



# **Plan de sostenibilidad 2021-2023**

IVAM 



# Índice

<b>03</b>	<b>01 Resumen ejecutivo</b>
<b>05</b>	<b>02 Introducción</b>
<b>06</b>	<b>03 Perfil del IVAM</b>
<b>07</b>	<b>04 Sostenibilidad</b>
07	4.1. Concepto de sostenibilidad
07	4.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
09	4.3. Partes interesadas
<b>10</b>	<b>05 Metodología de trabajo</b>
10	5.1. Dimensiones de la sostenibilidad
11	5.2. Bloques y temáticas de sostenibilidad
<b>14</b>	<b>06 Diagnóstico</b>
14	6.1. Valoración general
15	6.2. Puntos fuertes y oportunidades de mejora
<b>22</b>	<b>07 Plan de sostenibilidad</b>
22	7.1. Líneas estratégicas de sostenibilidad
23	7.2. Objetivos de sostenibilidad
24	7.3. Proyectos de sostenibilidad
35	7.4. Calendarización de proyectos
36	7.5. Recomendaciones generales
36	7.6. Comunicación, sensibilización y formación
38	7.7. Relación entre plan de sostenibilidad y los ODS

# 01



## Resumen ejecutivo

El desarrollo sostenible es un nuevo modelo socioeconómico que tiene como objetivo satisfacer las expectativas y necesidades actuales de la sociedad, pero preocupándose por el futuro del planeta para asegurar que las nuevas generaciones también puedan disfrutarla. Sin desarrollo sostenible no hay futuro. Eso implica repensar nuestra manera de vivir, replantearnos cómo hacemos las cosas y aceptar nuestra responsabilidad ~~con~~hacia las generaciones futuras.

Para lograr el desarrollo sostenible en todo el planeta sin dejar a nadie atrás, 193 países firmaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en 2015, en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas.

Este documento es una hoja de ruta global para que el planeta sea más próspero, justo y respetuoso~~más justo y más respetuoso~~ con el medio ambiente. La Agenda 2030 se estructura en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se concretan en 169 metas que comprenden los ámbitos ~~social~~social, ambiental y económico.



## 01. Resumen ejecutivo

Es evidente que, para lograr los ODS incluidos en esta agenda universal, es imprescindible incorporar el amplio y diverso ámbito de la cultura y las humanidades.

Los ODS nos aportan un sistema de valores universal. La cultura es transmisora de valores. Juntos constituyen el binomio perfecto para la transformación social necesaria en el camino hacia el desarrollo sostenible.

El IVAM, como entidad cultural de referencia en la Comunitat Valenciana, debe ser un agente líder en este proceso transformador. La integración de la sostenibilidad y de los ODS en la estrategia del IVAM es una magnífica oportunidad para que la institución gestione la relación con sus partes interesadas de forma eficaz y mejore su reputación.

Los trabajos desarrollados en los últimos meses han permitido diseñar un **plan estratégico de sostenibilidad para el IVAM**, que se articula en seis líneas estratégicas orientadas a generar un valor sostenible a largo plazo, abrir la organización al barrio y garantizar una proyección internacional de la entidad.

Buen gobierno y conducta ética  
Mejora del clima laboral

Apertura a la comunidad local

Excelencia de servicio

Sostenibilidad ambiental

Compra responsable

Organización que genera valor sostenible, arraigada en el barrio y con proyección internacional



## **Introducción**

El Institut Valencià d'Art Modern (IVAM) es una institución que tiene como finalidad principal “el desarrollo de la política cultural de la Generalitat Valenciana en lo que se refiere al conocimiento, la protección, la promoción y la difusión del arte moderno”. Desde su creación, en 1986, el IVAM ha desarrollado un papel central en el panorama artístico español, con una de las mejores colecciones de arte moderno y contemporáneo y una programación expositiva de primer nivel. Sin embargo, más de 30 años después de su creación, el IVAM se enfrenta a retos importantes para adaptarse a los nuevos tiempos.

En este sentido, uno de los proyectos estratégicos de futuro del IVAM es la integración de la sostenibilidad en su propia gestión.

Los objetivos principales del plan de sostenibilidad son:

1. Poner en valor las actuaciones de sostenibilidad ya implantadas en el IVAM para que se visualicen a escala corporativa y sean conocidas por las partes interesadas.
2. Identificar las principales oportunidades de mejora en el ámbito de la sostenibilidad dentro de la institución.
3. Dar a conocer las líneas estratégicas, objetivos y proyectos de sostenibilidad del IVAM que permiten potenciar los impactos positivos y minimizar los impactos negativos en los ámbitos económico, social y ambiental para el periodo 2021-2023, así como alinear y priorizar los recursos de la organización.



## Perfil del IVAM

- El IVAM es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia, constituida en 1986, regulada por Ley 1/2018, de 9 de febrero, de la Generalitat Valenciana.
- El IVAM tiene como objetivo el conocimiento, la tutela, la incentivación y la difusión del arte moderno y contemporáneo.
- Para el cumplimiento de sus finalidades, las funciones propias de la institución son:
  - Constituir y custodiar un conjunto de colecciones museísticas representativas del desarrollo del arte moderno, así como todas las funciones museográficas asociadas a esta función.
  - Organizar y llevar a cabo exposiciones de arte moderno.
  - Organizar y llevar a cabo actividades culturales encaminadas al conocimiento y la difusión del arte moderno.
- El IVAM se ubica en el Centre Julio González, edificio de nueva planta en el barrio del Carme de la ciudad de València. El edificio, inaugurado en 1989, presenta la colección del museo junto con otras muestras de tipo temporal.
- El IVAM dispone de unas 14.000 obras, de las que unas 500 se exhiben al público.
- El máximo órgano de gobierno del IVAM es el ~~Consejo~~ **Consell** Rector, cuya presidencia ~~se ejerce~~ ~~está ejercida~~ por el ~~consejero~~ **conseller** de Educación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana. Cuenta, también, con un Consejo Asesor.
- El presupuesto del ejercicio 2020 está fijado en unos 11 millones de euros. Sus ingresos, mayoritariamente, provienen de la Generalitat Valenciana.
- El Centre Julio González recibió unas 209.000 visitas durante el año 2019, repartidas entre visitas generales y visitas guiadas.
- El equipo humano del IVAM lo integran, hoy por hoy, 73 personas, que tienen la consideración de personal laboral y se rigen por el derecho laboral.



## Sostenibilidad

### 4.1. Concepto de sostenibilidad

El desarrollo sostenible es un nuevo modelo socioeconómico que tiene como objetivo satisfacer las expectativas y necesidades actuales de la sociedad, pero preocupándose por el futuro del planeta para asegurar que las nuevas generaciones también puedan disfrutarla.

Sin desarrollo sostenible no hay futuro. Esto implica repensar nuestra manera de vivir en este mundo, significa replantearnos cómo hacemos las cosas y aceptar nuestra responsabilidad ~~por~~hacia las generaciones futuras.

### 4.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Atendiendo a su carácter estratégico y global, el 21 de mayo de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una hoja de ruta común que se han marcado todos los países que integran la Organización de las Naciones Unidas ~~el mundo~~ para que el planeta sea más próspero, justo y respetuoso ~~más justo y más respetuoso~~ con el medio ambiente.

El documento final “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” plantea 17 objetivos inclusivos (ODS), que se concretan en 169 metas que comprenden los ámbitos: ~~social~~social, ambiental y económico.



# 04







## 04. Sostenibilidad

Desde la aprobación de la Agenda 2030 y los ODS, todos los sectores de la sociedad se han activado para ponerla en marcha y lograr estos ambiciosos objetivos. Se trata de una tarea que involucra a todos los gobiernos, a las universidades, a las empresas, a la sociedad civil y, cómo no, a todos los agentes del sector cultural y creativo.

La cultura debe ser un agente clave en la construcción de un mundo mejor, puesto que puede contribuir de manera positiva y efectiva a los ODS a través de estrategias y acciones que incluyan, entre otras prioridades, el desarrollo social y económico inclusivo, la sostenibilidad ambiental, la convivencia, la cohesión social, la paz y la seguridad.

Es una obligación moral no quedarse de brazos cruzados. Las instituciones culturales tienen un poder simbólico positivo y un alto grado de fiabilidad. Sin duda, es un gran reto, pero también una gran oportunidad para abordar nuevas temáticas que conecten con la realidad, con aquello que realmente interesa a la gente. Los ODS nos aportan un sistema de valores universal. La cultura es transmisora de valores. Juntos constituyen el binomio perfecto para la transformación social necesaria en el camino hacia el desarrollo sostenible.

En lo que respecta al IVAM, la integración de los ODS a la organización presentaría múltiples beneficios. Entre otros, cabe remarcar los siguientes:

- Fortalecería la relación con las partes interesadas, facilitando el diálogo y la identificación de sus principales requisitos y necesidades.
- Ayudaría a mejorar la imagen y la reputación de la institución.
- Facilitaría nuevos modos de trabajar, más coordinación con otras entidades culturales. Trabajando estas colaboraciones se podrían identificar, por ejemplo, nuevas vías de programación colectiva o de financiación conjunta.
- Permitiría identificar y priorizar los ~~proyectos de futuro~~ futuros proyectos de la institución relacionados con el desarrollo sostenible. Los recursos son limitados y los ODS marcan hacia dónde se deberían focalizar los esfuerzos.
- Sería un referente para otras instituciones culturales, ya que, al ser una temática relativamente nueva ~~puesto que es un tema relativamente nuevo~~, hasta ahora pocas organizaciones han alineado sus estrategias, objetivos y planes de actuación con los ODS.

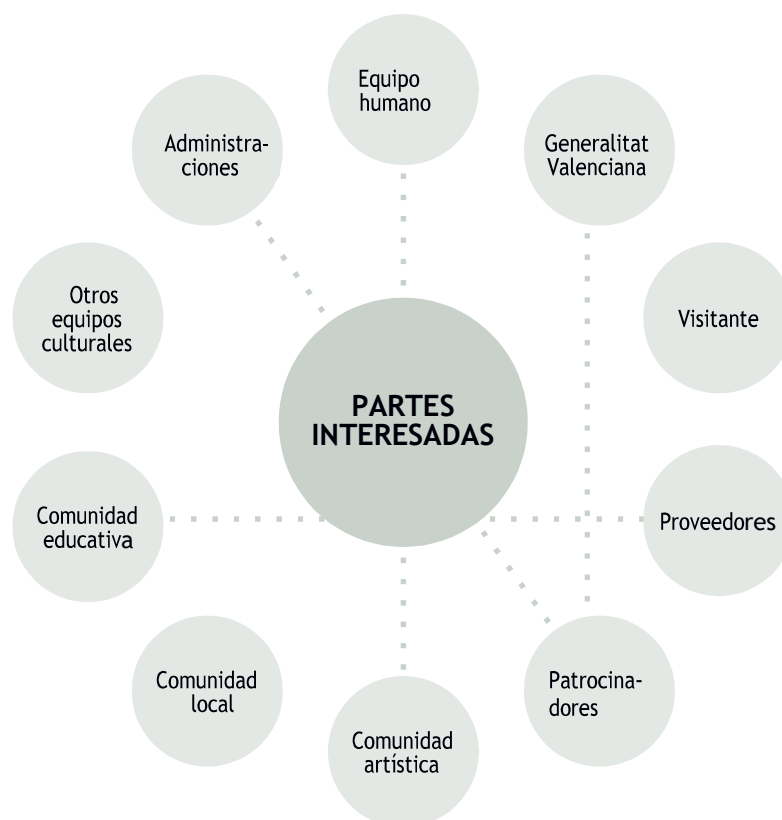


## 04. Sostenibilidad

### 4.3. Partes interesadas

Se entiende como parte interesada a los individuos o grupos que influyen o se ven influenciados por las decisiones y por la actividad de la organización.

La identificación de las partes interesadas es uno de los primeros pasos en la gestión de la sostenibilidad de una organización, ya que el modelo se basa en establecer un diálogo con esas partes interesadas para identificar sus requisitos (expectativas/necesidades). Aquellos que sean importantes para las partes interesadas y que estén a su vez alineados con la estrategia del IVAM serán ámbitos de actuación prioritaria y permitirán establecer objetivos y planes de acción coherentes en materia de sostenibilidad. Las partes interesadas del IVAM que se han identificado en el diagnóstico se recogen en el siguiente gráfico:



#### Partes interesadas IVAM

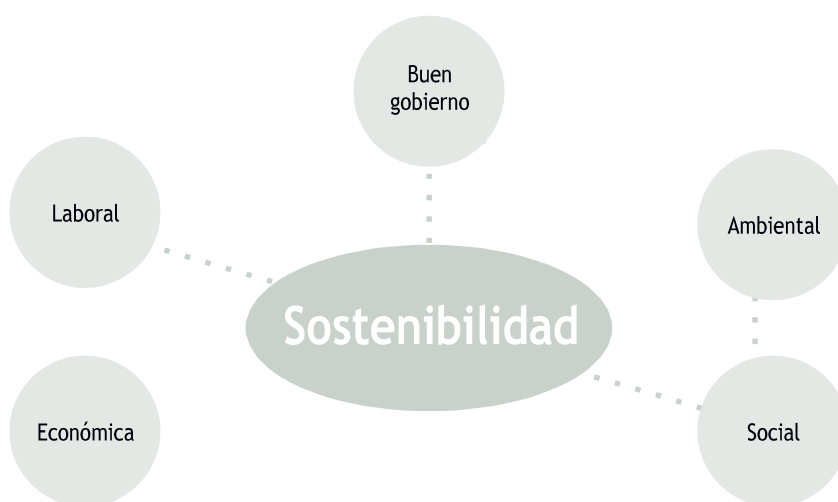
Para la elaboración del presente documento se ha realizado un conjunto de entrevistas en profundidad a 35 actores relevantes de los grupos de interés identificados, así como un análisis de los principales instrumentos de gestión jurídica, económica y administrativa del IVAM.



## Metodología de trabajo

### 5.1. Dimensiones de la sostenibilidad

El Plan de sostenibilidad del IVAM se ha estructurado tomando como marco de referencia cinco dimensiones concretas de la sostenibilidad:




---

#### Dimensiones sostenibilidad

##### 1) Buen gobierno

Contempla la integración de la sostenibilidad en el gobierno corporativo, en la definición de la estrategia, en la propia gestión y en la relación y comunicación con las partes interesadas. Transversalidad, proximidad, transparencia, rendición de cuentas, participación, comportamiento ético y gestión responsable son los principales aspectos a gestionar.

##### 2) Laboral

Considera la mejora de los aspectos laborales desde el punto de vista de la sostenibilidad: no discriminación, salud y seguridad, integración, conciliación de la vida laboral y familiar, buen clima laboral, formación y promoción de las personas, etc.

##### 3) Ambiental

Analiza la protección del medio ambiente, la preservación de los espacios naturales, la biodiversidad y la prevención de la contaminación para un desarrollo sostenible.



## 05. Metodología de trabajo

### 4) Económica

Trata de la dinamización de los entornos económicos locales a través de medidas de desarrollo que incorporen, también, criterios extraeconómicos como la sostenibilidad, la innovación, el equilibrio territorial, etc.

### 5) Social

Tiene en cuenta el fomento de la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas, a través de la cultura, la educación, etc., para garantizar la cohesión social.

## 5.2. Bloques y temáticas de sostenibilidad

Para cada una de estas dimensiones, se han definido una serie bloques y, dentro de cada bloque, unas temáticas sobre las que se ha profundizado en el diagnóstico.

Basándose en la experiencia con otras entidades culturales, los bloques y temáticas que se han considerado específicamente para el IVAM han sido los siguientes:

---

### **BUEN GOBIERNO**

Buen gobierno y ética

- Compromisos de buen gobierno y ética
- Integración de la sostenibilidad en la estrategia

Gestión responsable

- Gestión eficaz y eficiente
- Racionalización de -recursos

Compra responsable

~~-Compra responsable~~

Compliance

- Cumplimiento normativo

Transparencia

- Transparencia y rendición de cuentas

Diálogo con las partes interesadas

~~-Diálogo con las partes interesadas~~



## 05. Metodología de trabajo

---

### **LABORAL**

Condiciones laborales responsables

- Contratación y retribución
- Estabilidad laboral
- Conciliación de vida laboral, personal y familiar
- Seguridad y salud
- Igualdad y gestión de la diversidad
- Respeto a la dignidad de los trabajadores

Desarrollo profesional y formación

~~- Desarrollo profesional y formación~~

---

---

### **ECONÓMICA**

Valor económico generado

~~- Valor económico generado~~

Promoción del desarrollo local

- Contratación local
- Fomento de la economía social

Excelencia

- Calidad de las visitas
- Atención a los visitantes

Alianzas

- Gestión de alianzas

*Marketing* responsable

- Publicidad responsable
-



## 05. Metodología de trabajo

---

### COMUNIDAD

Accesibilidad universal

~~- Accesibilidad universal~~

Inclusión

- Integración en la comunidad
- Fomento de la cohesión social

Inversión en la comunidad

- Acción social
- Voluntariado

Cultura y educación

- Fomento de la cultura
  - Fomento de la educación
- 

---

### MEDIO AMBIENTE

Gestión ambiental

- Uso eficiente y responsable de los recursos
- Lucha contra el cambio climático
- Gestión de residuos y economía circular

Educación y sensibilización ambiental

- Difusión, comunicación y educación ambiental
-



## Diagnóstico

### 6.1. Valoración general

Cada uno de los aspectos de la sostenibilidad que se ha analizado en el IVAM se ha evaluado y clasificado en algunos de los siguientes grupos:



Bloques bien enfocados: puntos fuertes del IVAM.



Bloques donde el IVAM está realizando algunas actuaciones, pero que hay que potenciar.



Bloques con un importante recorrido de mejora.

Los resultados alcanzados se muestran en la siguiente tabla:

	<b>BLOQUES</b>		
<b>DIMENSIONES</b>			
BUEN GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra responsable</li> <li>• Transparencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión responsable</li> <li>• Buen gobierno y ética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance</li> <li>• Diálogo y participación con partes interesadas</li> </ul>
LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional y formación</li> </ul>	
SOCIAL		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura y educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad</li> <li>• Inclusión</li> <li>• Inversión en la comunidad</li> </ul>
ECONÓMICA		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción desarrollo local</li> <li>• Valor económico generado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas</li> <li>• Calidad <u>de las</u> visitas</li> </ul>
AMBIENTAL			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión ambiental</li> <li>• Educación y sensibilización ambiental</li> </ul>



## 06. Diagnóstico

### 6.2. Puntos fuertes y oportunidades de mejora

Para cada dimensión específica de la sostenibilidad (buen gobierno, laboral, social, económica y ambiental) se relacionan, a continuación, los puntos fuertes (buenas prácticas) y las debilidades del IVAM. Dentro de cada dimensión, se concretan las ideas por cada uno de los bloques y temáticas mencionados en el apartado 5.2. de este documento.

Se ha considerado como punto fuerte toda aquella actuación promovida por el IVAM que va más allá del cumplimiento legal y que muestra una apuesta clara por la inclusión de los aspectos sociales, ambientales o éticos en la gestión del Institut. Algunas buenas prácticas están en fase incipiente, pero se han incluido en este apartado debido a su buen enfoque y/o al hecho de que se trata de actuaciones pioneras/innovadoras en la gestión.

Las oportunidades de mejora hacen referencia a asuntos relevantes para la organización y sus partes interesadas que no han sido lo suficientemente desarrollados por el IVAM o que son incumplimientos legales.

La reflexión realizada es el punto de partida para **definir la definición del plan de sostenibilidad.**

---

#### **BUEN GOBIERNO**

---

##### **Puntos fuertes**

**Compra responsable.** La organización ha incorporado cláusulas sociales y ambientales en la contratación ordinaria de servicios y suministro. Estas cláusulas se utilizan como criterio de desempate y como condiciones esenciales de ejecución ~~para~~ que los adjudicatarios de los contratos ~~las deban~~ deben cumplir.

La estrategia seguida ha permitido que el IVAM esté en una posición mucho más favorable en comparación con otros organismos de la Generalitat Valenciana.

**Transparencia** informativa. La página web del IVAM incluye mucha información relevante de la entidad, verificada anualmente en la auditoría de cumplimiento legal.

La organización ha constituido recientemente una **Comisión de Sostenibilidad**, a propuesta de la Gerencia del IVAM. La comisión está integrada por unas 15 personas que se han presentado voluntariamente con la misión de impulsar la implantación del plan de sostenibilidad del equipamiento.

**Supervisión externa.** La entidad recibe anualmente varias auditorías externas (auditoría de cuentas, auditoría de cumplimiento legal, auditoría operativa-gestión y auditoría de la Sindicatura de Comptes), sin incidencias remarcables en los últimos años.







## 06. Diagnóstico

### BUEN GOBIERNO

#### Oportunidades de mejora

**Cultura de planificación de la gestión.** La organización no dispone de un plan estratégico formalizado que detalle los objetivos y actuaciones que permitan lograr un centro con proyección internacional y arraigado en el barrio, aspectos prioritarios planteados por los responsables políticos del IVAM. Tampoco se han llevado a cabo estudios para identificar, evaluar y tratar los principales riesgos de la organización.

**Integración de la sostenibilidad en la estrategia corporativa.** Pese a que el IVAM últimamente está poniendo en marcha actuaciones puntuales e interesantes alineadas con la sostenibilidad, este aspecto no está integrado en la estrategia de la organización.

**Seguimiento y comunicación externa.** El IVAM no está gestionando indicadores que permitan evaluar los resultados obtenidos en los aspectos más relevantes desde el punto de vista de la sostenibilidad. Además, si bien cada año se elabora y publica una memoria de la organización, el documento está muy centrado en la vertiente artística y profundiza poco en los impactos positivos y negativos de la gestión sobre las partes interesadas.

**Racionalización de los procesos** de la organización. La entidad no ha priorizado la optimización de sus circuitos de trabajo para reducir las ineficiencias y la burocracia. Además, los sistemas informáticos son obsoletos y no favorecen la productividad.

Algunos ejemplos son la dificultad para trabajar con documentos Office, la falta de un gestor documental, etc.

**Estructura organizativa** muy orientada a potenciar la vertiente artística del IVAM. La limitación de los recursos asignados para la gestión del equipamiento en los últimos años no ha permitido desarrollar proyectos clave relacionados con la mejora de la gestión.

A pesar de los supuestos antecedentes por prácticas irregulares de corrupción en periodos de gestión anterior y el impacto que tuvo sobre su reputación, el IVAM no ha desarrollado un modelo de gestión para garantizar el **cumplimiento normativo** y ético de la entidad y prevenir la comisión de hechos delictivos. Aunque se han dictado circulares sobre temas clave, no se dispone de un código ético, no se han identificado y evaluado los riesgos penales, no se ha establecido un canal de denuncias y no está cubierta la figura del auditor interno.

**Seguimiento de los contratos:** no se están supervisando los contratos en la fase de ejecución para garantizar que los adjudicatarios cumplen con todas las cláusulas establecidas y, en particular, con las cláusulas sociales y ambientales.



## 06. Diagnóstico

### LABORAL

---

#### Puntos fuertes

---

**Condiciones laborales:** en comparación con otros sectores de actividad, condiciones laborales muy buenas que incorporan medidas diversas para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y que son aplicables a todo el personal del IVAM, sea indefinido o eventual. Cabe remarcar también que recientemente todo el personal del IVAM se ha podido acoger al **Decreto 42/2019**, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. Esto ha permitido mejorar las condiciones laborales reguladas en el segundo convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración autonómica.

**Promoción de la salud:** desarrollo de campañas para promocionar hábitos saludables entre el personal del Institut. Durante el año 2019 se realizaron dos campañas con diferentes carteles por toda la organización.

**Igualdad:** el IVAM fue pionero en 2016 con la elaboración de su plan de igualdad para el periodo 2017-2020. Proyecto impulsado por la Comisión de Igualdad.

En general, buena relación entre el equipo de dirección y los representantes de los trabajadores y personal muy experimentado en sus ámbitos de conocimiento.

Cumplimiento de la Ley general de discapacidad. La entidad supera el número de personas en plantilla con necesidades especiales que requiere la citada ley.

#### Oportunidades de mejora

---

**Motivación del personal y compromiso por el proyecto.** Sensación de que la gestión del equipo humano no ha sido una prioridad en los últimos años. Los principales motivos que justifican esta sensación son:

- **Alto nivel de precariedad laboral:** alrededor del 70 % del personal del Institut son interinos con mucha antigüedad. Esta cifra es la consecuencia de la política de no desarrollo de una oferta de empleo público en los últimos años.
- **Limitación de recursos:** número elevado de plazas sin cubrir (por ejemplo: auditor interno, responsable de publicaciones, personal de registro, personal administrativo...). Este hecho dificulta una segregación eficaz de funciones y provoca una alta carga de trabajo del personal que genera un estado de ansiedad. Todo ello, agravado por la política de generar un importante volumen de exposiciones cada año.

**Condiciones laborales del personal de organizaciones externas que desarrollan su actividad en el IVAM** (atención a públicos, seguridad, limpieza, servicios educativos, etc.) con condiciones laborales desfavorables, en comparación con el personal propio del IVAM.

---



## 06. Diagnóstico

---

### Oportunidades de mejora

---

**Mecanismos de participación y diálogo del personal:** si bien se han llevado a cabo iniciativas puntuales de participación de los trabajadores (por ejemplo: el plan de formación o el plan de igualdad), la organización no tiene implantados canales (por ejemplo, encuestas de clima laboral, encuesta de riesgos psicosociales, etc.) para conocer la percepción y gestionar, de forma sistemática, los asuntos que más preocupan a la plantilla.

---

Concienciación del personal en la importancia de minimizar los riesgos de seguridad laboral: escasa utilización de los equipos de protección individual (EPI), principalmente en operaciones de más riesgo como el montaje/desmontaje de obras y el mantenimiento de las instalaciones.

---

El Institut no dispone de un protocolo de **acoso sexual**, requisito previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

---

A pesar de disponer de un plan de igualdad pionero, no se han implantado algunas de las medidas descritas en el documento y todavía hay desigualdades que habría que gestionar (presupuesto asignado a la compra de obras de arte por sexo, zona de lactancia, etc.).

---

---

## **ECONÓMICA**

---

### **Puntos fuertes**

---

No se detectan.

---

### **Oportunidades de mejora**

---

**Estudio de impacto económico:** la entidad no conoce el impacto de su actividad económica (valor económico, generación de puestos de trabajo directos e indirectos, etc.).

---

**Gestión económica de las exposiciones y actividades públicas:** si bien el IVAM ha organizado un gran número de exposiciones y actividades en los últimos años, no forma parte de la práctica habitual la realización de estudios previos sobre el plan de inversiones y la gestión contractual. Tampoco se analiza *a posteriori* su coste-beneficio.

---



## 06. Diagnóstico

### Oportunidades de mejora

**Experiencia en el IVAM:** el Institut no dispone de una estrategia para garantizar la excelencia en la experiencia de sus visitantes. Entre otros aspectos, no se ~~mide~~ ~~medir~~ el grado de satisfacción de los visitantes generales del museo, no se ofrecen recursos adicionales para ~~las visitas~~ ~~la visita~~ (*apps*, audioguías, herramientas para favorecer la accesibilidad de personas con diversidad, etc.), no se dispone de indicadores para evaluar la calidad del servicio, etc.

**Alianzas con otras entidades culturales:** la institución apenas tiene contactos continuos y sistemáticos, ni ha generado redes de colaboración, con otras entidades del sector cultural de su ámbito geográfico de actuación.

## SOCIAL

### Puntos fuertes

**Promoción de la cultura en el territorio:** el IVAM ha puesto en marcha una línea de trabajo colaborativo para llevar a cabo un mapeo de los centros rurales de la Comunitat Valenciana e identificar aquellos equipamientos donde se puedan llevar a cabo actividades culturales. ~~Es objetivo principal alcanzar~~ ~~El objetivo principal a alcanzar es~~ que el museo salga hacia fuera y dinamice actividades culturales por todo el territorio.

**Acción social:** desarrollo incipiente de proyectos para colectivos en riesgo de exclusión social durante la Navidad y las vacaciones de verano. Invitaciones para que estos colectivos también puedan disfrutar de los talleres de actividades que organiza la entidad.

**Accesibilidad** del museo para reducir las **barreras económicas** de acceso a la cultura: el equipamiento es gratuito todos los domingos y sábados a partir de las 15 horas.

### Oportunidades de mejora

**Arraigo en el barrio de El Carme.** La construcción y posterior gestión del proyecto de ampliación del museo en el pasado ha degradado la relación entre la institución y el barrio y ha provocado que el entorno local no sienta el IVAM como suyo. Además, la entidad participa poco en las actividades del barrio y no promueve actuaciones/proyectos con organizaciones sociales para facilitar la cohesión y la integración social.



## 06. Diagnóstico

---

Oportunidades de mejora

---



## 06. Diagnóstico

---

### Oportunidades de mejora

---

**Accesibilidad universal:** el equipamiento no es accesible en su totalidad para personas con limitaciones físicas y no dispone de alternativas de visita para personas con discapacidad sensorial y/o cognitiva. No se ha llevado a cabo ningún estudio para analizar la situación y proponer un plan de mejora.

**Implicación de la comunidad artística con el barrio:** aunque hay alguna iniciativa recientemente implantada, en general, no se están potenciando iniciativas para involucrar a la comunidad artística con el entorno del equipamiento.

**Voluntariado:** el equipamiento no promueve acciones sociales y de voluntariado corporativo entre su personal para fortalecer la colaboración con entidades sociales y solidarias.

---

---

## AMBIENTAL

---

### Puntos fuertes

---

**Gestión energética:** el museo ha iniciado o tiene planificadas actuaciones diversas para reducir el consumo y mejorar la eficiencia energética del equipamiento. Algunos ejemplos son la instalación de placas solares para autoconsumo, la compra de focos y equipos de clima más eficientes, la sustitución progresiva de luces por tecnología led, la mejora del aislamiento del edificio y la medición de los consumos energéticos.

**Colectivización de viajes para el transporte de obras:** el IVAM se coordina con otros museos para enviar solo a un responsable para todos los centros que acompañe las obras durante su transporte.

---

### Oportunidades de mejora

---

**Sostenibilidad en las exposiciones:** no se han incorporado criterios sostenibles en el diseño, planificación y ejecución de las exposiciones temporales que organiza el centro. Solo se evidencia alguna iniciativa aislada implantada para reducir el impacto ambiental de las exposiciones (como por ejemplo la homogeneización del mobiliario), pero en ningún caso forma parte de un programa sistemático de actuación.

**Sostenibilidad en oficinas:** el personal de oficinas no está aplicando buenas prácticas ambientales para reducir sus aspectos ambientales (consumo de papel, consumo de electricidad, etc.).

---



## 06. Diagnóstico

---

### Oportunidades de mejora

---

**Gestión de residuos:** en primer lugar, el personal tiene un desconocimiento importante de las obligaciones legales relacionadas con la gestión de los residuos que genera el centro, tanto en su actividad ordinaria como en las exposiciones temporales y actividades que organiza. Además, el equipamiento solo segrega y valoriza las fracciones de plástico, cartón y materiales peligrosos y no se ha planteado objetivos de minimización de los residuos generados.

**Sensibilización ambiental a los visitantes:** el IVAM no está aprovechando su capacidad de atracción de públicos (exposiciones, visitas grupales, actividades familiares, etc.) para organizar campañas y difundir mensajes sobre medio ambiente y sostenibilidad.

---



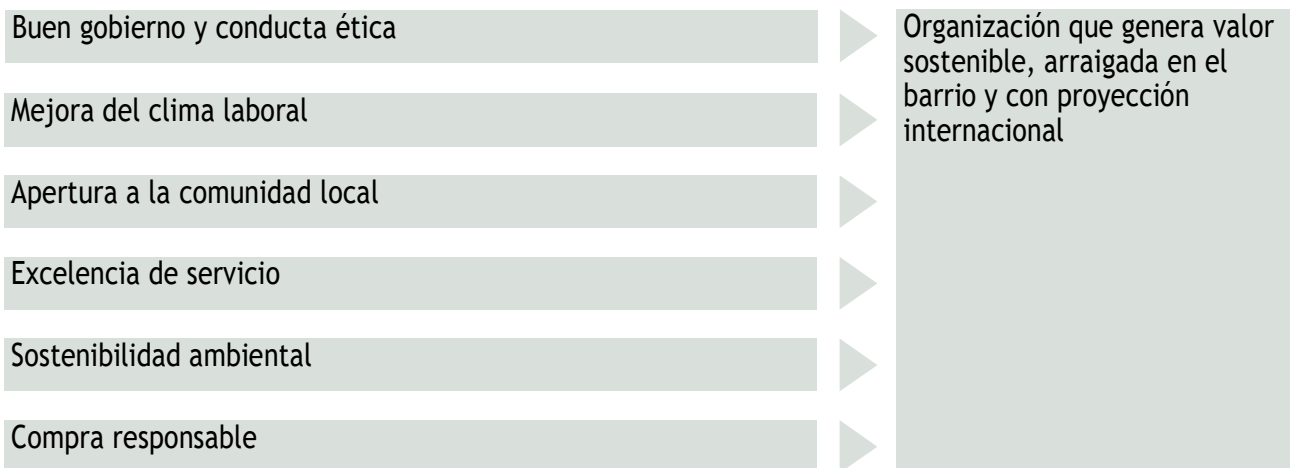


## Plan de sostenibilidad

### 7.1 Líneas estratégicas de sostenibilidad

A partir de la reflexión del estado actual de la sostenibilidad en el IVAM, se propone el **plan estratégico de sostenibilidad** del IVAM.

El plan se articula en 6 líneas estratégicas orientadas a generar un valor sostenible a largo plazo, abrir la organización al barrio y garantizar una proyección internacional de la entidad.





## 07. Plan de sostenibilidad

### 7.2 Objetivos de sostenibilidad

Por cada línea estratégica se relacionan los objetivos que podría abordar el IVAM para consolidar su apuesta por la sostenibilidad. Los objetivos de sostenibilidad se han correlacionado con los ODS.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS
Buen gobierno y conducta ética	1.1. Establecer retos y objetivos del Institut 1.2. Maximizar la eficiencia operativa 1.3. Minimizar los riesgos penales 1.4. Integrar la sostenibilidad en la estrategia
Excelencia de servicio	2.1. Medir el nivel de satisfacción de los visitantes 2.2. Garantizar la experiencia del visitante
Apertura a la comunidad local	3.1. Abrirse al barrio involucrando a la comunidad artística 3.2. Potenciar alianzas con otras entidades culturales 3.3. Promover la cultura y la educación en el territorio 3.4. Alcanzar la accesibilidad universal
Compra responsable	4.1. Garantizar condiciones laborales justas con empresas de servicios 4.2. Extender el compromiso de la sostenibilidad con proveedores
Mejora clima laboral	5.1. Potenciar la participación del equipo humano 5.2. Reducir la precariedad laboral 5.3. Potenciar la formación personal 5.4. Garantizar la igualdad efectiva
Sostenibilidad ambiental	6.1. Gestionar el medio ambiente 6.2. Contribuir a la lucha contra la emergencia climática 6.3. Organizar exposiciones sostenibles 6.4. Prevenir y gestionar los residuos



### 7.3. Proyectos de sostenibilidad

Por cada uno de los objetivos mencionados, se proponen varios proyectos o actuaciones que quedan recogidos en las siguientes tablas.

## 1. Buen gobierno y ética

### 1.1.

#### Objetivo

**Establecer los retos y objetivos de futuro del Institut**

#### ODS relacionados



- Elaborar el plan estratégico del IVAM para contemplar las actuaciones a desarrollar a corto, medio y largo plazo, y que oriente a la entidad hacia el cumplimiento de su misión. El plan debería incluir líneas estratégicas, objetivos, proyectos y actuaciones, con los correspondientes indicadores para medir su grado de logro. Se recomienda que sea un proceso participativo, con la intervención de representantes de las diferentes partes interesadas del Institut. Sería interesante asociar los objetivos del plan estratégico con los ODS.

### 1.2.

#### Objetivo

**Maximizar la eficiencia organizativa del IVAM**

#### ODS relacionados



- Rediseñar la estructura organizativa del IVAM. Se propone un equipo directivo integrado por tres miembros: dirección, gerencia y adjunto/a a dirección.
  - La dirección sería el máximo nivel de responsabilidad, ejecutaría los acuerdos del Consejo Rector y del Consejo Asesor y se enfocaría a las relaciones institucionales del museo.
  - La gerencia se encargaría de la gestión de la estructura del Institut incluyendo la gestión administrativa (recursos humanos, compras y servicios generales), la gestión económica, organización y sistemas, gestión de públicos y comunicación, con la misión de garantizar que el área operativa del museo disponga de los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios y velar por una gestión presupuestaria eficiente.
  - El adjunto/a a dirección asumiría la gestión artística, de la mano de la dirección, integrando la gestión de las colecciones, las exposiciones, el registro, el programa educativo y cultural y el centro de documentación; entre otras, se identifica como oportunidad aprovechar la remodelación organizativa para potenciar las tareas de investigación y conservación.

## 07. Plan de sostenibilidad



- Realizar un estudio para la racionalización de los procesos del IVAM que ayude a mejorar la organización del trabajo.
- Elaborar un plan de trabajo para cubrir las plazas vacantes del organigrama, para asegurar que la organización dispone de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo su misión.

### 1.3.

#### Objetivo

#### Minimizar los riesgos penales

#### ODS relacionados



- Designar un responsable de cumplimiento normativo, que reporte directamente al Consejo Rector. Así se garantiza la independencia de la función respecto a la operativa ordinaria de la entidad.
- Llevar a cabo uno de los diagnósticos para identificar las principales vulnerabilidades que se podrían dar en la organización, analizar y evaluar su riesgo y definir las medidas preventivas y de control necesarias en caso de que el riesgo sea más alto que el permitido por la entidad. Priorizar los delitos que pueden derivar en responsabilidad penal en el IVAM, según el Código Penal en vigor.
- Elaborar el código ético del IVAM, con las conductas permitidas y los comportamientos no admitidos en la institución.
- Establecer un canal de denuncias para que cualquier persona del IVAM o de sus partes interesadas pueda comunicar posibles irregularidades en relación con el cumplimiento normativo o el código ético.
- Desarrollar otros protocolos para mitigar los riesgos identificados (por ejemplo, anticorrupción, responsabilidades, diligencia debida, etc.).

### 1.4.

#### Objetivo

#### Integrar la sostenibilidad en la estrategia

#### ODS relacionados



- Establecer cuáles de los 17 ODS son prioritarios para el IVAM, en función de su importancia para la entidad y para la sociedad. Se trata de apostar por unos pocos ODS y alinear y focalizar los recursos de la organización en aquellos proyectos que más contribuyan a lograr esos ODS.

## 07. Plan de sostenibilidad



- 
- Diseñar un cuadro de mando con indicadores medibles que permitan hacer un seguimiento del grado de logro de los diferentes objetivos de sostenibilidad asociados a cada ODS. Por cada indicador habría que concretar el punto de partida, el hito a lograr, la periodicidad de medida y el responsable del *reporting*. Se recomienda que el seguimiento de los indicadores se incorpore a las reuniones de la Comisión de Sostenibilidad.
- 
- Adaptar la memoria anual del IVAM y transformarla en una memoria integrada de gestión que reporte tanto la actividad del Institut como las actuaciones y los impactos positivos y negativos sobre las partes interesadas (sostenibilidad). Incorporar los indicadores antes mencionados y analizar su evolución en el tiempo.



## 2. Excelencia de servicio

### 2.1.

#### Objetivo

**Gestionar el nivel de satisfacción de los visitantes**

#### ODS relacionados



- Implantar mecanismos para conocer, medir y analizar la percepción del público en relación con la visita al Institut. Algunas posibles herramientas podrían ser la realización de encuestas presenciales a los visitantes con carácter periódico, el seguimiento de opiniones en las redes sociales, la gestión de las quejas y sugerencias, la implantación de aparatos en el museo para que los visitantes puedan evaluar su grado de satisfacción, etc.
- Generar un informe anual de públicos, que incorpore datos del perfil de los visitantes, así como información sobre su grado de satisfacción.
- Asignar responsabilidades para el análisis de la información obtenida y la aprobación de medidas para mejorar el servicio.

### 2.2.

#### Objetivo

**Garantizar la experiencia del visitante al IVAM**

#### ODS relacionados



- Implantar y certificar el sistema de gestión del Institut según la norma UNE 302002 (calidad del servicio de visitas a museos). El modelo se estructura en tres grandes bloques (gestión, prestación del servicio, e instalaciones-equipamientos) que desarrollan requisitos para garantizar, facilitar y enriquecer la visita del público al museo. Algunos de los aspectos que se incluyen en esta norma son accesibilidad, información al público, venta y reserva de entradas, atención al visitante, desarrollo de la visita, seguridad, limpieza, mantenimiento, señalética, satisfacción de públicos, etc. Se trata de adaptar la sistemática actual de trabajo para dar cumplimiento a los requisitos de esta norma y superar una auditoría externa por parte de una entidad de certificación.



### 3. Apertura a la comunidad local

#### 3.1.

##### Objetivo

**Abrirse al barrio, implicando a la comunidad artística**

##### ODS relacionados



- Proyecto “Pensar el barrio”: se valida y refuerza la actuación incipiente iniciada por el IVAM para facilitar la integración del IVAM en el barrio. Consolidación de un grupo de trabajo, coordinado por un sociólogo, para acercarse a los centros escolares, asociaciones y comercios e identificar proyectos. Algunas ideas podrían ser facilitar el acceso al museo (espacios, colecciones, etc.) de colectivos en riesgo de exclusión social, trabajar con centros educativos para potenciar programas curriculares, acercar a los artistas a los niños, incorporar el arte como un recurso más en el ámbito terapéutico, etc. Se recomienda aprovechar la experiencia de otras entidades culturales de referencia como el Museu d’Art Contemporani de Barcelona, el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía y el Museu Nacional d’Art de Catalunya, entre otros.
- Identificar proyectos de colaboración con entidades locales para atraer a colectivos que, hasta ahora, no han estado vinculados al Institut. Hacer que el IVAM evolucione hacia un centro de producción real, involucrando a la comunidad artística en los citados proyectos para generar contenidos (libros, publicaciones, obras de arte, etc.).

#### 3.2.

##### Objetivo

**Potenciar alianzas con otras entidades culturales**

##### ODS relacionados



- Desarrollar un proyecto de colaboración con otras entidades culturales para encontrar sinergias y optimizar recursos para difundir mejor el arte contemporáneo. Se trata de crear o participar en una red de museos para fomentar el intercambio de experiencias, los conocimientos técnicos y la formación y reciclaje de los profesionales del museo.



### 3.3.

#### Objetivo

**Promover la cultura y la educación en el territorio**

#### ODS relacionados



- Proyecto “IVAM al territorio”: validamos el proyecto recientemente iniciado para que el IVAM salga del Centre Julio González y dinamice actividades culturales por toda la Comunitat Valenciana. En primer lugar, es necesario inventariar los centros rurales y seleccionar los que puedan encajar más en el proyecto. Posteriormente, habrá que desarrollar un programa de actividades culturales, en colaboración con una empresa externa.
- Organizar exposiciones temporales de la colección del IVAM en otras ciudades de la Comunitat Valenciana. Esta actuación permitiría incrementar la visibilidad de la institución en todo el territorio, daría a conocer obras hasta ahora no expuestas y facilitaría el desarrollo profesional de los gestores culturales de toda la Comunitat.

### 3.4.

#### Objetivo

**Alcanzar la accesibilidad universal <sup>(1)</sup>**

#### ODS relacionados



- Proyecto “IVAM sostenible”:
  - Llevar a cabo un diagnóstico para evaluar la accesibilidad universal en las instalaciones, servicios y contenidos del museo.
  - Establecer medidas para mejorar la accesibilidad del museo. Garantizar que el museo dispone de alternativas dirigidas a todos los colectivos con necesidades especiales (físicas, auditivas, visuales, cognitivas, etc.). Facilitar el acceso de las colecciones al público mediante la digitalización de obras.
  - Aprovechar el proyecto para generar espacios que favorezcan la convivencia y la comunicación dentro del museo.

<sup>(1)</sup> La accesibilidad universal es el conjunto de medidas y estrategias que tienen como objetivo hacer del Institut un entorno no excluyente. El proyecto debería eliminar las barreras físicas, sensoriales, intelectuales y económicas que impiden el acceso a la cultura.





## 4. Compra responsable

### 4.1.

#### Objetivo

**Garantizar condiciones laborales justas del personal de empresas externas que prestan su servicio al IVAM**

#### ODS relacionados



- Revisar los pliegos de contratación de los servicios implicados (atención a públicos, mantenimiento, limpieza, seguridad, etc.) para garantizar que el personal de las empresas contratadas tenga condiciones laborales justas y responsables (retribución, jornadas, horas extras, etc.). Establecer una comisión de trabajo para consensuar la política del IVAM en este ámbito con los principales agentes implicados.

### 4.2.

#### Objetivo

**Extender el compromiso de sostenibilidad a los proveedores**

#### ODS relacionados



- Continuar avanzando en la estrategia actual de incluir cláusulas sociales y ambientales en los contratos ordinarios como criterio de desempate y como condiciones esenciales de ejecución para que los adjudicatarios de los contratos las deban cumplir. Usar como referencia las guías de compra responsable elaboradas por otras administraciones públicas.
- Extender gradualmente la aplicación de esta estrategia a los contratos menores y a la compra de obras de arte.
- Potenciar compras en centros especiales de trabajo, en ONG y en el entorno local (km 0), en la medida que pueda ser aplicable.
- Seleccionar empresas proveedoras con criterios de sostenibilidad y ofrecerlas a los clientes que alquilen espacios al IVAM.
- Establecer un procedimiento para garantizar la evaluación del cumplimiento de los requisitos contractuales y de las cláusulas sociales y ambientales, en particular.



## 5. Mejora del clima laboral

### 5.1.

#### Objetivo

**Potenciar la participación del equipo humano**

#### ODS relacionados



- Implantar una encuesta de clima laboral para conocer el nivel de satisfacción del personal del IVAM y detectar problemas que estén afectando a su motivación, rendimiento y productividad. Se recomienda constituir un grupo de trabajo para consensuar los principales temas a abordar en la encuesta, dar *feedback* de los resultados alcanzados y coordinar las mejoras a adoptar. La encuesta se podría hacer cada 3 o 4 años para dar tiempo a implantar las medidas acordadas.
- Implantar una encuesta de riesgos psicosociales para identificar los factores derivados de la organización del trabajo y/o del ambiente que podrían provocar problemas psicofisiológicos a las personas (estrés, *mobbing*, *burnout*, ansiedad, depresión, etc.).

### 5.2.

#### Objetivo

**Reducir la precariedad laboral**

#### ODS relacionados



- Sacar ofertas de empleo público pendientes de desarrollo para reducir el alto nivel de temporalidad del personal.

### 5.3.

#### Objetivo

**Potenciar la formación del personal**

#### ODS relacionados



- Diseñar una metodología sencilla para evaluar el rendimiento profesional del equipo humano del IVAM.



## 07. Plan de sostenibilidad

- Evaluar anualmente el rendimiento profesional de cada persona (reunión entre trabajador/a y su superior jerárquico) donde se pueda evaluar el grado de logro de los objetivos individuales y de las competencias requeridas. Aprovechar los encuentros para fijar nuevos objetivos e identificar las necesidades de formación asociadas. Incorporar actividades formativas relacionadas con el proyecto de sostenibilidad.
- Acordar el plan de formación anual con los representantes de los trabajadores.
- Garantizar la aplicación del plan, bajo la coordinación del área de Recursos Humanos.

5.4.

**Objetivo**

**Lograr la igualdad efectiva**

**ODS relacionados**



- Actualizar el plan de igualdad en vigor, que cubre el periodo 2017-2020, según las indicaciones de la Ley 7/2007, de 20 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Relanzar la Comisión de Igualdad para la realización del proyecto. Registrar el plan en el Instituto Valenciano de las Mujeres y para la Igualdad de Género.
- Garantizar el compromiso de Dirección en la implantación de las medidas acordadas en el nuevo plan de igualdad. Seguimiento a cargo de la Comisión de Igualdad e informe semestral a Dirección.
- Elaborar un protocolo para prevenir el acoso general y sexual en el IVAM y abordar las denuncias que formulen las personas que hayan podido ser víctimas de estas situaciones. Constituir una comisión de trabajo para la redacción del documento e informar/formar al personal para su aplicación.



## 6. Sostenibilidad ambiental

### 6.1.

#### Objetivo

**Gestionar el impacto ambiental del IVAM**

#### ODS relacionados



- Implantar y certificar un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001, en línea con otros equipamientos culturales de referencia. Este proyecto permitiría reducir el impacto ambiental del equipamiento, asegurar el cumplimiento legal de las obligaciones en materia de medio ambiente y seguridad industrial y posicionar al IVAM como una entidad comprometida con el medio ambiente. Sería un marco de referencia para vehicular todas las actuaciones puestas en marcha en este ámbito.

### 6.2.

#### Objetivo

**Contribuir a la lucha contra la emergencia climática**

#### ODS relacionados



- Implantar las medidas previstas de transición energética ya acordadas y las que se puedan derivar de la auditoría energética: instalación de placas solares para autoconsumo, adquisición de equipos de clima más eficientes, sustitución luminaria por tecnología LED, etc. Plantear otras opciones como el suministro eléctrico con certificación de origen renovable o domotización, entre otros.
- Cuantificar el impacto climático del IVAM: recalcular la huella de carbono de la institución, es decir, las toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> emitidas como consecuencia de la actividad del IVAM. Plantear objetivos de reducción de emisiones y aprovechar mecanismos para compensar las emisiones generadas.
- Realizar un estudio/auditoría energética del equipamiento para evaluar la eficacia de las medidas tomadas en la última década.



6.3.

**Objetivo**

**Organizar exposiciones sostenibles**

**ODS relacionados**



- Elaborar un manual de buenas prácticas que faciliten la integración de la sostenibilidad ambiental en el día a día de la gestión de las exposiciones temporales del IVAM. Sería necesario analizar todos los procesos que intervienen en el diseño, planificación y ejecución de las exposiciones temporales y diseñar registros tipo *check-list* para ayudar al personal en su implantación.
- Establecer una sistemática para autorizar desde el punto de vista económico las exposiciones. Incorporar estudios sobre el plan de inversiones y la gestión contractual. Evaluar el coste-beneficio de cada exposición, a su finalización.  
Reconsiderar el actual modelo de grandes exposiciones constantes para incorporar otros formatos que den respuesta a inquietudes o aspectos relevantes que pide la sociedad.

6.4.

**Objetivo**

**Prevenir y gestionar los residuos**

**ODS relacionados**



- Llevar a cabo un estudio de minimización y gestión de residuos. El diagnóstico permitiría inventariar y cuantificar los residuos generados por el IVAM, evaluar si la organización está al día de sus obligaciones legales y facilitar recomendaciones para reducir la generación e incrementar la segregación de los residuos.
- Implantar la recogida selectiva de todas las fracciones de residuos, con gestores autorizados por la Generalitat Valenciana.
- Elaborar un manual de buenas prácticas para reducir el impacto ambiental de la actividad en las oficinas. Insistir en la reducción de los consumos de agua, energía, papel, plástico, etc. y en la gestión de residuos.
- Sensibilizar y formar al personal en la gestión de residuos y en las buenas prácticas ambientales.





## 07. Plan de sostenibilidad

### **7.5. Recomendaciones generales**

1. **Formalizar** públicamente el **compromiso** de la Dirección con la sostenibilidad.
2. Designar un **responsable de sostenibilidad**, que coordine las actuaciones a realizar, haga un seguimiento de su aplicación e informe a la Dirección de los resultados logrados. Este responsable contaría con el apoyo de la Comisión de Sostenibilidad, recientemente constituida a iniciativa de la nueva Gerencia.
3. Una vez validados los objetivos y proyectos, definir **indicadores** para poder evaluar los resultados obtenidos.
4. **Formar y sensibilizar al personal** del IVAM en el contenido del plan de sostenibilidad.
5. **Implantar y realizar un seguimiento del plan.** Se recomienda que el IVAM vaya desarrollando progresivamente los proyectos identificados.
6. **Evaluar los resultados** obtenidos mediante los indicadores. Incorporar el seguimiento de las métricas a las reuniones de la Comisión de Sostenibilidad e informar periódicamente a la Gerencia. Las conclusiones permitirán disponer de información para revisar el plan de sostenibilidad y establecer nuevos objetivos o retos.

### **7.6. Comunicación, sensibilización y formación**

Una vez aprobado el plan de sostenibilidad, es básico definir un plan de comunicación/sensibilización/formación. Los principales objetivos por alcanzar serían:

- Poner en conocimiento del personal del IVAM y de sus partes interesadas la estrategia y el plan de acción en materia de sostenibilidad.
- Informar y poner en valor las actuaciones específicas que se realicen en el marco de la estrategia de RS.
- Difundir los resultados obtenidos (indicadores, etc.).
- Promover la participación de las partes interesadas para conseguir su implicación en el proyecto.



## 07. Plan de sostenibilidad

Las actuaciones más destacadas que se proponen son las siguientes:

### a) Actuaciones globales

- Crear una imagen y un lema para difundir el proyecto de sostenibilidad del IVAM.
- Integrar la sostenibilidad en la memoria anual del IVAM, detallando las acciones sociales, ambientales y éticas que se están llevando a cabo y los resultados alcanzados.
- Incluir un apartado específico de sostenibilidad en la página web del IVAM que permita:
  - Difundir el plan de sostenibilidad.
  - Dar a conocer las buenas prácticas implantadas.
  - Ubicar la memoria anual (ver punto anterior).
  - Añadir un formulario de contacto, para recibir comentarios/aportaciones de las partes interesadas y darles respuesta.

### b) Actuaciones específicas con el personal del IVAM

- Incorporar la sostenibilidad en el plan de formación anual. Desarrollar actividades formativas genéricas (concepto, dimensiones, gestión, etc.) con otras específicas que profundicen en las cinco dimensiones y en las buenas prácticas asociadas.
- Potenciar la participación del personal para identificar posibles nuevas actuaciones.

### c) Otras actuaciones externas

- Aprovechar las visitas de público a las exposiciones, colección y actividades para difundir mensajes de sostenibilidad, sobre todo en la dimensión ambiental.
- Participar activamente en seminarios, congresos o charlas de sostenibilidad promovidos por otras entidades para dar a conocer la experiencia del IVAM.
- Organizar, en coordinación con otras administraciones, un encuentro de sostenibilidad en el IVAM para favorecer el intercambio de experiencias con otras entidades culturales.







IVAM **SOSTENIBLE**  
AGENDA 2030