

BASES E INSTRUCCIONES RECONOCIMIENTOS 2030 AGENDA EUSKADI SARIAK



Euskadi 2030 Agenda Saria
Premio Euskadi Agenda 2030



2025

2030 Agenda
Foroa
Euskadi

Iniciativa
Guneak
Ekimena

Agenda **2030**
Euskadiren konpromisoa

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO



KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA

1. OBJETIVOS DEL ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS

2. CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS DE LOS RECONOCIMIENTOS

3. EL CONTRASTE EXTERNO ODS

FASE 1. Solicitud

FASE 2. Planificación del contraste: reunión previa, fechas y equipo de contraste

FASE 3. Documentación para el contraste

FASE 4. Desarrollo y resultado del Contraste

4. EL CLUB ODS

5. CONFIDENCIALIDAD

ANEXO 1: GUION DE PREGUNTAS PARA EL CONTRASTE

ANEXO 2: AGENDA DEL CONTRASTE

1. OBJETIVO DEL ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS

El primero de los objetivos de este esquema de reconocimientos es la sensibilización:

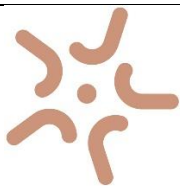
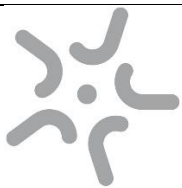
- Sensibilizar sobre la importancia de los ODS y la agenda 2030 en la competitividad sostenible de las organizaciones.
- Sensibilizar sobre la importancia de incorporar los ODS en la gestión de las organizaciones.

Además, tiene el objetivo de reconocer los avances realizados por las organizaciones y que sirvan así de ejemplo a otras, así como identificar buenas prácticas de gestión vinculadas con los ODS de organizaciones de todo tipo.

Para ello, se ha diseñado un esquema de evaluación sencillo, gradual y orientado a la mejora de resultados de la organización:

- Sencillo: con una dedicación ajustada, aportando a las organizaciones, así como a las personas que participan en los equipos de contraste, para que extiendan ese aprendizaje a sus propias organizaciones.
- Gradual: con complejidad creciente en función del grado de avance de cada organización, y que esté adaptado a las necesidades o prioridades de cada organización.
- Orientado a la mejora de los resultados de la organización: tanto el marco de integración de los ODS en la gestión como el contraste externo se orientan a la búsqueda de los mayores impactos, en aquellos aspectos clave identificados como prioritarios por parte de la organización.

El premio Euskadi 2030 Agenda Saria tiene tres niveles de reconocimiento, en función del grado de avance de la organización:

 Euskadi 2030 Agenda Saria ● Konpromisoa Premio Euskadi Agenda 2030	 Euskadi 2030 Agenda Saria ●● Bidean Premio Euskadi Agenda 2030	 Euskadi 2030 Agenda Saria ●●● Aurreratua Premio Euskadi Agenda 2030
NIVEL KONPROMISOA	NIVEL BIDEAN	NIVEL AURRERATUA

En la base de estos reconocimientos se encuentra el [marco para la incorporación de los ODS en la gestión de las empresas y organizaciones](#), impulsado por la Secretaría General de Transición Social y Agenda 2030 y EUSKALIT, y en el que han participado con sus aportaciones cerca de un centenar de agentes de diferentes ámbitos de actividad.

Este marco ODS-Gestión Avanzada se estructura en torno a una serie de preguntas en diferentes ámbitos que se debieran tener en cuenta a la hora de incorporar los ODS como un elemento clave de nuestro sistema de gestión; buscando no solo un compromiso real, sino efectivo y orientado a RESULTADOS.

Ha sido desarrollado para que pueda ser utilizado por organizaciones de todo tipo, tanto de manera interna (Autoevaluación), como con apoyo externo (Contraste externo) realizado con el apoyo de EUSKALIT y las personas del Club de evaluación ODS-GA.

Para poder realizar la autoevaluación, se ha desarrollado una [herramienta web](#), de uso autónomo y libre, para reflexionar de forma estructurada sobre los ODS y la posible relación de los mismos en los diferentes ámbitos de su gestión (Estrategia, Clientes, Personas, Sociedad, Innovación y Resultados).

El realizar una autoevaluación es uno de los pasos que debe dar una organización que aspire a obtener alguno de los reconocimientos Euskadi 2030 Agenda Saria.

2. CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS DE LOS RECONOCIMIENTOS

Estos son los requisitos que debe cumplir la organización para lograr los reconocimientos. EUSKALIT verificará su cumplimiento revisando la documentación aportada y/o con una reunión online.

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR UNA ORGANIZACIÓN PARA LOGRAR LOS RECONOCIMIENTOS			
	KONPROMISOA	BIDEAN	AURRERATUA
1. La persona máxima responsable de la organización confirma el compromiso de la organización con el impulso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	-	SÍ	SÍ
2. Se ha recibido en la organización formación en ODS (bien el equipo directivo, los responsables de gestión o las personas responsables de este ámbito...)	-	SÍ	SÍ
3. La organización ha realizado una autoevaluación completa sobre ODS : * con presencia y participación del equipo directivo de la organización * utilizando como herramienta de autoevaluación el Marco de ODS-Gestión Avanzada u otras guías o herramientas (especificar cuáles).	1 autoevaluación realizada (cumplimentados los niveles de avance en al menos el 50% de las preguntas del Marco y a nivel global de cada uno de los Elementos. Cumplimentado el apartado de Impacto – Resultados incluyendo los principales objetivos e indicadores fijados por la organización, así como los ODS vinculados a los mismos).	1 autoevaluación realizada	2 o más autoevaluaciones realizadas y la última de ellas al menos con el Marco ODS-Gestión Avanzada
4. La organización ha priorizado los ODS en los que impacta o quiere impactar	-	SÍ	SÍ
5. Los ODS están integrados en la estrategia de la organización (reflexión estratégica, plan de gestión anual, cuadro de mando...)	-	-	SÍ
6. La organización incorpora los ODS en los diferentes elementos de la gestión (Estrategia, Clientes, Personas, Sociedad y Medioambiente, Innovación)	-	Parcialmente	En todos los elementos de la gestión (nivel 2 o superior en la valoración global de

			los elementos)
7. La organización tiene objetivos e indicadores relacionados con los ODS (se pedirá a la organización información correspondiente)	-	Sí, se utilizan objetivos e indicadores relacionados con los ODS	Sí, se utilizan objetivos e indicadores relacionados con los ODS, la mayoría de ellos con tendencias positivas en los últimos tres años.
8. La organización dispone de un plan de acción sobre ODS (se han identificado los ámbitos de mejora prioritarios) Incluye posibles acciones a futuro vinculadas con los diferentes elementos (Estrategia, clientes, personas...) que se prioricen en el apartado del Plan de acción	Sí	Sí	Sí, desplegado y revisado en más de una ocasión
9. La organización dispone de herramientas para conocer las expectativas y percepción de alguno/s de sus grupos de interés sobre los ODS	-	-	Sí, detallar medidas y grupos de interés (se pedirá a la organización la documentación correspondiente)
10. Al menos una persona con responsabilidad en la gestión de la organización forma parte del Club ODS	-	-	Sí

3. EL CONTRASTE EXTERNO ODS

El Contraste es una reunión entre el equipo directivo de la organización y personas del Club ODS, expertas en gestión avanzada y en ODS, para aportar una visión externa que ayude a la organización a conocer mejor su situación e identificar los principales retos en este ámbito. Recibir el contraste puede dar lugar además a recibir los reconocimientos BIDEAN y AURRERATUA, si se cumplen el resto de los requisitos fijados.

En los equipos de contraste participará una persona de EUSKALIT, y dependiendo del tipo de contraste a realizar, también irá acompañada de otra(s) persona(s) del club ODS. La persona de EUSKALIT del equipo se pondrá en contacto con el resto del equipo de contraste para aclarar todas las dudas y preparar adecuadamente el contraste.

El contraste se realiza en una sesión de mañana (de 9:00 a 13:00), tiene una dinámica participativa y constructiva, centrada en la organización y en las mejoras importantes para el futuro. Además, se recogen las principales conclusiones del contraste en un breve documento.

FASE 1. Solicitud del Contraste

Cualquier entidad pública o privada que desarrolle su actividad en Euskadi puede recibir el contraste Externo. Para ello hay que completar la solicitud desde la [página de EUSKALIT](#).

La organización que desee recibir el contraste ODS en 2025 deberá realizar la solicitud vía web antes del 30 de mayo de 2025.

FASE 2. Planificación del contraste: reunión previa, fechas y equipo de contraste

Una vez hecha la solicitud, EUSKALIT se pondrá en contacto con la organización para fijar la fecha de la reunión previa para comprobación de los requisitos, la del contraste y gestionar la documentación que tiene que preparar la organización.

Si en la reunión previa para la organización se viera que la organización no cumple con los requisitos para obtener los reconocimientos BIDEAN o AURRERATUA, no podrá recibir el contraste externo, pero se le orientará para que pueda obtener el reconocimiento KONPROMISOA.

Si la organización cumple los requisitos para obtener el reconocimiento BIDEAN o AURRERATUA, se pondrá fecha al contraste y se diseñará el equipo de contraste más adecuado (por su sector, grado de avance, tamaño, etc.), compuesto por entre 1 y 3 personas del Club ODS. Si existiese algún conflicto de intereses (competencia directa, parentesco, etc.) entre alguna persona del equipo y la organización que pudiese condicionar el contraste, se procedería a sustituir a esa persona. El equipo de contraste firma un compromiso de confidencialidad para poder participar en el contraste externo.

FASE 3. Documentación a preparar por la organización

El objetivo de la documentación es que el equipo de contraste pueda conocer bien a la organización que recibe el contraste, algo fundamental para poder ayudar y aportar de manera adecuada. Además, la documentación ayudará a EUSKALIT a ratificar que la organización cumple con los requisitos para lograr el reconocimiento BIDEAN o AURRERATUA.

1. Presentación de la organización: Descripción de actividades, productos y servicios principales, clientes, nº de personas, centros de trabajo, etc. (con documentos que ya tiene la organización, como por ejemplo con la memoria de actividades, presentaciones en power point,... o con información que ya esté disponible a través de la web.
2. Autoevaluación ODS y el plan de acción: autodiagnóstico realizado con el Marco de integración de ODS en la gestión u otras herramientas y guías, así como un plan/listado de las acciones de trabajo identificadas.
3. Otros documentos que la organización utiliza relacionada con la Sostenibilidad y los ODS: por ejemplo, estrategia de sostenibilidad, planes, indicadores... (no hay que preparar nada, son documentos que ya existen y se utilizan).

La organización enviará la documentación necesaria al menos 30 días antes de la fecha del contraste. Los documentos se enviarán preferentemente en formato pdf, para garantizar una correcta visualización. EUSKALIT comprobará que la documentación es suficiente y no excesiva y la pondrá a disposición del equipo de contraste.

FASE 4. Desarrollo y resultado del Contraste

Durante el contraste, la organización explicará su recorrido (pasado, presente y futuro) en la Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, utilizando para ello el guion para el contraste (ver ANEXO 1).

La agenda del contraste es orientativa y puede adaptarse a la realidad de cada organización, pero existe un modelo general (ver ANEXO 2).

Los principales beneficios del contraste son las notas que la organización toma durante la jornada de contraste, el aprendizaje que supone la reflexión, el debate entre todas las personas (de la organización y ajenas a ella), y el aprovechamiento de las posibles buenas prácticas y experiencia del equipo de contraste.

Además, durante el contraste se completa un breve documento que recoge las conclusiones más importantes del contraste, poniendo énfasis en las principales fortalezas y las acciones de futuro de más significativas y prioritarias, aunando la visión interna y la externa. Este informe de contraste también puede recoger cómo ve el equipo de contraste a la organización de cara a los posibles pasos futuros.

4. EL CLUB ODS

El Club de Evaluación sobre ODS y Gestión Avanzada lo forman personas interesadas en apoyar de manera altruista a las organizaciones vascas en estos ámbitos, aumentando y desarrollando a su vez el conocimiento y experiencia en ODS y Gestión Avanzada.

Todas estas personas reciben formación específica sobre el Marco y sobre la dinámica de contraste, para poder apoyar a las organizaciones que quieran participar en esta iniciativa, así como para que extiendan ese conocimiento a sus propias organizaciones.



Este club está permanentemente abierto a nuevas incorporaciones. Si te interesa formar parte de él, puedes solicitarlo escribiendo a Galder Lasuen glasuen@euskalit.net

5. CONFIDENCIALIDAD

Toda la información relacionada con el contraste ODS será tratada de manera confidencial. Esa información únicamente estará disponible para el equipo de contraste y EUSKALIT. Todas las personas del equipo de contraste firman un documento de confidencialidad por el que se comprometen a no hacer públicas las informaciones a las que pueda acceder durante el proceso. EUSKALIT tomará todas las acciones razonables para que se mantenga dicha confidencialidad y tomará las medidas oportunas si entiende que se ha producido una pérdida de la misma. En cualquier caso, EUSKALIT no puede asumir la responsabilidad de cualquier perjuicio que pueda ocasionarle a la organización solicitante la ruptura de este compromiso de confidencialidad por parte del equipo de contraste.

ANEXO 1: GUION DEL CONTRASTE ODS

Estos son los puntos que se tratarán durante la sesión de contraste.

1. **Presentación de las personas de la organización, del equipo de contraste, de los objetivos del contraste y de la dinámica de la sesión.**
2. **Presentación de la organización:** La organización presentará brevemente su enfoque, recorrido, trabajo actual y visión de futuro sobre los ODS, utilizando como base las siguientes cuestiones. Posteriormente, durante el contraste se podrá profundizar con otras posibles preguntas, tanto generales como ligadas a los diferentes elementos de gestión.
 - **¿Cuál es el enfoque de “sostenibilidad” de la organización?** Desarrollo sostenible, ODS-Agenda 2030, RSC (Responsabilidad Social Corporativa), ESG (Medio ambiente, Social, Gobernanza), ámbitos parciales que tienen vinculación con algunos ODS (igualdad, medio ambiente, gestión lingüística, etc.), otros...
 - **¿Cuál es la motivación para trabajar con el enfoque ODS – Gestión Avanzada?** Qué factores han motivado el trabajo en este ámbito, dónde surge, cómo... (¿requisito cliente? ¿exigencias legales? ¿gestión de riesgos? ¿motivación-compromiso “voluntario”? ...)
 - **¿Qué recorrido ha hecho la organización** en el ámbito de la sostenibilidad? Desde cuándo, principales hitos...
 - **¿Qué recursos y responsabilidades ha establecido la organización en este ámbito?** Quién impulsa los ODS en la organización, cómo se articulan las responsabilidades: Responsable, equipo, departamento... Recursos invertidos: presupuesto, horas, apoyo externo...
 - **¿Cuáles son los ODS priorizados por la organización?** ¿Cómo se ha hecho esa priorización? ¿Qué criterios se han seguido?
 - **¿Cómo se despliega este enfoque en la organización?** ¿Hay planes de acción para lograr esos objetivos e iniciativas? ¿Cómo se despliegan los ODS en el día a día, en cada tarea, actividad, proceso de la organización? Ejemplos de planes y acciones sobre alguno de los ODS priorizados, seguimiento, indicadores y evaluación.
 - **¿Conoce la organización las estrategias y políticas públicas a nivel mundial, europeo, estatal, Euskadi?** ¿Está alineada con ellas?
 - **¿Qué colaboraciones y alianzas ha forjado la organización para avanzar en estos ámbitos?** Pertenencia a foros, grupos, tracción y compartir experiencias.
 - **¿Cómo se integran los ODS?*** en la Estrategia, con otros modelos o normas de gestión (ISO, MGA) coherencia con otras políticas (ESG, RSC...) y con las señas de identidad de la organización (Propósito, M, V y V...).
 - **¿Conoce la organización las expectativas y percepción de algunos de los grupos de interés sobre los ODS?**

3. Otras preguntas sobre las que dialogar durante el contraste. Cuestiones generales y ligadas a los elementos de gestión (**elegir las más oportunas teniendo en cuenta lo hablado en el contraste y el Informe de la autoevaluación**):

- ¿Cuáles han sido las principales dificultades encontradas en este camino?
- ¿Qué espera la organización de este contraste? ¿En qué puede aportar más el equipo de contraste (dudas, priorización...)?

POSIBLES PREGUNTAS LIGADAS A RESULTADOS	1. ¿Existen indicadores y/o metodologías para hacer el seguimiento y medición de los logros obtenidos en los ODS? ¿En qué foro se hace? ¿Se utiliza alguna herramienta? ¿es sistemático? ¿Están claros cuáles son impactos positivos y negativos de la organización (impacto global)? 2. ¿Cuál es la lógica de fijación de objetivos y resultados? ¿Cómo se establecen, en base a qué? Cómo se determina que la contribución a un ODS (priorizado) es suficiente, relevante... que el objetivo marcado es proporcional, oportuno... Dificultad del Reporting. 3. ¿Cómo son de coherentes los impactos de la organización con las prioridades fijadas en la estrategia? 4. ¿Qué ciclos de mejora se han desarrollado en la revisión de los indicadores y qué cambios o mejoras se han introducido?
ESTRATEGIA	5. ¿Ha permitido esta reflexión ordenar-integrar, dar coherencia a las políticas, planes, indicadores u objetivos relacionados con este ámbito? 6. ¿Se incorporan en las reflexiones y planes estratégicos factores medioambientales? ¿Factores sociales? 7. ¿Se han hecho actividades de aprendizaje externo? Benchmarking.
CLIENTES	8. ¿Cuál es el impacto del propio negocio/actividad central en los ODS (procesos de producción, distribución, ciclo de vida...) 9. ¿Se ha valorado cómo impactan los ODS en la cadena de valor y cómo contribuyen estos a nuestra actividad de sostenibilidad, ODS...?
PERSONAS	10. ¿Qué grado de participación tienen las personas en la definición de las políticas respecto a los ODS o en las acciones para trabajar estos objetivos? Participación, equipos multidisciplinares, criterios, tiempos que pueden dedicar... 11. ¿Contemplan los ODS a la hora de gestionar a las personas a la organización? (perfiles, inclusión, género, edadismo...)
SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE	12. ¿Se han identificado y se conoce el entorno de influencia? ¿Se ha definido cuál es la Sociedad como grupo de interés? 13. Comunicación externa sobre impactos positivos y negativos, acciones vinculadas con ODS y aporte a la Sociedad y al medio ambiente.
INNOVACIÓN	14. ¿A la hora de seleccionar los proyectos/ideas de innovación, se tienen en cuenta los ODS? ¿Algún ejemplo de proyecto de innovación que hayáis desarrollado y que haya impactado en los ODS? 15. ¿Se mide el impacto de los proyectos innovadores sobre los ODS? ¿Se establecen objetivos al respecto? ¿Se utilizan indicadores específicos? ¿Se comunican los resultados obtenidos?

* Están marcadas en amarillo aquellas preguntas de especial interés para organizaciones AURRERATUA

4. **Repaso rápido a la autoevaluación:** Aportaciones del equipo sobre las valoraciones del grado de avance realizadas por parte de la organización (algún ejemplo para ayudar a “calibrar” a la organización), y compartir si creen que el gráfico global o las conclusiones reflejan adecuadamente lo más y lo menos avanzado de la organización. Para esto puede servir también las iniciativas que la propia organización ha marcado como Plan de mejora.
5. **Repaso conjunto del Plan de mejora:** ¿alguna duda sobre elementos a priorizar? algo que no esté incluido y pueda ser relevante... ¿Cuáles son los planes de la organización a futuro en este ámbito? Ritmo que se quiere llevar, posible evolución futura, visión a largo plazo.
6. **Identificar posibles buenas prácticas** que tenga la organización en este ámbito: ¿Cuáles considera la organización que son buenas prácticas en este ámbito? ¿Se conocen buenas prácticas de otras organizaciones? ¿Qué es referencia en el sector?
7. **Conclusiones del contraste:** resumen de lo hablado, principales fortalezas, pasos posibles a dar en el futuro...

ANEXO 2: AGENDA DEL CONTRASTE

AGENDA DEL CONTRASTE

9:00-9:15 Kanpo Kontrastearen eta parte-hartzaileen aurkezpena. Kontrastearen helburuak eta saioaren dinamika.

9:15-10:00 Erakundeak GJHein egindako ibilbidea modu laburrean azaltzen du, autoebaluazioaren ondorioekin batera.

10:00-11:00 GJHetan erakundeak dituen etorkizunerako erronken identifikazioa

- Galdera orokorreki eta Kudeaketa-elementuei lotutako gaiak

Atsedendia eta kafea

11:15-12:45 GJHetan erakundeak dituen etorkizunerako erronken identifikazioa:

- Autoebaluazioari errepaso azkarra
- Hobekuntza Planaren errepaso bateratua etorkizunari begira
- Jardunbide egokiak identifikatzea

12:45-13:00 Kontrastearen ondorioak

AMAIERA

9:00-9:15 Presentación de las personas de la organización y equipo de contraste, de los objetivos del contraste y de la dinámica de la sesión.

9:15-10:00 La organización resume el recorrido con los ODS y las conclusiones de la autoevaluación, utilizando como referencia el guion de preguntas.

10:00-11:00 Identificación de las prioridades de mejora en el ámbito de los ODS.

- Cuestiones ligadas a las preguntas generales y a los elementos de gestión

Pausa café

11:15-12:45 Identificación de las prioridades de mejora en el ámbito de los ODS:

- Repaso rápido a la autoevaluación
- Repaso conjunto del Plan de mejora de cara al futuro
- Identificar posibles buenas prácticas

12:45-13:00 Conclusiones del contraste

FIN

Agenda hau erakundearen tamaina, garapen-maila edota lan-erritmoaren arabera egokitu daiteke. Esta agenda es orientativa y puede adaptarse a las necesidades de la organización, al ritmo de trabajo, etc.

