compromiso se ha incrementado ligeramente con respecto a la anterior encuesta realizada en el 2016, pasando del 6,3 al 6,6.
- Los valores corporativos con los que más se siente identificado el personal son la implicación y la integridad.
- El 84% de la plantilla está satisfecha con las medidas de conciliación
- El 88% considera que puede equilibrar su vida personal y profesional.

- Reconocimientos a los esfuerzos realizados

- Finalistas al premio en Gestión de la Diversidad Empresarial en la V Edición Premio Internacional a la Diversidad 2019 de la Fundación Diversidad.
- Firma del Chárter de la Diversidad, renovando por dos años el compromiso con los principios de igualdad y de no discriminación en el entorno laboral.
- Entrega del sello Alares ESR (Empresa Socialmente Responsable) por la Fundación Diversidad.
- Reconocimiento por la Universidad Complutense de Madrid por las prácticas que sus alumnos realizan en la Fundación desde 1998.

Thyssen saludable. Bienestar y salud de los empleados

A lo largo de 2019 se han llevado a cabo diversas acciones destinadas a promover, fomentar y mantener el bienestar y la salud de los empleados. Es destacable la organización, por primera vez, de la **Semana Eco Saludable** cuyo programa consistió en el reparto de fruta fresca y en diferentes talleres y charlas:

**Semana
Eco Saludable**

- **Talleres** de primeros auxilios en el “primer minuto” impartido por el Hospital Clínico San Carlos, mindfulness, ejercicios y estiramientos y concienciación ambiental “La ruta de los sentidos” realizado por El Bancal Agroecología Cooperativa.
- **Charlas** sobre el corazón y la prevención del ictus realizada por la Fundación Española del Corazón y la Asociación Freno al Ictus, respectivamente.

Otras actuaciones relevantes dentro del Programa Thyssen Saludable consistieron en:

- Envío de correos electrónicos a toda la plantilla sobre el consumo de agua embotellada y agua natural y las recomendaciones de la AECC sobre los riesgos del tabaco y su relación con el desarrollo del cáncer y cómo mejorar la alimentación infantil.
- Campaña anual de vacunación antigripal.
- Realización de los reconocimientos médicos anuales a toda la plantilla.
- Realización de reconocimientos médicos ginecológicos y urológicos a mayores de 50 años.
- Reparto gratuito de té

Desarrollo personal y profesional

“La formación posibilita que los empleados logren un óptimo desempeño profesional, hagan frente a los desafíos que se les planteen y se actualicen permanentemente para poder crecer a nivel personal y profesional, así como brindar un servicio óptimo a los visitantes”.

2019 refrendó la apuesta del Museo Thyssen por el desarrollo profesional de sus empleados, incrementando un 27,4% la inversión en formación con respecto al ejercicio anterior.

| Inversión (€) | 47.000 | 54.000 | 68.802 |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| Horas | 2.357 | 5.510 | 9.409 |
| Cursos | 69 | 77 | 74 |
| Asistentes | 141 | 139 | 317 |
| Horas / empleado | 16,72 | 39,64 | 29,67 |

El Museo dispone de un **Plan Anual de Formación** que se adapta a las necesidades de sus empleados, y que contribuye a que cada uno de ellos adquiera los conocimientos y competencias necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera posible, lograr los objetivos estratégicos del Museo y ser una institución más competitiva.

| Idiomas | 11 | 25 | 10 | 35 | 3.845 | 2.562 | 6.407 |
|-------------------------|----|----|----|----|-------|-------|-------|
| Tecnología | 6 | 41 | 28 | 69 | 713 | 639 | 1.352 |
| Habilidades y liderazgo | 1 | 24 | 13 | 37 | 36 | 20 | 56 |
| Artísticas | 9 | 14 | 1 | 15 | 325 | 27 | 352 |
| Mantenimiento | 7 | 0 | 5 | 5 | 0 | 80 | 80 |
| Seguridad | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 24 | 24 |
| Administrativos | 5 | 6 | 2 | 8 | 22 | 8 | 30 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Comunicación y medios | 4 | 16 | 1 | 17 | 84 | 56 | 140 |
| Bibliotecas | 3 | 2 | 0 | 2 | 20 | 0 | 20 |
| RRHH | 10 | 4 | 0 | 4 | 29 | 0 | 29 |
| Otros | 14 | 72 | 49 | 121 | 551 | 368 | 919 |
| Total | 74 | 204 | 113 | 317 | 5.625 | 3.784 | 9.409 |

Los cursos de idiomas fueron los que acapararon un mayor número de horas y suscitaron una mayor asistencia junto a los de formaciones artísticas y tecnología.

“La formación en transformación digital ha sido una de las grandes disciplinas definidas en el Plan Anual de Formación, alineadas con el Plan Estratégico”.



- ✓ **Google Suite:** Una jornada en las oficinas de Google España para hacer un recorrido sobre las herramientas de Google Suite.
- ✓ **Digital Experience:** Una jornada y media de formación en Digital Innovation Center para conocer las herramientas digitales y la metodología apropiada en el aprendizaje creativo y digital para desarrollar los recursos digitales en los diferentes canales de comunicación.
- ✓ **Exhibition Lab Experience:** Un viaje en el desarrollo de una exposición para que cada una de las áreas sea consciente de su vinculación en el proceso de desarrollo y comunicación de una exposición.

Igualdad y diversidad

Uno de los principios básicos de actuación del Museo Thyssen es garantizar a la totalidad de su plantilla un trato de plena igualdad, respetando su derecho a no sufrir discriminación alguna por razón de nacionalidad, origen étnico, edad, religión, sexo, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Igualmente, garantiza su derecho a la libertad de pensamiento, opinión y expresión.

Compromiso con la igualdad

66%
de la plantilla
son mujeres

46%
de mujeres
en jefaturas

Medidas actuales

- Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación, del acoso laboral y sexual.
- Igualdad en la retribución.
- Igualdad de oportunidades en formación.
- Contratación no discriminatoria.

FOMENTANDO LA IGUALDAD EN NUESTRAS EXPOSICIONES, ACTIVIDADES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS

El Museo ha suscrito un **Convenio con Mujeres por las Artes Visuales (MAV)** con el fin de programar acciones conjuntas destinadas a acentuar la visibilidad de las mujeres en el Museo. En esa línea, están previstas exposiciones de cuatro mujeres a lo largo de 2020 y 2021.

Además, en el marco de **EducaThyssen**, destacan los proyectos **Nosotras en Red, Narraciones Gráficas, Lectura Fácil o DE-SEA** que incorporan a mujeres de distinta procedencias y circunstancias.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El Museo ha renovado el Certificado de Accesibilidad Universal basado en la norma UNE 170001-2 así como el Chárter de la Diversidad

Actualmente el Museo cuenta con 3 personas con diversidad funcional, lo que representa el 2,13% de su plantilla, superando el 2% establecido en la Ley General de la Discapacidad (LGD). Sin embargo, el Museo ha querido ir más allá de lo exigido suscribiendo en 2019 acuerdos con los centros especiales de empleo Medalter, Instituto de Apoyo Empresarial (IAE) e Instituto de Accesibilidad e Integración (IAI), para la prestación de servicios profesionales de recogida, manipulado, ensobrado y etiquetado por un importe de 24.000 euros.

Además el Museo cuenta con los servicios de Ilunion Limpieza y Medioambiente S.A. para los servicios de limpieza de las instalaciones.

Compromisos del Chárter de la Diversidad:

- **Sensibilizar** a los empleados respecto de los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad.
- **Avanzar** en la construcción de una plantilla diversa.
- **Promover** la inclusión en la organización.
- **Considerar** la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas.
- **Promover** la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio.
- **Reconocer** la diversidad de los clientes y visitantes.
- **Extender** y comunicar el compromiso con el Chárter de la Diversidad hacia los empleados, las empresas proveedoras y demás agentes interesados.

Implicando a los empleados

Uno de los objetivos del Museo Thyssen es informar a la plantilla de cuanto ocurre en el Museo, fomentar su participación y comunicación, mantenerlos motivados y desarrollar en ellos un sentido de pertenencia.

En esa línea, se llevaron a cabo las siguientes actividades en materia de comunicación interna:

- Edición de 20 números del boletín interno La vida en el Museo.
- Envío de 45 comunicados internos a través de Teenvío.

- Publicación de 91 noticias en la intranet.
- Publicación de 41 avisos para empleados en la intranet.
- Envío de la revista de prensa a todos los empleados a través de Teenvío.
- Publicación de 12 notas de prensa y de datos sobre las 12 exposiciones e instalaciones de 2019 en la intranet, con documentos (notas de prensa, listados de obras, folletos...) y enlaces externos.
- Publicación de documentos variados en la intranet, como la actualización de los procedimientos de las áreas, contrataciones en el sector público, el menú semanal de la cafetería, la revista de prensa...
- Actualización de contenidos en la sección "Empleados", como el nuevo el Plan Concilia y otros documentos de conciliación, ofertas y descuentos, plan de formación, listado de teléfonos, calendario laboral, manual de bienvenida...
- Elaboración del calendario de aperturas extraordinarias 2020 y difusión interna.
- Difusión de servicios incluidos en el plan Thyssen Contigo.
- Actualización y supervisión de los calendarios de la intranet.

Sentido de Pertenencia

Adicionalmente, se programaron diferentes actividades con los empleados de las que se pueden destacar las siguientes:

- **Prueba del menú de verano.** En colaboración con la contrata del restaurante El Mirador, se invitó a los empleados a la prueba del menú que se sirvió en verano.
- **Visitas guiadas.** Antes de las inauguraciones, los empleados disfrutaron de una visita privada a las exposiciones explicada por uno de los conservadores. Se organizan en diferentes horarios para que todos puedan asistir.
- **EducaThyssen.** Los trabajadores 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.
- **Reparto de invitaciones** para el ensayo general de la visita dramatizada de María Jerez (experiencia **Priceless**).
- **Thyssen solidario.** Consiste en un programa que fomenta la participación de los empleados en proyectos y prácticas solidarias, como las campañas de donación de sangre con Cruz Roja y recogida de alimentos.

Museo seguro y saludable

"El Museo Thyssen trabaja para consolidarse como un entorno de trabajo saludable, seguro y con "cero accidentes"."

Con la finalidad de proteger la salud de sus profesionales, el Museo Thyssen tiene contratado un servicio de prevención ajeno y cuenta con dos delegados de prevención en su plantilla.

| Indicadores de siniestralidad | | | |
|-------------------------------|------|------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 |
| Accidentes con baja | 1 | 1 | 0 |
| Accidentes sin baja | 2 | 1 | 0 |
| Jornadas de baja | 50 | 12 | 0 |
| Índice de incidencia | 6,52 | 6,62 | 0 |
| Índice de frecuencia | 3,62 | 3,68 | 0 |



El Museo Thyssen se encuentra por debajo de los índices de siniestralidad generales de su sector de actividad, obteniendo un bonus de reconocimiento otorgado por Fraternidad Muprespa. Es destacable que en 2019 no se haya producido ningún accidente laboral.

A lo largo del ejercicio se impartió formación en seguridad:

- Curso Evacuación / Primeros Auxilios / Samur / Equipo Primera Intervención: 28 participantes.
- Formación NeoFace Watch Thyssen: 4 participantes.
- Jornada "IV Encuentro de PRL y Emergencias": 1 participante.
- Curso AVSEC-KC: 1 participante.

"El Museo Thyssen ha obtenido en 2019 el sello Q de Calidad Turística en base a la norma UNE302002, que reconoce la atención puesta en la experiencia del visitante".