



# **Pla de Sostenibilitat 2021-2023**

IVAM 



# Índex

<b>03</b>	<b>01 Resum executiu</b>
<b>05</b>	<b>02 Introducció</b>
<b>06</b>	<b>03 Perfil de L'IVAM</b>
<b>07</b>	<b>04 Sostenibilitat</b>
07	4.1. Concepte de sostenibilitat
07	4.2. Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)
09	4.3. Parts interessades
<b>10</b>	<b>05 Metodologia de treball</b>
10	5.1. Dimensions de la sostenibilitat
11	5.2. Blocs i temàtiques de sostenibilitat
<b>14</b>	<b>06 Diagnosi</b>
14	6.1. Valoració general
15	6.2. Punts forts i oportunitats de millora
<b>22</b>	<b>07 Pla de sostenibilitat</b>
22	7.1. Línies estratègiques de sostenibilitat
23	7.2. Objectius de sostenibilitat
24	7.3. Projectes de sostenibilitat
35	7.4. Calendarització projectes
36	7.5. Recomanacions generals
36	7.6. Comunicació, sensibilització i formació
38	7.7. Relació entre pla de sostenibilitat i els ODS

# 01



## **Resum** **executiu**

El desenvolupament sostenible és un nou model soci-econòmic que té com a objectiu satisfer les expectatives i necessitats actuals de la societat, però preocupant-se pel futur del planeta per assegurar que les noves generacions també puguin gaudir-la. Sense desenvolupament sostenible no hi ha futur. Això implica repensar la nostra manera de viure, replantejar-nos com fem les coses i acceptar la nostra responsabilitat cap a les generacions futures.

Per assolir el desenvolupament sostenible a tot el planeta sense deixar a ningú darrere, 193 països van signar l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible l'any 2015, en el marc de l'Assemblea General de Nacions Unides.

Aquest document és un full de ruta global perquè el planeta siga més pròsper, més just i més respectuós amb el medi ambient. L'Agenda 2030 s'estructura en 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), que es concreten en 169 metes que comprenen els àmbits social, ambiental i econòmic.



## 01. Resum executiu

És evident que, per assolir els ODS inclosos en aquesta agenda universal, és imprescindible incorporar l'ampli i divers àmbit de la cultura i les humanitats. Els ODS ens aporten un sistema de valors universal. La cultura és transmissora de valors. Junts constitueixen el binomi perfecte per a la transformació social necessària en el camí cap al desenvolupament sostenible.

L'IVAM, com a entitat cultural de referència a la Comunitat Valenciana, ha de ser un agent líder en aquest procés transformador. La integració de la sostenibilitat i dels ODS en l'estratègia de l'IVAM és una magnífica oportunitat per que la institució gestione la relació amb les seues parts interessades de forma eficaç i millore la seua reputació.

Els treballs desenvolupats als darrers mesos han permès dissenyar un **pla estratègic de sostenibilitat per a l'IVAM**, que s'articula en sis línies estratègiques orientades a generar un valor sostenible a llarg termini, obrir l'organització al barri i garantir una projecció internacional de l'entitat.





## Introducció

L'Institut Valencià d'Art Modern (IVAM) és una institució que té com a finalitat principal «el desenvolupament de la política cultural de la Generalitat Valenciana pel que fa al coneixement, protecció, promoció i difusió de l'art modern». Des de la seua creació, al 1986, l'IVAM ha desenvolupat un paper central en el panorama artístic espanyol, amb una de les millors col·leccions d'art modern i contemporani i una programació expositiva de primer nivell. No obstant això, més de 30 anys després de la seua creació, l'IVAM s'enfronta a reptes importants per adaptar-se als nous temps.

En aquest sentit, un dels projectes estratègics de futur de l'IVAM és la integració de la sostenibilitat en la seua pròpia gestió.

Els objectius principals del pla de sostenibilitat són:

1. Posar en valor les actuacions de sostenibilitat ja implantades a l'IVAM perquè es visualitzen a nivell corporatiu i siguin conegudes per les parts interessades.
2. Identificar les principals oportunitats de millora en l'àmbit de la sostenibilitat dintre de la institució
3. Donar a conèixer les línies estratègiques, objectius i projectes de sostenibilitat de l'IVAM que permeten potenciar els impactes positius i minimitzar els impactes negatius en els àmbits econòmic, social i ambiental per al període 2021-2023, així com alinear i prioritzar els recursos de l'organització.

# 03



## **Perfil** **de l'IVAM**

- L'IVAM és una entitat de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia, constituïda l'any 1986, regulada per Llei 1/2018, de 9 de febrer, de la Generalitat Valenciana.
- L'IVAM té com a objectiu el coneixement, tutela, incentivació i difusió de l'art modern i contemporani.
- Per al compliment de les seves finalitat, les funcions pròpies de la institució són:
  - Constituir i custodiar un conjunt de col·leccions museístiques representatives del desenvolupament de l'art modern, així com totes les funcions museogràfiques associades amb aquesta funció.
  - Organitzar i dur a terme exposicions d'art modern.
  - Organitzar i dur a terme activitats culturals encaminades al coneixement i difusió de l'art modern.
- L'IVAM s'ubica al Centre Julio González, edifici de nova planta al barri de El Carme de la ciutat de València. L'edifici, inaugurat el 1989, presenta la col·lecció del museu juntament amb altres mostres de tipus temporal.
- L'IVAM disposa d'unes 14.000 obres, de les que unes 500 s'exhibeixen al públic.
- El màxim òrgan de govern de l'IVAM és el Consell Rector, la presidència del qual està exercida pel Conseller d'Educació, Cultura i Esports de la Generalitat Valenciana. Compta, també, amb un Consell Assessor.
- El pressupost de l'exercici 2020 està fixat en uns 11 milions d'euros. Els seus ingressos, majoritàriament, provenen de la Generalitat Valenciana.
- El Centre Julio González va rebre unes 209.000 visites durant l'any 2019, repartides entre visites generals i visites guiades.
- L'equip humà de l'IVAM l'integren, ara per ara, 73 persones, que tenen la consideració de personal laboral i es regeixen pel dret laboral.

# 04



## Sostenibilitat

### **4.1. Concepte de sostenibilitat**

El desenvolupament sostenible és un nou model soci-econòmic que té com a objectiu satisfer les expectatives i necessitats actuals de la societat, però preocupant-se pel futur del planeta per assegurar que les noves generacions també puguin gaudir-la.

Sense desenvolupament sostenible no hi ha futur. Això implica repensar la nostra manera de viure en aquest món, significa replantejar-nos com fem les coses i acceptar la nostra responsabilitat cap a les generacions futures.

### **4.2. Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**

Atenent el seu caràcter estratègic i global, el 21 de maig de 2015, l'Assemblea General de Nacions Unides va adoptar l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, un full de ruta comú que s'han marcat tots els països el món per que el planeta siga més pròsper, més just i més respectuós amb el medi ambient.

El document final "Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible" planteja 17 objectius inclusius (ODS), que es concreten en 169 metes que comprenen els àmbits social, ambiental i econòmic.





## 04. Sostenibilitat

Des de l'aprovació de l'Agenda 2030 i els ODS, tots els sectors de la societat s'han activat per posar-la en marxa i assolir aquests ambiciosos objectius. Es tracta d'una tasca que involucra a tots els governs, a les universitats, a les empreses, a la societat civil i, com no, a tots els agents del sector cultural i creatiu.

La cultura ha de ser un agent clau en la construcció d'un món millor ja que pot contribuir de manera positiva i efectiva als ODS a través d'estratègies i accions que incloguen, entre d'altres prioritats, el desenvolupament social i econòmic inclusiu, la sostenibilitat ambiental, la convivència, la cohesió social, la pau i la seguretat.

És una obligació moral no quedar-se de braços creuats. Les institucions culturals tenen un poder simbòlic positiu i un alt grau de fiabilitat. Sens dubte, és un gran repte però també una gran oportunitat per abordar noves temàtiques que connectin amb la realitat, amb allò que realment interessa a la gent. Els ODS ens aporten un sistema de valors universal. La cultura és transmissora de valors. Junts constitueixen el binomi perfecte per a la transformació social necessària en el camí cap al desenvolupament sostenible.

Pel que fa a l'IVAM, la integració dels ODS a l'organització presentaria múltiples beneficis. Entre d'altres, cal remarcar els següents:

- Enfortiria la relació amb les parts interessades, facilitant el diàleg i la identificació dels seus principals requisits i necessitats.
- Ajudaria a millorar la imatge i la reputació de la institució.
- Facilitaria noves maneres de treballar, més coordinació amb altres entitats culturals. Treballant aquestes col·laboracions es podrien identificar, per exemple, noves vies de programació col·lectiva o de finançament conjunt.
- Permetria identificar i prioritzar els projectes de futur de la institució relacionats amb el desenvolupament sostenible. Els recursos són limitats i els ODS marquen cap a on s'haurien de focalitzar els esforços.
- Seria un referent per altres institucions culturals ja que, com que és un tema relativament nou, fins ara poques organitzacions han alineat les seves estratègies, objectius i plans d'actuació amb els ODS.

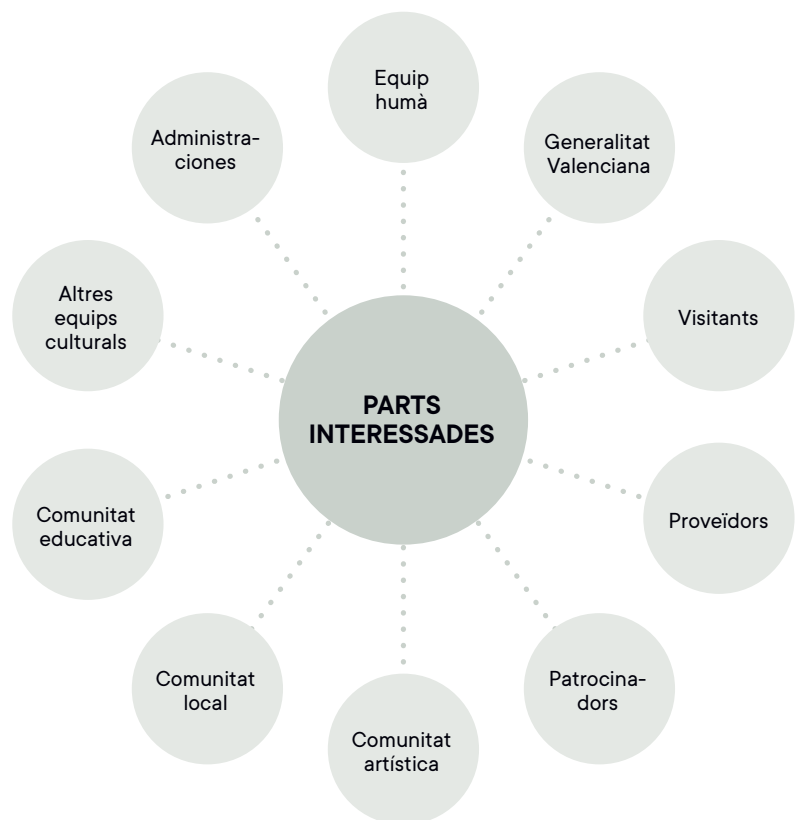




## 04. Sostenibilitat

### 4.3. Parts interessades

S'entén com a part interessada els individus o grups que influeixen o es veuen influenciats per les decisions i per l'activitat de l'organització. La identificació de les parts interessades és una de les primeres passes en la gestió de la sostenibilitat d'una organització ja que el model es basa en establir un diàleg amb aquestes parts interessades per identificar els seus requisits (expectatives/necessitats). Aquells que siguen importants per a les parts interessades i que estiguen alhora alineats amb l'estratègia de l'IVAM, seran àmbits d'actuació prioritària i permetran establir objectius i plans d'acció coherents en matèria de sostenibilitat. Les parts interessades de l'IVAM que s'han identificat a la diagnosi es recullen al següent gràfic:



Parts interessades IVAM

Per a l'elaboració del present document s'ha realitzat un conjunt d'entrevistes en profunditat a 35 actors rellevants dels grups d'interès identificats, així com una anàlisi dels principals instruments de gestió jurídica, econòmica i administrativa de l'IVAM.

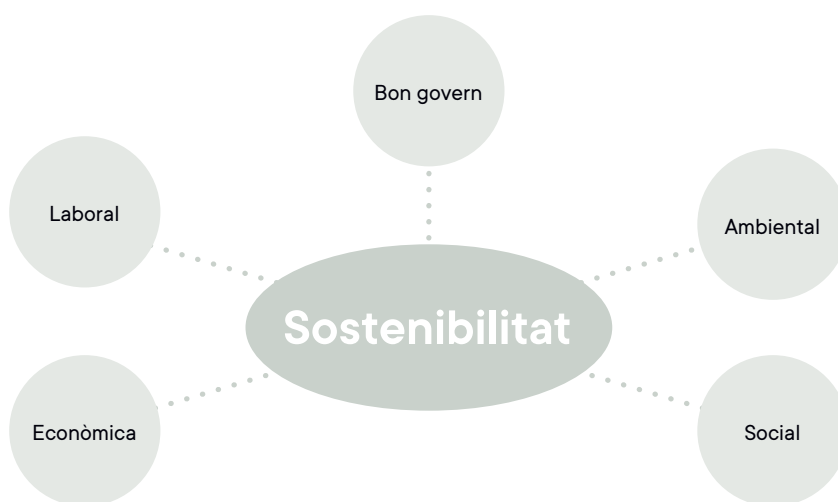
# 05



## Metodologia de treball

### 5.1. Dimensions de la sostenibilitat

El Pla de Sostenibilitat de l'IVAM s'ha estructurat prenent com a marc de referència cinc dimensions concretes de la sostenibilitat:



---

#### Dimensions sostenibilitat

##### 1) Bon govern

Contempla la integració de la sostenibilitat al govern corporatiu, en la definició de l'estratègia, en la pròpia gestió i en la relació i comunicació amb les parts interessades. Transversalitat, proximitat, transparència, rendició de comptes, participació, comportament ètic i gestió responsable són els principals aspectes a gestionar.

##### 2) Laboral

Considera la millora dels aspectes laborals des del punt de vista de sostenibilitat: no discriminació, salut i seguretat, integració, conciliació de la vida laboral i familiar, bon clima laboral, formació i promoció de les persones, etc.

##### 3) Ambiental

Analitza la protecció del medi ambient, la preservació dels espais naturals, la biodiversitat i la prevenció de la contaminació per a un desenvolupament sostenible.



## 05. Metodologia de treball

### 4) Econòmica

Tracta de la dinamització dels entorns econòmics locals a través de mesures de desenvolupament que incorporen, també, criteris extra econòmics com la sostenibilitat, la innovació, l'equilibri territorial, etc.

### 5) Social

Té en compte el foment de la igualtat d'oportunitats i el benestar de les persones, a través de la cultura, l'educació, etc. per garantir la cohesió social.

## **5.2. Blocs i temàtiques de sostenibilitat**

Per a cada una d'aquestes dimensions, s'han definit una sèrie de blocs i, dins de cada bloc, unes temàtiques sobre les que s'ha aprofundit en la diagnosi.

En base a l'experiència amb altres entitats culturals, els blocs i temàtiques que s'han considerat específicament per a l'IVAM, han estat els següents:

---

### **BON GOVERN**

#### Bon govern i ètica

- Compromisos de bon govern i ètica
- Integració de la sostenibilitat a l'estratègia

#### Gestió responsable

- Gestió eficaç i eficient
- Racionalització recursos

#### Compra responsable

- Compra responsable

#### Compliance

- Compliment normatiu

#### Transparència

- Transparència i rendició de comptes

#### Diàleg amb les parts interessades

- Diàleg i amb les parts interessades



## 05. Metodologia de treball

---

### **LABORAL**

Condicions laborals responsables

- Contractació i retribució
- Estabilitat laboral
- Conciliació vida laboral, personal i familiar
- Seguretat i salut
- Igualtat i gestió de la diversitat
- Respecte a la dignitat dels treballadors

Desenvolupament professional i formació

- Desenvolupament professional i formació
- 

---

### **ECONÒMICA**

Valor econòmic generat

- Valor econòmic generat

Promoció desenvolupament local

- Contractació local
- Foment de l'economia social

Excel·lència

- Qualitat de les visites
- Atenció als visitants

Aliances

- Gestió d'aliances

Màrqueting responsable

- Publicitat responsable
-



## 05. Metodologia de treball

---

### **COMUNITAT**

Accessibilitat universal  
- Accessibilitat universal

Inclusió  
- Integració a la comunitat  
- Foment de la cohesió social

Inversió a la comunitat  
- Acció social  
- Voluntariat

Cultura i educació  
- Foment de la cultura  
- Foment de l'educació

---

---

### **MEDI AMBIENT**

Gestió ambiental  
- Ús eficient i responsable dels recursos  
- Lluita contra canvi climàtic  
- Gestió residus i economia circular

Educació i sensibilització ambiental  
- Difusió, comunicació i educació ambiental

---



## Diagnosi

### 6.1. Valoració general

Cadascun dels aspectes de la sostenibilitat que s'ha analitzat a l'IVAM s'ha avaluat i classificat en alguns dels següents grups:



Blocs ben enfocats: punts forts de l'IVAM.






Blocs on l'IVAM està fent algunes actuacions, però que cal potenciar.



Blocs amb un important recorregut de millora.

Els resultats assolits es mostren a la següent taula:

	<b>BLOCS</b>		
<b>DIMENSIONS</b>			
BON GOVERN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Compra responsable</li> <li>· Transparència</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gestió responsable</li> <li>· Bon govern i ètica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Compliance</li> <li>· Diàleg i participació amb parts interessades</li> </ul>
LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Condicions laborals</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Desenvolupament professional i formació</li> </ul>	
SOCIAL		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cultura i educació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Accessibilitat</li> <li>· Inclusió</li> <li>· Inversió en la comunitat</li> </ul>
ECONÒMICA		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Promoció desenvolupament local</li> <li>· Valor econòmic generat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aliances</li> <li>· Qualitat visites</li> </ul>
AMBIENTAL			<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gestió ambiental</li> <li>· Educació i sensibilització ambiental</li> </ul>



## 06. Diagnosi

### **6.2. Punts forts i oportunitats de millora**

Per cada dimensió específica de la sostenibilitat (bon govern, laboral, social, econòmica i ambiental) es relacionen, tot seguit, els punts forts (bones pràctiques) i les febleses de l'IVAM. Dins de cada dimensió, es concreten les idees per cadascun dels blocs i temàtiques mencionats a l'apartat 5.2. d'aquest document.

S'ha considerat com a punt fort tota aquella actuació promoguda per l'IVAM que va més enllà del compliment legal i que mostra una aposta clara per la inclusió dels aspectes socials, ambientals o ètics en la gestió de l'Institut. Algunes bones pràctiques estan en fase incipient, però s'han inclòs en aquest apartat degut al bon enfocament que tenen i/o al fet que es tracten d'actuacions pioneres/innovadores en la gestió.

Les oportunitats de millora fan referència a assumptes rellevants per a l'organització i les seues parts interessades que no han estat prou desenvolupats per l'IVAM o que són incompliments legals.

La reflexió realitzada és el punt de partida per a la definició del **pla de sostenibilitat**.

---

### **BON GOVERN**

---

#### **Punts forts**

---

**Compra responsable.** L'organització ha incorporat clàusules socials i ambientals en la contractació ordinària de serveis i subministrament. Aquestes clàusules s'utilitzen com a criteri de desempat i com a condicions essencials d'execució per que els adjudicataris dels contractes les hagin de complir. L'estratègia seguida ha permès que l'IVAM estigui en una posició molt més favorable comparat amb altres organismes de la Generalitat Valenciana.

**Transparència** informativa. La pàgina web de l'IVAM inclou molta informació rellevant de l'entitat, verificada anualment a l'auditoria de compliment legal.

L'organització ha constituït recentment una **Comissió de Sostenibilitat**, a proposta de la Gerència de l'IVAM. La comissió està integrada per unes 15 persones que s'han presentat voluntàriament amb la missió d'impulsar la implantació del pla de sostenibilitat de l'equipament.

**Supervisió externa.** L'entitat rep anualment diverses auditories externes (auditoria de comptes, auditoria de compliment legal, auditoria operativa-gestió i auditoria de la Sindicatura de Comptes), sense incidències remarcables als darrers anys.

---



## 06. Diagnosi

### BON GOVERN

#### Oportunitats de millora

**Cultura de planificació de la gestió.** L'organització no disposa d'un pla estratègic formalitzat que detalle els objectius i actuacions que permeten assolir un centre amb projecció internacional i arrelat al barri, aspectes prioritaris plantejats pels responsables polítics de l'IVAM. Tampoc, s'han dut a terme estudis per identificar, avaluar i tractar els principals riscos de l'organització.

**Integració de la sostenibilitat en l'estratègia corporativa.** Tot i que l'IVAM darrerament està engegant actuacions puntuals i interessants alineades amb la sostenibilitat, aquest aspecte no està integrat en l'estratègia de l'organització.

**Seguiment i comunicació externa.** L'IVAM no està gestionant indicadors que permeten avaluar els resultats obtinguts en els aspectes més rellevants des del punt de vista de la sostenibilitat. A més, si bé cada any s'elabora i publica una memòria de l'organització, el document està molt centrat en la vessant artística i aprofundeix poc en els impactes positius i negatius de la gestió sobre les parts interessades.

**Racionalització dels processos** de l'organització. L'entitat no ha prioritzat l'optimització dels seus circuits de treball per reduir les ineficiències i la burocràcia. A més, els sistemes informàtics són obsolets i no afavoreixen la productivitat. Alguns exemples són la dificultat per treballar amb documents Office, la manca d'un gestor documental, etc.

**Estructura organitzativa** molt orientada a potenciar la vessant artística de l'IVAM. La limitació dels recursos assignats per a la gestió de l'equipament als darrers anys no ha permès desenvolupar projectes clau relacionats amb la millora de la gestió.

Malgrat els suposats antecedents per pràctiques irregulars de corrupció periòdes de gestió anterior i l'impacte que va tenir sobre la seva reputació, l'IVAM no ha desenvolupat un model de gestió per garantir el **compliment normatiu** i ètic de l'entitat i prevenir la comissió de fets delictius. Encara que s'han dictat circulars sobre temes claus, no es disposa d'un codi ètic, no s'han identificat i avaluat els riscos penals, no s'ha establert un canal de denúncies i no està coberta la figura de l'auditor intern.

**Seguiment dels contractes:** no s'estan supervisant els contractes en la fase d'execució per garantir que els adjudicataris compleixen amb totes les clàusules establertes i, en particular, amb les clàusules socials i ambientals.





## 06. Diagnosi

---

### LABORAL

---

#### Punts forts

---

**Condicions laborals:** en comparació amb altres sectors d'activitat, condicions laborals molt bones que incorporen mesures diverses per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i que són aplicables a tot el personal de l'IVAM, siguin indefinits o eventuais. Remarcant també que recentment tot el personal de l'IVAM s'ha pogut acollir al **Decret 42/2019**, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat. Això ha permès millorar les condicions laborals regulades en el segon conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'administració autonòmica.

**Promoció de la salut:** desenvolupament de campanyes per promoure hàbits saludables entre el personal de l'Institut. Durant l'any 2019 es van realitzar dues campanyes amb diferents cartells per tota l'organització.

**Igualtat:** l'IVAM va ser pioner al 2016 amb l'elaboració del seu pla d'igualtat per al període 2017-2020. Projecte impulsat per la Comissió d'Igualtat.

En general, bona relació entre l'equip de Direcció i els representants dels treballadors i personal molt experimentat en els seus àmbits de coneixement.

Compliment de la Llei General de Discapacitat. L'entitat supera el número de persones en plantilla amb necessitats especials que requereix l'esmentada llei.

---

#### Oportunitats de millora

---

**Motivació del personal i compromís pel projecte.** Sensació que la gestió de l'equip humà no ha estat una prioritat als darrers anys. Els principals motius que justifiquen aquest sentiment són:

- **Alt nivell de precarietat laboral:** al voltant del 70% del personal de l'Institut són interins amb molta antiguitat. Aquesta xifra és la conseqüència de la política de no desenvolupament d'una oferta d'ocupació pública als darrers anys.
- **Limitació de recursos:** número elevat de places sense cobrir (per exemple: auditor intern, responsable publicacions, personal de registre, personal administratiu...). Aquest fet dificulta una segregació eficaça de funcions i provoca una alta càrrega de treball del personal que genera un estat d'ansietat. Tot això, agreujat per la política de generar un volum important d'exposicions cada any.

**Condicions laborals del personal d'organitzacions externes que desenvolupen la seva activitat a l'IVAM** (atenció de públics, seguretat, neteja, serveis educatius, etc.) amb condicions laborals desfavorables, en comparació amb el personal propi de l'IVAM.



## O6. Diagnosi

---

### Oportunitats de millora

---

**Mecanismes de participació i diàleg del personal:** si bé s'han dut a terme iniciatives puntuals de participació dels treballadors (per exemple: el pla de formació o el pla d'igualtat), l'organització no té implantats canals (per exemple, enquestes de clima laboral, enquesta riscos psicosocials, etc.) per conèixer la percepció i gestionar, de forma sistemàtica, els assumptes que més preocupen a la plantilla.

---

Conscienciació del personal en la importància de minimitzar els riscos de seguretat laboral: escassa utilització dels equips de protecció individual (EPI's), principalment en operacions de més risc com el muntatge/desmuntatge d'obres i el manteniment de les instal·lacions.

---

L'Institut no disposa d'un protocol d'**assetjament sexual**, requisit previst a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

---

Malgrat disposar d'un pla d'igualtat pioner, no s'han implantat algunes de les mesures descrites en el document i encara n'hi han desigualtats que caldria gestionar (pressupost assignat a la compra d'obres d'arts per sexe, zona lactància, etc.)

---

---

## **ECONÒMICA**

---

### **Punts forts**

---

No es detecten.

---

### **Oportunitats de millora**

---

**Estudi d'impacte econòmic:** l'entitat no coneix l'impacte de la seua activitat econòmica (valor econòmic, generació de llocs de treball directes i indirectes, etc.).

---

**Gestió econòmica de les exposicions i activitats públiques:** si bé l'IVAM ha organitzat un gran número d'exposicions i activitats als darrers anys, no forma part de la pràctica habitual la realització d'estudis previs sobre el pla d'inversions i la gestió contractual. Tampoc s'analitza a posteriori el seu cost/benefici.

---



## O6. Diagnosi

---

### Oportunitats de millora

---

**Experiència a l'IVAM:** l'Institut no disposa d'una estratègia per garantir l'excel·lència en l'experiència dels seus visitants. Entre d'altres aspectes, no es mesura el grau de satisfacció dels visitants generals del museu, no s'ofereixen recursos addicionals per a la visita (apps, audioguies, eines per afavorir l'accessibilitat de persones amb diversitat, etc.), no es disposen d'indicadors per avaluar la qualitat del servei, etc.

---

**Aliances amb altres entitats culturals:** la institució a penes té contactes continuats i sistemàtics, ni ha generat xarxes de col·laboració, amb altres entitats del sector cultural del seu àmbit geogràfic d'actuació.

---

---

## SOCIAL

---

### Punts forts

---

**Promoció de la cultura al territori:** l'IVAM ha engegat una línia de treball col·laborativa per dur a terme un mapeig dels centres rurals de la Comunitat Valenciana i identificar aquells equipaments on es puguin dur a terme activitats culturals. L'objectiu principal a assolir és que el museu surti cap a fora i dinamitzi activitats culturals per tot el territori.

---

**Acció social:** desenvolupament incipient de projectes per a col·lectius en risc d'exclusió social durant Nadal i les vacances d'estiu. Invitacions per que aquests col·lectius també puguin gaudir dels tallers d'activitats que organitza l'entitat.

---

**Accessibilitat** del museu per reduir les **barreres econòmiques** d'accés a la cultura: l'equipament és gratuït tots els diumenges i dissabtes a partir de les 15 hores.

---

### Oportunitats de millora

---

**Arrelament al barri del Carme.** La construcció i posterior gestió del projecte d'ampliació del museu en el passat han degradat la relació entre la institució i el barri i ha provocat que l'entorn local no se senta l'IVAM com a seu. A més, l'entitat participa poc en les activitats del barri i no promou actuacions/projectes amb organitzacions socials per facilitar la cohesió i la integració social.

---



## O6. Diagnosi

---

### Oportunitats de millora

---

**Accessibilitat universal:** l'equipament no és accessible en la seua totalitat per a persones amb limitacions físiques i no disposa d'alternatives de visita per a persones amb discapacitat sensorial i/o cognitiva. No s'ha dut a terme cap estudi per analitzar la situació i proposar un pla de millora.

**Implicació de la comunitat artística amb el barri:** malgrat que hi ha alguna iniciativa recentment implantada, en general, no s'estan potenciant iniciatives per involucrar la comunitat artística amb l'entorn de l'equipament.

**Voluntariat:** l'equipament no promou accions socials i de voluntariat corporatiu entre el seu personal per enfortir la col·laboració amb entitats socials i solidàries.

---

---

## AMBIENTAL

---

### Punts forts

---

**Gestió energètica:** el museu ha iniciat o té planificades actuacions diverses per reduir el consum i millorar l'eficiència energètica de l'equipament. Alguns exemples són la instal·lació de plaques solars per autoconsum, la compra de focus i equips de clima més eficients, la substitució progressiva de llums per tecnologia led, la millora de l'aïllament de l'edifici i la mesura dels consums energètics.

**Col·lectivització de viatges per al transport d'obres:** l'IVAM es coordina amb altres museus per enviar només un responsable per a tots els centres que acompanye les obres durant el seu transport.

---

### Oportunitats de millora

---

**Sostenibilitat en les exposicions:** no s'han incorporat criteris sostenibles en el disseny, planificació i execució de les exposicions temporals que organitza el centre. Només s'evidencia alguna iniciativa aïllada implantada per reduir l'impacte ambiental de les exposicions (com ara la homogeneïtzació del mobiliari), però en cap cas forma part d'un programa sistemàtic d'actuació.

**Sostenibilitat en oficines:** el personal d'oficines no està aplicant bones pràctiques ambientals per reduir els seus aspectes ambientals (consum de paper, consum d'electricitat, etc.).

---



## O6. Diagnosi

---

### Oportunitats de millora

---

**Gestió de residus:** en primer lloc, el personal té un desconeixement important de les obligacions legals relacionades amb la gestió dels residus que genera el centre, tant en la seva activitat ordinària com en les exposicions temporals i activitats que organitza. A més, l'equipament només segrega i valoritza les fraccions de plàstic, cartró i materials perillosos i no s'ha plantejat objectius de minimització dels residus generats.

---

**Sensibilització ambiental als visitants:** l'IVAM no està aprofitant la seua capacitat d'atracció de públics (exposicions, visites grupals, activitats familiars, etc. ) per organitzar campanyes i difondre missatges sobre medi ambient i sostenibilitat.

---

# 07

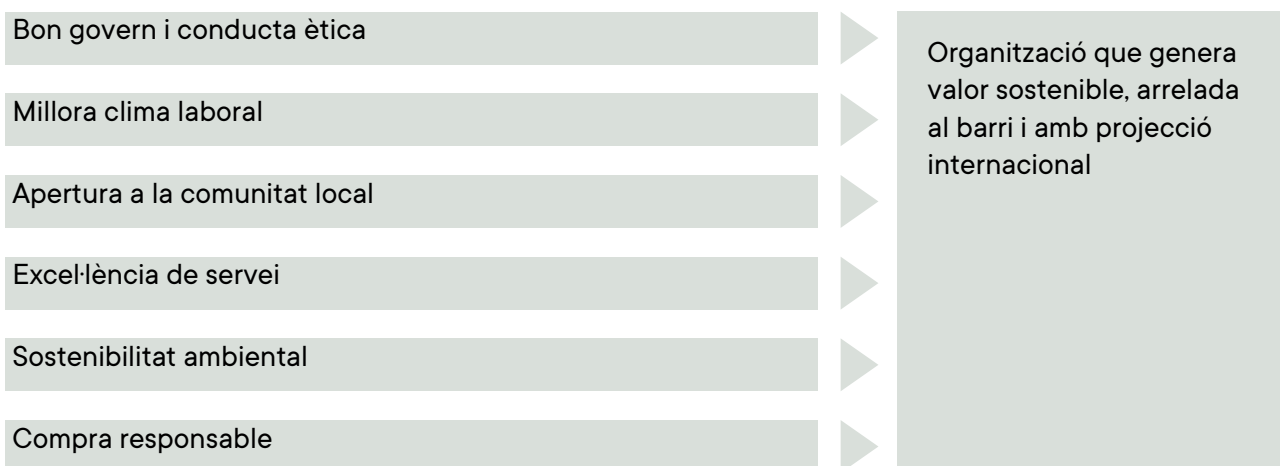


## Pla de sostenibilitat

### **7.1. Línies estratègiques de sostenibilitat**

A partir de la reflexió de l'estat actual de la sostenibilitat a l'IVAM, es proposa el **pla estratègic de sostenibilitat** de l'IVAM.

El pla s'articula en 6 línies estratègiques orientades a generar un valor sostenible a llarg termini, obrir l'organització al barri i garantir una projecció internacional de l'entitat.





## 07. Pla de sostenibilitat

### 7.2. Objectius de sostenibilitat

Per cada línia estratègica es relacionen els objectius que podria abordar l'IVAM per consolidar la seua aposta per la sostenibilitat. Els objectius de sostenibilitat s'han correlacionat amb els ODS.

LÍNEES ESTRATÈGIQUES	OBJECTIUS
<b>Bon govern i conducta ètica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1.1. Establir reptes i objectius de l'Institut</li><li>1.2. Maximitzar l'eficiència operativa</li><li>1.3. Minimitzar els riscos penals</li><li>1.4. Integar la sostenibilitat a l'estratègia</li></ul>
<b>Excel·lència de servei</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>2.1. Mesurar el nivell de satisfacció dels visitants</li><li>2.2. Garantir l'experiència del visitant</li></ul>
<b>Apertura a la comunitat local</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>3.1. Obrir-se al barri, involucrant la comunitat artística</li><li>3.2. Potenciar aliances amb altres entitats culturals</li><li>3.3. Promoure la cultura i l'educació al territori</li><li>3.4. Assolir l'accessibilitat universal</li></ul>
<b>Compra responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>4.1. Garantir condicions laborals justes empreses de serveis</li><li>4.2. Estendre compromís de la sostenibilitat proveïdors</li></ul>
<b>Millora clima laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>5.1. Potenciar la participació de l'equip humà</li><li>5.2. Reduir la precarietat laboral</li><li>5.3. Potenciar la formació personal</li><li>5.4. Garantir la igualtat efectiva</li></ul>
<b>Sostenibilitat ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>6.1. Gestionar el medi ambient</li><li>6.2. Contribuir a la lluita contra l'emergència climàtica</li><li>6.3. Organitzar exposicions sostenibles</li><li>6.4. Prevenir i gestionar els residus</li></ul>



### 7.3. Projectes de sostenibilitat

Per cada un dels objectius esmentats, es proposen diversos projectes o actuacions que queden recollits a les següents taules.

## 1. Bon govern i ètica

### 1.1.

<b>Objectiu</b>	<b>Establir els reptes i objectius de futur de l'Institut</b>
<b>ODS relacionats</b>	

- Elaborar el pla estratègic de l'IVAM per contemplar les actuacions a desenvolupar a curt, mig i llarg termini i que orienti l'entitat cap al compliment de la seva missió. El pla hauria d'incloure línies estratègiques, objectius, projectes i actuacions, amb els corresponents indicadors per mesurar el seu grau d'assoliment. Es recomana que siga un procés participatiu, amb la intervenció de representants de les diferents parts interessades de l'Institut. Seria interessant associar els objectius del pla estratègic amb els ODS.

### 1.2.

<b>Objectiu</b>	<b>Maximitzar l'eficiència organitzativa de l'IVAM</b>
<b>ODS relacionats</b>	

- Redissenyar l'estructura organitzativa de l'IVAM. Es proposa un equip directiu integrat per tres membres: Direcció, Gerència i Adjunt/a a Direcció.
  - La Direcció seria el màxim nivell de responsabilitat, executaria els acords del Consell Rector i Consell Assessor i s'enfocaria a les relacions institucionals del museu.
  - la Gerència s'encarregaria de la gestió de l'estructura de l'Institut incloent la gestió administrativa (recursos humans, compres i serveis generals), la gestió econòmica, organització i sistemes, gestió de públics i comunicació, amb la missió de garantir que l'àrea operativa del museu disposi dels recursos humans, econòmics i tecnològics necessaris i vetllar per una gestió pressupostària eficient.
  - l'Adjunt/a a Direcció assumiria la gestió artística, de la mà de la Direcció, integrant la gestió de les col·leccions, les exposicions, el registre, el programa educatiu i cultural i el centre de documentació, entre d'altres s'identifica com a oportunitat aprofitar la remodelació organitzativa per potenciar les tasques d'investigació i conservació.





## 07. Pla de sostenibilitat

- Realitzar un estudi per a la racionalització dels processos de l'IVAM que ajude a millorar l'organització del treball.
- Elaborar un pla de treball per cobrir les places vacants de l'organigrama, per assegurar que l'organització disposa dels recursos humans necessaris per dur a terme la seva missió.

### 1.3.

#### Objectiu

#### Minimitzar els riscos penals

#### ODS relacionats



- Designar un responsable de compliment normatiu, que reporte directament al Consell Rector. Així es garanteix la independència de la funció respecte a l'operativa ordinària de l'entitat.
- Dur a terme una diagnosi per identificar les principals vulnerabilitats que es podrien donar a l'organització, analitzar i avaluar el seu risc i definir les mesures preventives i de control necessàries en cas que el risc sigui més alt que el permès per l'entitat. Prioritzar els delictes que poden derivar en responsabilitat penal a l'IVAM, segons el Codi Penal en vigor.
- Elaborar el codi ètic de l'IVAM, amb les conductes permeses i els comportaments no admesos en la institució.
- Establir un canal de denúncies per que qualsevol persona de l'IVAM o de les seues parts interessades puga comunicar possibles irregularitats en relació al compliment normatiu o al codi ètic.
- Desenvolupar altres protocols per mitigar els riscos identificats (pe exemple anticorrupció, responsabilitats, diligència deguda, etc.).

### 1.4.

#### Objectiu

#### Integrar la sostenibilitat a l'estratègia

#### ODS relacionats



- Establir quins dels 17 ODS són prioritaris per a l'IVAM, en funció de la seua importància per a l'entitat i per a la societat. Es tracta d'apostar per uns pocs ODS i alinear i focalitzar els recursos de l'organització en aquells projectes que més contribueixin a assolir aquests ODS.

## 07. Pla de sostenibilitat



- 
- Dissenyar un quadre de comandament amb indicadors mesurables que permeten fer un seguiment del grau d'assoliment dels diferents objectius de sostenibilitat associats a cada ODS. Per cada indicador caldria concretar el punt de partida, la fita a assolir, la periodicitat de mesura i el responsable del reporting. Es recomana que el seguiment dels indicadors s'incorpori a les reunions de la Comissió de Sostenibilitat.
- 
- Adaptar la memòria anual de l'IVAM i transformar-la en una memòria integrada de gestió que reporti tant l'activitat de l'Institut com les actuacions i els impactes positius i negatius sobre les parts interessades (sostenibilitat). Incorporar els indicadors abans esmentats i analitzar la seua evolució en el temps.



## 2. Excel·lència de servei

### 2.1.

#### Objectiu

#### Gestionar el nivell de satisfacció dels visitants

#### ODS relacionats



- Implantar mecanismes per conèixer, mesurar i analitzar la percepció del públic en relació amb la visita a l'Institut. Algunes possibles eines podrien ser la realització d'enquestes presencials als visitants amb caràcter periòdic, el seguiment d'opinions a les xarxes socials, la gestió de les queixes i suggeriments, la implantació d'aparells al museu per que els visitants puguin avaluar el seu grau de satisfacció, etc.
- Generar un informe anual de públics, que incorpori dades del perfil dels visitants així com informació sobre el seu grau de satisfacció.
- Assignar responsabilitats per a l'anàlisi de la informació obtinguda i l'aprovació de mesures per millorar el servei.

### 2.2.

#### Objectiu

#### Garantir l'experiència del visitant a l'IVAM

#### ODS relacionats



- Implantar i certificar el sistema de gestió de l'Institut segons la norma UNE 302002 (qualitat del servei de visites a museus). El model s'estructura en tres grans blocs (gestió, prestació del servei, i instal·lacions-equipaments) que desenvolupen requisits per garantir, facilitar i enriquir la visita del públic al museu. Alguns dels aspectes que s'inclouen en aquesta norma són accessibilitat, informació al públic, venda i reserva d'entrades, atenció al visitant, desenvolupament de la visita, seguretat, neteja, manteniment, senyalètica, satisfacció de públics, etc. Es tracta d'adaptar la sistemàtica actual de treball per donar compliment als requisits d'aquesta norma i superar una auditoria externa per part d'una entitat de certificació.



### 3. Apertura a la comunitat local

#### 3.1.

##### Objectiu

**Obrir-se al barri, implicant la comunitat artística**

##### ODS relacionats



- Projecte “Pensem el barri”: es valida i reforça l’actuació incipient iniciada per l’IVAM per facilitar la integració de l’IVAM al barri. Consolidació d’un grup de treball, coordinat per un sociòleg, per apropar-se als centres escolars, associacions i comerços i identificar projectes. Algunes idees podrien ser facilitar l’accés al museu (espais, col·leccions, etc.) de col·lectius en risc d’exclusió social, treballar amb centres educatius per potenciar programes curriculars, apropar els artistes als infants, incorporar l’art com un recurs més en l’àmbit terapèutic, etc.. Es recomana aprofitar l’experiència d’altres entitats culturals de referència com el Museu d’Art Contemporani de Barcelona, el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía i Museu Nacional d’Art de Catalunya, entre d’altres.
- Identificar projectes de col·laboració amb entitats locals per atraure col·lectius que, fins ara, no han estat vinculats a l’Institut. Fer que l’IVAM evolucione cap a un centre de producció real, involucrant la comunitat artística en els esmentats projectes per generar continguts (llibres, publicacions, obres d’art, etc.).

#### 3.2.

##### Objectiu

**Potenciar aliances amb altres entitats culturals**

##### ODS relacionats



- Desenvolupar un projecte de col·laboració amb altres entitats culturals per trobar sinèrgies i optimitzar recursos per difondre millor l’art contemporani. Es tracta de crear o participar en una xarxa de museus per fomentar l’intercanvi d’experiències, els coneixements tècnics i la formació i reciclatge dels professionals del museu.



**3.3.**

**Objectiu**

**Promoure la cultura i la educació al territori**

**ODS relacionats**



• Projecte “IVAM al territori”: validem el projecte recentment iniciat per que l’IVAM ixca del Centre Julio González i dinamitze activitats culturals per tota la Comunitat Valenciana. En primer lloc, cal inventariar els centres rurals i seleccionar els que puguen encaixar més en el projecte. Posteriorment, caldrà desenvolupar un programa d’activitats culturals, en col·laboració amb una empresa externa.

• Organitzar exposicions temporals de la col·lecció de l’IVAM en altres ciutats de la Comunitat Valenciana. Aquesta actuació permetria incrementar la visibilitat de la institució a tot el territori, donar a conèixer obres fins ara no exposades i facilitaria el desenvolupament professionals dels gestors culturals d’arreu de la Comunitat.

**3.4.**

**Objectiu**

**Assolir l’accessibilitat universal <sup>(1)</sup>**

**ODS relacionats**



• Projecte “IVAM sostenible”:

- Dur a terme una diagnosi per avaluar l’accessibilitat universal a les instal·lacions, serveis i continguts del museu.
- Establir mesures per millorar l’accessibilitat del museu. Garantir que el museu disposa d’alternatives adreçades a tots els col·lectius amb necessitats especials (físiques, auditives, visuals, cognitives, etc.). Facilitar l’accés de les col·leccions al públic mitjançant la digitalització d’obres.
- Aprofitar el projecte per generar espais que afavoreixin la convivència i la comunicació dins del museu.

<sup>(1)</sup> L’accessibilitat universal és el conjunt de mesures i estratègies que tenen com a objectiu fer de l’Institut un entorn no excloent. El projecte hauria d’eliminar les barreres físiques, sensorials, intel·lectuals i econòmiques que impedeixen l’accés a la cultura.



---

## 4. Compra responsable

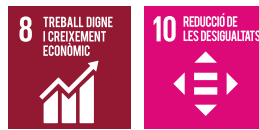
---

### 4.1.

#### Objectiu

**Garantir condicions laborals justes del personal d'empreses externes que presten el seu servei a l'IVAM**

#### ODS relacionats



- Revisar els plecs de contractació dels serveis implicats (atenció de públics, manteniment, neteja, seguretat, etc.) per garantir que el personal de les empreses contractades tinguin condicions laborals justes i responsables (retribució, jornades, hores extres, etc.). Establir una comissió de treball per consensuar la política de l'IVAM en aquest àmbit amb els principals agents implicats.

### 4.2.

#### Objectiu

**Estendre el compromís de sostenibilitat als proveïdors**

#### ODS relacionats



- Continuar avançant en l'estratègia actual d'incloure clàusules socials i ambientals en els contractes ordinaris com a criteri de desempat i com a condicions essencials d'execució per que els adjudicataris dels contractes les hagen de complir. Fer servir com a referència les guies de compra responsable elaborades per altres administracions públiques.
  - Estendre gradualment l'aplicació d'aquesta estratègia als contractes menors i a la compra d'obres d'art.
  - Potenciar compres a Centres Especials de Treball, ONG's i en l'entorn local (km. 0), en la mesura que pugui ser aplicable.
  - Seleccionar empreses proveïdores amb criteris de sostenibilitat i oferir-les als clients que lloguen espais a l'IVAM.
  - Establir un procediment per garantir l'avaluació del compliment dels requisits contractuals i de les clàusules socials i ambientals, en particular.
-



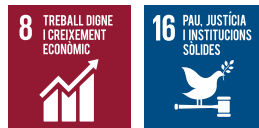
## 5. Millora del clima laboral

### 5.1.

#### Objectiu

**Potenciar la participació de l'equip humà**

#### ODS relacionats



- Implantar una enquesta de clima laboral per conèixer el nivell de satisfacció del personal de l'IVAM i detectar problemes que estiguen afectant la seua motivació, rendiment i productivitat. Es recomana constituir un grup de treball per consensuar els principals temes a abordar a l'enquesta, donar feed-back dels resultats assolits i coordinar les millores a adoptar. L'enquesta es podria fer cada 3 o 4 anys per donar temps d'implantar les mesures acordades .

- Implantar una enquesta de riscos psicosocials per identificar els factors derivats de l'organització del treball i/o de l'ambient que podrien provocar problemes psicofisiològics a les persones (estrès, mobbing, burnout, ansietat, depressió, etc.).

### 5.2.

#### Objectiu

**Reduir la precarietat laboral**

#### ODS relacionats



- Treure ofertes d'ocupació pública pendents de desenvolupament per reduir l'alt nivell de temporalitat del personal.

### 5.3.

#### Objectiu

**Potenciar la formació del personal**

#### ODS relacionats



- Dissenyar una metodologia senzilla per avaluar el rendiment professional de l'equip humà de l'IVAM.

## 07. Pla de sostenibilitat



- Avaluar anualment el rendiment professional de cada persona (reunió entre el treballador/a i el seu superior jeràrquic) on es puga avaluar el grau d'assoliment dels objectius individuals i de les competències requerides. Aprofitar les trobades per fixar nous objectius i identificar les necessitats de formació associades. Incorporar activitats formatives relacionades amb el projecte de sostenibilitat.
- Acordar el pla de formació anual amb els representants dels treballadors.
- Garantir l'aplicació del pla, sota la coordinació de l'àrea de Recursos Humans.

### 5.4.

#### Objectiu

**Assolir la igualtat efectiva**

#### ODS relacionats



- Actualitzar el pla d'igualtat en vigor, que cobreix el període 2017-2020, segons les indicacions de la Llei 7/2007, de 20 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Rellançar la Comissió d'Igualtat per a la realització del projecte. Enregistrar el pla a l'Institut Valencià de les Dones i per a la Igualtat de Gènere.
- Garantir el compromís de Direcció en la implantació de les mesures acordades en el nou pla d'igualtat. Seguiment a càrrec de la Comissió d'Igualtat i informe semestral a Direcció.
- Elaborar un protocol per prevenir l'assetjament general i sexual a l'IVAM i abordar les denúncies que formulen les persones que hagen pogut ser víctimes d'aquestes situacions. Constituir una comissió de treball per a la redacció del document i informar/formar al personal per a la seua aplicació.





## 6. Sostenibilitat ambiental

### 6.1.

#### Objectiu

**Gestionar l'impacte ambiental de l'IVAM**

#### ODS relacionats



- Implantar i certificar un sistema de gestió ambiental segons la norma ISO 14001, en línia amb altres equipaments culturals de referència. Aquest projecte permetria reduir l'impacte ambiental de l'equipament, assegurar el compliment legal de les obligacions en matèria de medi ambient i seguretat industrial i posicionar a l'IVAM com una entitat compromesa amb el medi ambient. Seria un marc de referència per vehicular totes les actuacions engegades en aquest àmbit.

### 6.2.

#### Objectiu

**Contribuir a la lluita contra l'emergència climàtica**

#### ODS relacionats



- Implantar les mesures previstes de transició energètica ja acordades i les que es puguin derivar de l'auditoria energètica: instal·lació de plaques solars per autoconsum, adquisició d'equips de clima més eficients, substitució lluminària per tecnologia LED, etc. Plantejar altres opcions com el subministrament elèctric amb certificació d'origen renovable, domotització, entre d'altres.
- Quantificar l'impacte climàtic de l'IVAM: recalcular la petjada de carboni de la institució, és a dir, les tones equivalents d'CO2 emeses com a conseqüència de l'activitat de l'IVAM. Plantejar objectius de reducció d'emissions i aprofitar mecanismes per compensar les emissions generades.
- Realitzar un estudi/auditoria energètica de l'equipament per avaluar l'eficàcia de les mesures preses a la darrera dècada.



**6.3.**

**Objectiu**

**Organitzar exposicions sostenibles**

**ODS relacionats**



- Elaborar un manual de bones pràctiques que faciliten la integració de la sostenibilitat ambiental en el dia a dia de la gestió de les exposicions temporals de l'IVAM. Caldria analitzar tots els processos que intervenen en el disseny, planificació i execució de les exposicions temporals i dissenyar registres tipus check-list per ajudar al personal en seva implantació.
- Establir sistemàtica per autoritzar des del punt de vista econòmic les exposicions. Incorporar estudis sobre el pla d'inversions i la gestió contractual. Avaluar el cost-benefici de cada exposició, a la seua finalització. Reconsiderar l'actual model de grans exposicions constants per incorporar altres formats que donen resposta a inquietuds o aspectes rellevants que demana la societat.

**6.4.**

**Objectiu**

**Prevenir i gestionar els residus**

**ODS relacionats**



- Dur a terme un estudi de minimització i gestió de residus. La diagnosi permetria inventariar i quantificar els residus generats per l'IVAM, avaluar si l'organització està al dia de les seues obligacions legals i facilitar recomanacions per reduir la generació i incrementar la segregació dels residus.
- Implantar la recollida selectiva de totes les fraccions de residus, amb gestors autoritzats per la Generalitat Valenciana.
- Elaborar un manual de bones pràctiques per reduir l'impacte ambiental de l'activitat a les oficines. Incidir en la reducció dels consums d'aigua, energia, paper, plàstic, etc. i en la gestió de residus.
- Sensibilitzar i formar al personal en la gestió de residus i en les bones pràctiques ambientals.





## 07. Pla de sostenibilitat

### **7.5. Recomanacions generals**

1. **Formalitzar** públicament el **compromís** de la Direcció amb la sostenibilitat.
2. Designar un **responsable de sostenibilitat**, que coordine les actuacions a realitzar, en faça un seguiment de la seua aplicació i informe a la Direcció dels resultats assolits. Aquest responsable comptaria amb el suport de Comissió de Sostenibilitat, recentment constituïda a iniciativa de la nova Gerència.
3. Un cop validats els objectius i projectes, definir **indicadors** per poder avaluar els resultats obtinguts.
4. **Formar i sensibilitzar al personal** de l'IVAM en el contingut del pla de sostenibilitat.
5. **Implantar i fer un seguiment del pla.** Es recomana que l'IVAM vagi desenvolupant progressivament els projectes identificats.
6. **Avaluar els resultats** obtinguts mitjançant els indicadors. Incorporar el seguiment de les mètriques a les reunions de la Comissió de Sostenibilitat i informar periòdicament a la Gerència. Les conclusions permetran disposar d'informació per revisar el pla de sostenibilitat i establir nous objectius o reptes.

### **7.6. Comunicació, sensibilització i formació**

Un cop aprovat el pla de sostenibilitat, és bàsic definir un pla de comunicació/sensibilització/formació. Els principals objectius a assolir serien:

- Posar en coneixement del personal de l'IVAM i de les seues parts interessades l'estratègia i el pla d'acció en matèria de sostenibilitat.
- Informar i posar en valor les actuacions específiques que es realitzen en el marc de l'estratègia d'RS,
- Difondre els resultats obtinguts (indicadors, etc.).
- Promoure la participació de les parts interessades per aconseguir el seu involucrament en el projecte.



## 07. Pla de sostenibilitat

Les actuacions més destacades que es proposen són les següents:

### a) Actuacions globals

- Crear una imatge i un lema per difondre el projecte de sostenibilitat de l'IVAM.
- Integrar la sostenibilitat a la memòria anual de l'IVAM, detallant les accions socials, ambientals i ètiques que s'estan duent a terme i els resultats assolits.
- Incloure un apartat específic de sostenibilitat a la pàgina web de l'IVAM que permeti:
  - Difondre el pla de sostenibilitat.
  - Donar a conèixer les bones pràctiques implantades.
  - Ubicar la memòria anual (veure punt anterior).
  - Afegir un formulari de contacte, per rebre comentaris/aportacions de les parts interessades i donar-los resposta.

### b) Actuacions específiques amb el personal de l'IVAM

- Incorporar la sostenibilitat en el pla de formació anual. Desenvolupar activitats formatives genèriques (concepte, dimensions, gestió, etc.) amb altres d'específiques que profunditzen en les cinc dimensions i en les bones pràctiques associades.
- Potenciar la participació del personal per identificar possibles noves actuacions.

### c) Altres actuacions externes

- Aprofitar les visites de públic a les exposicions, col·lecció i activitats per difondre missatges de sostenibilitat, sobretot en la dimensió ambiental.
- Participar activament en seminaris, congressos o xerrades de sostenibilitat promoguts per altres entitats per donar a conèixer l'experiència de l'IVAM.
- Organitzar, en coordinació amb altres administracions, una trobada de sostenibilitat a l'IVAM per afavorir l'intercanvi d'experiències amb altres entitats culturals.



## 07. Pla de sostenibilitat

### 7.7. Relació entre pla de sostenibilitat i els ODS

Finalment, s'adjunta taula que correlaciona les línies i objectius estratègics amb els ODS:

LÍNEES ESTRATÈGIQUES	OBJECTIUS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
<b>Bon govern i conducta ètica</b>	1.1. Establir reptes i objectius de l'Institut																		
	1.2. Maximitzar l'eficiència operativa																		
	1.3. Minimitzar els riscos penals																		
	1.4. Integrar la sostenibilitat a l'estratègia																		
<b>Excel·lència de servei</b>	2.1. Mesurar el nivell de satisfacció dels visitants																		
	2.2. Garantir l'experiència del visitant																		
<b>Apertura a la comunitat local</b>	3.1. Obrir-se al barri, involucrant la comunitat artística																		
	3.2. Potenciar aliances amb altres entitats culturals																		
	3.3. Promoure la cultura i l'educació al territori																		
	3.4. Assolir l'accessibilitat universal																		
<b>Compra responsable</b>	4.1. Garantir condicions laborals justes empreses de serveis																		
	4.2. Estendre compromís de la sostenibilitat proveïdors																		
<b>Millora clima laboral</b>	5.1. Potenciar la participació de l'equip humà																		
	5.2. Reduir la precarietat laboral																		
	5.3. Potenciar la formació personal																		
	5.4. Garantir la igualtat efectiva																		
<b>Sostenibilitat ambiental</b>	6.1. Gestionar el medi ambient																		
	6.2. Contribuir a la lluita contra l'emergència climàtica																		
	6.3. Organitzar exposicions sostenibles																		
	6.4. Prevenir i gestionar els residus																		



IVAM **SOSTENIBLE**  
AGENDA 2030