



Marco para la incorporación de los ODS en la gestión de las empresas y organizaciones

Promueve

Agenda 2030
Euskadiren konpromisoa

Euskadi, auzolana

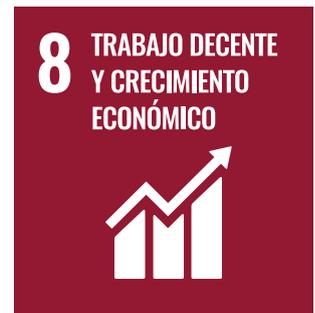


Colaboran

2030 Agenda
Foroa
Euskadi

Iniciativa
Guneak
Ekimena

KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA



El listado oficial de ODS propuesto por Naciones Unidas recoge un total de 17 objetivos. En los últimos tiempos existen diversas iniciativas que promueven la incorporación del ODS número 18 bajo diferentes premisas. Este Marco considera el listado global de 18 ODS añadiendo el definido como "Diversidad lingüística y cultural" y que ha sido incorporado a la "Agenda Euskadi Basque Country 2030" por iniciativa del Gobierno Vasco.

Índice

INTRODUCCIÓN

EL MARCO PARA LOS ODS COMO HERRAMIENTA

EL PLANTEAMIENTO

PARA QUÉ UTILIZAR EL MARCO PARA LOS ODS

CÓMO UTILIZAR EL MARCO Y LA HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO

CLAVES DEL MARCO

ELEMENTOS DE GESTIÓN

ESTRATEGIA

CLIENTES, PRODUCTOS Y SERVICIOS

PERSONAS

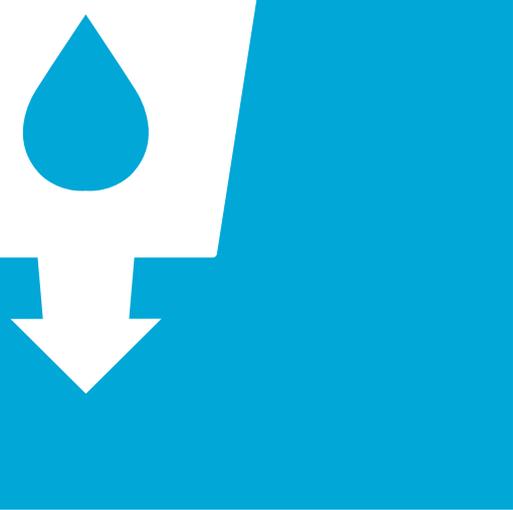
SOCIEDAD y MEDIO AMBIENTE

INNOVACIÓN

IMPACTO – RESULTADOS

EJEMPLOS DE OBJETIVOS E INDICADORES POR ODS

ENLACES AL GLOSARIO Y A LA APLICACIÓN WEB



Introducción

La Secretaría General de Transición Social y Agenda 2030 del Gobierno Vasco, con el asesoramiento de EUSKALIT, y su experiencia en el desarrollo del “Modelo de gestión Avanzada” y la participación de cerca de un centenar de entidades integrantes tanto del espacio Guneak del Foro Agenda 2030 Euskadi como de la red de colaboradores de EUSKALIT, ha impulsado la elaboración de una [Guía para desarrollar la Agenda 2030 en empresas y organizaciones](#).

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/transicionsocial_agenda2030/es_def/adjuntos/Gui-a-ODS.pdf

Esta guía ofrece a empresas y organizaciones de todo tipo la posibilidad de incorporarse al compromiso con la Agenda 2030 en tres fases:

- **Fase de aproximación**, para empresas u organizaciones que empiezan de cero en su vinculación con los ODS.
- **Fase de iniciación**, para entidades con un conocimiento básico de la Agenda 2030 y que tienen predisposición a empezar a aplicarlo.
- **Fase de profundización**, para empresas u organizaciones que cuentan con algún rodaje y quieren avanzar.

El contenido y la metodología para abordar esta **Fase de profundización** se desarrolla en el siguiente **Marco** y mediante una herramienta web desarrollada específicamente:

www.2030agenda-prest.euskadi.eus



El marco para los ODS como herramienta

El Marco para los ODS se ofrece como una **herramienta para la reflexión, el diagnóstico y la mejora** de cualquier tipo de organización que quiera apostar por el desarrollo sostenible a través del compromiso con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Es, por lo tanto, una herramienta de trabajo que **cada organización debe adaptar** a sus propias circunstancias, intereses y necesidades. Debe entenderse como un marco amplio y global para cualquier tipo de empresa, entidad o institución.

El objetivo es ofrecer **un método para poder analizar el nivel de alineamiento de nuestro sistema de gestión con los ODS y bajo la óptica del desarrollo sostenible**. Se parte de la premisa de que la apuesta por la Agenda 2030 no consiste en la realización de acciones puntuales e indirectamente relacionadas con la actividad de la organización, sino que se precisa de **una reflexión estructurada** desde todos los ámbitos de la gestión de una organización.

El Marco para los ODS se estructura en torno a una serie de preguntas en diferentes ámbitos que se debieran tener en cuenta a la hora de incorporar **los Objetivos de Desarrollo Sostenible como un elemento clave de nuestro sistema de gestión**; buscando no solo un compromiso real, sino efectivo y orientado a resultados.



El planteamiento

Las claves del planteamiento que están detrás de este Marco para los ODS son las siguientes:

El Modelo de Gestión Avanzada (MGA):

La clave es la integración de los ODS en el día a día de las organizaciones de cualquier tamaño y sector. Por ello, **este Marco para los ODS toma como referencia el “Modelo de Gestión Avanzada”** desarrollado por EUSKALIT en base a la experiencia de empresas y entidades de todos los ámbitos de actividad, y que se estructura en torno a 6 Elementos relevantes para la gestión de cualquier organización: Estrategia, Clientes, Personas, Sociedad y Medioambiente, Innovación y Resultados.

No obstante, este Marco es independiente del Modelo de Gestión Avanzada y no es necesario su conocimiento para una correcta utilización de la herramienta de análisis de posicionamiento frente a los ODS. Ahora bien, las organizaciones que utilicen el MGA como referente para el desarrollo de sus dinámicas de gestión encontrarán en el Marco para los ODS una herramienta absolutamente alineada con su modelo y eficaz para su mejora.

El listado oficial de ODS propuesto por Naciones Unidas recoge un total de 17 objetivos. En los últimos tiempos existen diversas iniciativas que promueven la incorporación del ODS número 18 bajo diferentes premisas. Este Marco considera el listado global de 18 ODS añadiendo el definido como “Diversidad lingüística y cultural” y que ha sido incorporado a la “Agenda Euskadi Basque Country 2030” por iniciativa del Gobierno Vasco.

El enfoque en el impacto:

El desarrollo de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible por parte de Naciones Unidas, a través de la definición de los 17 Objetivos y sus 169 Metas asociadas, pone el acento en el impacto, en la obtención de resultados. Es decir, **la prioridad está en el logro de avances reales** que ayuden a acercarnos a esas metas en el horizonte definido de 2030.

El marco para los ODS pretende subrayar ese mismo enfoque. No se trata solamente de fomentar prácticas de gestión alineadas con los valores del desarrollo sostenible y

de la responsabilidad social, sino de **promover prácticas de gestión que contribuyan de manera efectiva al logro de resultados y aporten a las organizaciones una referencia de competitividad sostenible.**

Por lo tanto, en una orientación a resultados, no valoraremos exclusivamente el cumplimiento, sino la efectiva consecución de resultados.

Obviamente la actividad propia de una organización puede tener un efecto positivo sobre alguno de los ámbitos de los 18 ODS (el propio despliegue de sus objetivos puede tener un efecto positivo en su entorno). **Lo que agrega valor es el hecho de que se consiga un impacto externo para el logro de los ODS;** y no tanto que ese logro sea exclusivamente desinteresado o desvinculado de los intereses de la organización. Importa el impacto real sobre el entorno y no tanto la motivación o la causalidad. Igualmente, el esfuerzo de cada organización en estas actividades debe valorarse siempre en función de sus capacidades y prioridades.

Los Resultados:

En línea, por lo tanto, con este enfoque hacia el impacto en el entorno, este Marco para los ODS plantea un doble nivel de resultados y, por lo tanto, de indicadores:

En primer lugar, los **objetivos e indicadores “de impacto”**: aquellos que determinan y miden lo que efectivamente se está aportando externamente. Los logros finales en cuanto a la optimización del impacto positivo o minimización del impacto negativo (por ejemplo, en cuestiones medioambientales).

Y también los **objetivos e indicadores relacionados con la actividad interna**; con las iniciativas, esfuerzos, proyectos o acciones que se desarrollan en la propia organización para conseguir esos impactos finales.

Un sistema de gestión sólido debe tener en cuenta este doble nivel de objetivos e indicadores; de manera que se refuerza el compromiso y esfuerzo internos en base a la identificación de los logros finales que los inspiran.

Para qué utilizar el marco para los ODS

Esta herramienta debe contemplarse como una ayuda para identificar los elementos del sistema de gestión que deben ser reforzados para un efectivo alineamiento con los ODS.

No debe pretenderse, por lo tanto, encontrar en esta herramienta un listado de buenas prácticas o consejos de implementación de soluciones concretas. Pero sí una guía de cuáles son las cuestiones críticas a tener en cuenta en la reflexión de la gestión de una organización.

La organización que se acerque a este marco encontrará una herramienta para:

- **Identificar los ámbitos de mejora prioritarios de cara a avanzar en su apuesta por el desarrollo sostenible.**
- **Comprender el impacto de los ODS en su sistema de gestión.**
- **Posicionar la organización en un nivel de avance frente a los ODS y la Agenda 2030.**

La recomendación es que esta herramienta sea utilizada por el equipo de personas responsables de la gestión de la organización. Se recomienda, que previamente se tenga un mínimo conocimiento sobre lo que son los ODS y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Para ello, hay múltiples referencias, entre las que señalamos algunas:

La Agenda para el Desarrollo Sostenible - Desarrollo Sostenible (un.org)

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Agenda 2030 - Gobierno Vasco - Euskadi.eus

<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/agenda-2030/>

Guía para desarrollar la Agenda 2030 en empresas y organizaciones.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/transicionsocial_agenda2030/es_def/adjuntos/Gui-a-ODS.pdf

Cómo utilizar el marco y la herramienta de diagnóstico

El Marco consta de los 6 elementos a considerar (ESTRATEGIA, CLIENTES, PERSONAS, SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE, INNOVACIÓN e IMPACTO - RESULTADOS), y en cada uno de los elementos se presentan una serie de preguntas para que la organización reflexione con el grado de profundidad que considere oportuno. Las preguntas son una referencia amplia, pero NO ES UN CHECK LIST DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO:

- Reflexione de manera estructurada sobre la vinculación de los ODS y el sistema de gestión de la organización.
- Defina cuál es su grado de avance en cada caso (en una escala de 0 a 3).
- Identifique cuáles son las referencias internas que justifican dicha graduación.
- Establezca acciones posibles a desarrollar para mejorar en su grado de avance en cada caso.
- Priorice entre las acciones identificadas y elabore su plan de acción.

El análisis de cada una de las preguntas planteadas en el Marco debería llevar a la organización a identificar las referencias internas existentes, a establecer el grado de avance y, finalmente, a concretar las áreas o acciones de mejora posibles y su priorización.

Teniendo en cuenta que este Marco cubre todos los ámbitos de la gestión, la recomendación es que sea cumplimentada por el equipo de personas responsables de la gestión de la organización. Se podría realizar de varias formas según las preferencias, necesidades o el conocimiento de cada organización:

- De forma básica, a través de la lectura de las preguntas y el posicionamiento del grado de avance.
- De forma avanzada, a través de una reflexión más profunda, con la incorporación de evidencias e indicadores que permitan definir acciones de mejora más concretas y un plan de mejora más detallado.

Es muy probable que cada persona participante conozca más unas áreas de la gestión que otras y pueda ir añadiendo sus ideas junto a las de otras personas en la herramienta web. Posteriormente, se realizará la integración de las diferentes aportaciones realizadas en una reunión de consenso donde, además de consensuar las evidencias, se acuerde el grado de avance en las diferentes cuestiones y se plantee el plan de acciones y su priorización.



Claves del marco

El Marco para la incorporación de los ODS a la gestión de las empresas y organizaciones pretende ser una herramienta:

- Sencilla: no busca profundizar en todos los ámbitos (para eso existen otras herramientas), sino permitir una reflexión ágil y estructurada sobre la vinculación de los ODS desde la gestión de cada organización.
- Progresiva: está pensado para que pueda ser útil para organizaciones con mucha trayectoria en el trabajo con los ODS, con otros enfoques de desarrollo sostenible, o muy avanzadas en gestión, pero también, y especialmente, para cualquier organización que quiera empezar a contemplar y trabajar estos elementos de creciente relevancia.
- Transversal: el Marco está pensado para todo tipo de organizaciones; grandes, pequeñas, públicas, privadas, con cualquier figura jurídica, y de todos los sectores de actividad. Este diseño permitirá identificar buenas prácticas y organizaciones de referencia de las que poder aprender.
- Gestionable: este Marco permite que cada organización identifique sus prioridades y marque además su ritmo de avance. El sistema de niveles de avance permite además ir viendo de forma visual el avance en cada uno de los ámbitos.
- Compatible: un objetivo fundamental en el diseño de este Marco es que sea un espejo frente al que se puede situar cualquier organización y en el que puede incorporar todo lo que esté trabajando con los múltiples referenciales que existen, algunos con un foco sectorial, otros para algunas tipologías jurídicas de organizaciones, otros vinculados con certificaciones, otros de ámbito local o internacional, otros incluidos en diferentes normativas, etc.
- Orientada a la acción: y a la incorporación de mejoras en el sistema de gestión, que contribuyan a un mejor encaje de los ODS
- No competitiva: Es un análisis de cada organización en su propio contexto; no en comparación con otros.

En cada Elemento se aporta una breve explicación que permite centrar lo más relevante de los ODS en cada uno de los Elementos de la gestión. A continuación se presentan unas preguntas destinadas a analizar el posicionamiento de la organización en cada uno de los Elementos.

El **Grado de Avance**: posicionamiento en 4 niveles (0 a 3) según la existencia de actividades en la organización, su sistematicidad, efectividad o madurez.

GRADO DE AVANCE

- 0. No.** No hay ninguna experiencia hasta la fecha.
- 1. De forma puntual.** Hay alguna experiencia puntual o aislada. De forma no planificada ni sistemática.
- 2. Sí, de forma sistemática.** Se da respuesta de una forma sistemática, planificada y estructurada.
- 3. Sí. Plenamente desarrollado** e integrado en la gestión. Además de ser una actuación sistemática, planificada y estructurada, las mejoras incorporadas hacen que la práctica sea considerada una referencia.

Para el elemento IMPACTO – RESULTADO se utiliza la siguiente escala de **grado de avance**:

- 0. Objetivos sin resultados.**
- 1. Objetivos con resultados puntuales (una medición) o sin avances.**
- 2. Objetivos con resultados positivos en más de una medición.**
- 3. Objetivos con resultados muy positivos y sostenidos en el tiempo.**

Las **Referencias**: como la evaluación se basa en hechos y datos concretos y no en opiniones o apreciaciones personales, se recomienda incluir referencias en caso de que la organización se sitúe en un grado de avance mayor de 1.

REFERENCIAS INTERNAS (Preferentemente en caso de puntuación > 1)

Una referencia interna es todo aquello que se ha desarrollado o experimentado en la organización (en relación con cada pregunta) y que lleva a situar el grado de avance en un nivel determinado. No siempre se trata de pruebas documentales, pueden ser, por ejemplo:

DOCUMENTOS

En caso de existir algún tipo de proceso, plan, procedimiento, guía, ...

EJEMPLOS

Aplicaciones concretas que se puedan mencionar.

PRÁCTICAS HABITUALES

Aquellas que, sin estar documentadas, sí reflejan ciertas pautas o sistemáticas.

MEDICIONES

Posibles indicadores, evaluaciones, análisis, ..., que se apliquen en cada caso.



Elementos de gestión

ESTRATEGIA

Una organización comprometida con el desarrollo sostenible y los ODS debe contar con dinámicas y herramientas que le permitan conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contar con información que le posibilite identificar su posible impacto; así como contar con procesos o dinámicas de trabajo adecuadas para formular objetivos alineados con los ODS y desplegarlos al conjunto de la organización.

- 1.1** ¿Se **conocen en la organización los ODS?**, ¿se dispone de información o se ha recibido formación para su conocimiento?
- 1.2** ¿Existe **información y se gestiona sobre el impacto** positivo o negativo de la organización en su entorno y sobre las causas y efectos de dichos impactos?
- 1.3** ¿Cuenta la organización con algún **sistema de vigilancia** que permita identificar los retos actuales y futuros en materia de desarrollo sostenible?
- 1.4** ¿Se incorpora el **desarrollo sostenible como elemento relevante** de la organización? (en su Propósito, Misión, Visión, Valores, objetivos estratégicos?).
- 1.5** ¿Tiene la organización **identificados los ODS prioritarios sobre los que quiere actuar** y establece objetivos y planes de acción asociados a los mismos?
- 1.6** Si tienes identificados los **ODS prioritarios**, marca cuáles son.
- 1.7** ¿Están los **objetivos de desarrollo sostenible vinculados a otras políticas** de la organización? (p.e. medioambientales, inversiones, RRHH, ...).
- 1.8** ¿Se cuenta con una sistemática para convertir los objetivos asociados a los ODS en **planes de acción**?
- 1.9** En la relación con las **alianzas**: ¿juega el desarrollo sostenible un papel destacado a la hora de establecer objetivos y pautas de actuación conjuntas?
- 1.10** ¿Incorpora la organización a los **grupos de interés externos** (por ejemplo: clientes, proveedores, ...) en su reflexión y compromiso en torno al desarrollo sostenible?

- 1.11** ¿Se cuenta con una sistemática para hacer un **seguimiento** de los objetivos asociados a los ODS o al desarrollo sostenible y valorar su **cumplimiento y actualización**?
- 1.12** ¿Tiene establecida la organización “**objetivos de impacto**” asociados a alguno o algunos de los ODS?
- 1.13** Aparte de los “objetivos de impacto” relacionados con los ODS, ¿tiene la organización definidos “**objetivos de gestión**” que puedan resultar impulsores del resultado final esperado?

CLIENTES, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Una organización avanzada y comprometida con el desarrollo sostenible tiene en cuenta el impacto del diseño de productos y servicios así como de su comercialización y prestación; tanto en lo referido a su impacto medioambiental (con la elección adecuada de materiales, suministros energéticos, consumos, gestión del ciclo de vida, etc.), como en su contribución al impacto social, aportando beneficios a la comunidad, bien en forma de innovación, como de acceso a condiciones de vida o laborales dignas, etc.

- 2.1** ¿Conocemos los **objetivos, exigencias, expectativas, condicionantes**, ..., de nuestros clientes (actuales o potenciales) frente al desarrollo sostenible, el compromiso con los ODS, el compromiso medioambiental, ...?
- 2.2** ¿Hemos establecido algún tipo de **colaboración con el cliente** en materia de desarrollo sostenible; bien a través de la relación comercial habitual o a través de posibles iniciativas conjuntas o alianzas?
- 2.3** ¿Contamos con información para conocer la **percepción del cliente** sobre nuestro esfuerzo por el desarrollo sostenible?
- 2.4** En el **diseño de nuestros productos y servicios**: ¿tenemos en cuenta criterios de sostenibilidad ambiental y social, el ciclo de vida del producto, aspectos de economía circular, de seguridad, afección a colectivos vulnerables, ...?
- 2.5** ¿Tienen nuestros productos o servicios un **efecto positivo en el entorno social**, en colectivos vulnerables, ...?
- 2.6** ¿Aprovechamos nuestros canales de comercialización, venta, comunicación con el mercado, ... para **reforzar y transmitir valores y compromisos** relacionados con el desarrollo sostenible?
- 2.7** ¿Incorporamos la **optimización medioambiental** como variable a la hora de contratar **proveedores**, realizar compras de suministros, decidir sobre subcontrataciones, etc.?

- 2.8** ¿Incorporamos la **dimensión social** como variable a la hora de contratar **proveedores**, realizar compras de suministros, decidir sobre subcontrataciones, etc.?
- 2.9** ¿Se tienen en cuenta en la **cadena logística** de la organización aspectos tales como huella de carbono, huella ecológica, generación de residuos, emisiones ...?
- 2.10** En la **gestión de los recursos** (económicos, materiales, suministros,...): ¿se incorporan prioridades e iniciativas asociadas a los ODS?
- 2.11** ¿Se cuenta con **objetivos de gestión específicos**, relacionados con la gestión de los procesos para el desarrollo de productos y servicios a clientes, y con el esfuerzo interno para promover los resultados finales o impactos en los ODS?
- 2.12** ¿Estos objetivos de gestión cuentan con **indicadores específicos** que permiten establecer **metas** y realizar su seguimiento?

PERSONAS

Una organización que apuesta por el desarrollo sostenible y por la integración de los ODS en sus prácticas de gestión cuenta con las personas de la organización como principal activo y toma iniciativas orientadas a hacer de las personas agentes activos por el desarrollo sostenible. Además, es promotora de políticas de igualdad y contribuye a fomentar en su entorno relaciones laborales adecuadas, prácticas en favor de la salud..., y contribuye, a través de la contratación, del desarrollo de prácticas o de otras formas, a incorporar personas en situación de vulnerabilidad y a fomentar la empleabilidad, la inserción y la educación de calidad.

- 3.1** ¿Cuenta la organización con criterios y prácticas para la incorporación de personas de **colectivos en situaciones de desigualdad o vulnerabilidad**?
- 3.2** ¿Cuenta la organización con acciones que promuevan, más allá de lo estrictamente legal, **la igualdad de género y la diversidad cultural, lingüística o de cualquier otro tipo**?
- 3.3** ¿Realiza la organización actividades para la **atención, cuidado y promoción de la salud** de las personas de la organización dentro y fuera del entorno laboral (“empresa saludable”)?
- 3.4** ¿Desarrolla la organización algún tipo de política o iniciativa orientada a proteger o **garantizar los derechos lingüísticos** de colectivos de su entorno con lenguas minoritarias?
- 3.5** ¿Se evalúa la **percepción de las personas** en relación con el compromiso de la organización con el desarrollo sostenible y los ODS?
- 3.6** ¿Fomenta la organización **la formación y la capacitación** de las personas en materia de desarrollo sostenible?

- 3.7** ¿Estamos contribuyendo a **la capacitación de personas provenientes de entornos vulnerables o de desigualdad**, reforzando sus competencias para su desarrollo personal y profesional?
- 3.8** ¿**Hacemos partícipes a las personas** de la organización de las estrategias, políticas y compromisos en materia de desarrollo sostenible, fomentando su aportación y participación?
- 3.9** ¿Se apoya a personas de la organización en sus **iniciativas de compromiso social** (con apoyo económico, logístico, de difusión, ...)?
- 3.10** ¿Refleja la **cultura compartida** por todas las personas de la organización el compromiso con los principios del desarrollo sostenible?
- 3.11** ¿**Se reconoce a las personas** de la organización por sus iniciativas y/o contribución diferenciadas en el ámbito del desarrollo sostenible?
- 3.12** ¿Fomentamos la **participación activa** de las personas que ejercen el **liderazgo**, en proyectos o iniciativas en materia de desarrollo sostenible, tanto en el ámbito interno como en el entorno de la organización?
- 3.13** ¿Se cuenta con **objetivos de gestión específicos**, relacionados con la gestión de personas, y con el esfuerzo interno para promover los resultados finales o impactos en los ODS?
- 3.14** ¿Estos objetivos de gestión cuentan con **indicadores específicos** que permiten establecer **metas** y realizar su seguimiento?

SOCIEDAD y MEDIO AMBIENTE

El compromiso con el entorno social distingue a aquellas organizaciones con una gestión avanzada y que apuestan por el desarrollo sostenible y por los ODS. Este compromiso se traduce en la búsqueda de impactos que, partiendo de su desempeño habitual o en base a colaboraciones ad-hoc, supongan una mejora en el entorno. Partiendo de la optimización de los impactos positivos de su actividad y buscando una acción proactiva que ayude a tender lazos con entornos, organizaciones y colectivos más allá de su contexto natural de funcionamiento.

- 4.1** ¿Tiene la organización **identificado su entorno social de influencia, global y/o local** e identificadas las necesidades desde el punto de vista social y de desarrollo sostenible?
- 4.2** ¿Tiene la organización algún **proyecto en marcha en colaboración** con otros agentes, organizaciones, instituciones, que contribuya a generar un impacto positivo en la sociedad?
- 4.3** ¿Tiene la organización identificados colectivos u organizaciones a los que hace

participe de su apuesta por el desarrollo sostenible, y cuenta con ellas **para la formulación y concreción de políticas y compromisos?**

- 4.4** ¿Tiene la organización una **política de comunicación** hacia el exterior que contempla su apuesta por el desarrollo sostenible?
- 4.5** ¿Utiliza la organización algún tipo de **certificación u homologación** de su esfuerzo por el desarrollo sostenible por parte de terceros acreditados?
- 4.6** ¿Pone la organización en valor, **públicamente, el trabajo de las entidades con las que colabora** en su apuesta por el desarrollo sostenible y los ODS?
- 4.7** ¿Tiene la organización una participación activa (ya sea como promotor o como participante) en **iniciativas con asociaciones, organismos o instituciones en favor de conocimiento y de la promoción de los ODS** y el trabajo en favor de su consecución?
- 4.8** ¿Contamos con **algún tipo de política o práctica interna orientada al consumo responsable**, a la “**compra verde**” y/o a la **optimización y eficiencia** en el consumo de materias primas y materiales?
- 4.9** ¿Tenemos en marcha políticas o prácticas para asegurar la **eficiencia energética** y avanzar hacia la utilización de energías renovables?
- 4.10** ¿Gestionamos de manera adecuada los **residuos** generados en la prestación de nuestros servicios y/o la fabricación de nuestros productos, optimizando su valorización?
- 4.11** ¿Hemos analizado nuestro impacto en **emisiones o huella ecológica** y puesto en marcha medidas para su minimización?
- 4.12** ¿Se cuenta con **objetivos de gestión específicos**, relacionados con la gestión medioambiental y de relación con la sociedad, y con el esfuerzo interno para promover los resultados finales o impactos en los ODS?
- 4.13** ¿Estos objetivos de gestión cuentan con **indicadores específicos** que permiten establecer **metas** y realizar su seguimiento?

INNOVACIÓN

Partiendo de la innovación como elemento clave en cualquier organización con una gestión avanzada, aquellas que apuestan por el desarrollo sostenible son capaces de orientar sus esfuerzos innovadores a la generación de un impacto global más allá de la propia organización; enfocándose hacia una innovación con propósito, favoreciendo la generación de conocimiento colectivo, la aportación para un entorno más sostenible, el acceso a nuevos conocimientos en colectivos en situación de desigualdad o vulnerabilidad, etc.

- 5.1** ¿Se tienen en cuenta variables relacionadas con la apuesta de la organización por el desarrollo sostenible y los ODS, a la hora de **identificar oportunidades de innovación o mejora**?
- 5.2** ¿Prioriza la organización aquellos **proyectos de innovación que más contribuyan** al desarrollo sostenible o los ODS?
- 5.3** ¿Se marca la organización, **para los proyectos de innovación, objetivos de impacto** en los ODS y en la apuesta de la organización por el desarrollo sostenible?
- 5.4** ¿Existen **líneas de colaboración con organismos, instituciones o entidades del ámbito social**, en proyectos con enfoque de innovación abierta, en apoyo del compromiso social de la organización?
- 5.5** ¿Está la organización abierta, de forma proactiva, a la **escucha de su entorno** para colaborar en proyectos de innovación con impacto social?
- 5.6** ¿Tiene en cuenta la organización el desarrollo sostenible y los ODS en los **entornos colaborativos internos** puestos en marcha **para innovar**?
- 5.7** ¿**Comparte la organización internamente las mejores prácticas** en desarrollo sostenible entre diferentes equipos, áreas, departamentos...?
- 5.8** ¿Está la organización facilitando **transferencia de tecnología o conocimientos en favor del entorno social y el desarrollo sostenible**, a partir de su actividad de innovación?
- 5.9** ¿Utiliza la organización **la tecnología** (en sus diferentes variantes) para conseguir un impacto más positivo en la sociedad, en su entorno o en el medioambiente?
- 5.10** ¿Se cuenta con **objetivos de gestión específicos**, relacionados con la gestión de la innovación, y con el esfuerzo interno para promover los resultados finales o impactos en los ODS?
- 5.11** ¿Estos objetivos de gestión cuentan con **indicadores específicos** que permiten establecer **metas** y realizar su seguimiento?

| 1. AUTOEVALUACIÓN | 2. PLAN DE MEJORA | 3. INFORME GRÁFICO | 4. INFORME GLOBAL | | | | |
|---|-----------------------|---|--|---|--|--|--|
| COMPLETAR EL AUTOAGNÓSTICO. Haz clic en el botón para escribir las referencias internas o valorar el grado de avance en cada una de las preguntas. | | CUMPLIMENTADO: %17,6 (12/68) Valoraciones pendientes: 57 | DICCIONARIO  | DESCARGAR AUTOEVALUACIÓN | | | |
| ESTRATEGIA | CLIENTES | PERSONAS | SOCIEDAD y MEDIO AMBIENTE | INNOVACIÓN | IMPACTO-RESULTADOS | | |
| Una organización comprometida con el desarrollo sostenible y los ODS debe contar con dinámicas y herramientas que le permitan conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contar con información que le posibilite identificar su posible impacto; así como contar con procesos o dinámicas de trabajo adecuadas para formular objetivos alineados con los ODS y desplegarlos al conjunto de la organización. | | | | | | | |
| NIVELES DE AVANCE EN LA GESTIÓN | | | | | | | |
| 0 - No. No hay ninguna experiencia hasta la fecha. | | 1 - De forma puntual. Hay alguna experiencia puntual o aislada. De forma no planificada ni sistemática. | | 2 - Si. De forma sistemática. Se da respuesta de una forma sistemática, planificada y estructurada. | | 3 - Si. Plenamente desarrollado e integrado en la gestión. Además de ser una actuación sistemática, planificada y estructurada, las mejoras incorporadas hacen que la práctica sea considerada una referencia. | |
| PREGUNTAS A REFLEXIONAR | 0 | 1 | 2 | 3 | REFERENCIAS INTERNAS | POSIBLES ACCIONES A FUTURO | |
| Reflexionar sobre la existencia de evidencias y posibles acciones de futuro. Niveles: 0=No; 1=Puntual; 2= Sistemático; 3=Muy desarrollado | | | | | (Preferentemente en caso de puntuación > 1) Prácticas habituales: sistemáticas no documentadas Ejemplos: aplicaciones concretas Documentos: procesos, planes, procedimientos, guías Mediciones: indicadores, evaluaciones, análisis, ... | Indicar posibles iniciativas que se pudieran poner en marcha para avanzar en el ámbito de cada pregunta. ● VERDE/ROJO = Pasado / no pasado al Plan de Mejora / <input checked="" type="checkbox"/> Reescribir <input type="checkbox"/> Eliminar | |
| 1. ¿Se conocen en la organización los ODS? ¿Se dispone de información o se ha recibido formación para su conocimiento? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | + Nueva referencia | 1. acción 1 <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| 2. ¿Existe información y se gestiona sobre el impacto positivo o negativo de la organización en su entorno y sobre las causas y efectos de dichos impactos? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | + Nueva referencia | 1. acción 2 <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| 3. ¿Cuenta la organización con algún sistema de vigilancia que permita identificar los retos actuales y futuros en materia de desarrollo sostenible? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | + Nueva referencia | + Nueva acción | |
| 4. ¿Se incorpora el desarrollo sostenible como elemento relevante de la organización? (en su Propósito, Misión, Visión, Valores, objetivos estratégicos?) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | + Nueva referencia | + Nueva acción | |

Imagen de la herramienta web

IMPACTO – RESULTADOS

Una organización que apuesta por el desarrollo sostenible debe comprometerse en la generación de impactos reales en su entorno, más allá de sus prácticas de gestión. Por ello, una organización avanzada define, controla y persigue el impacto de su contribución social definiendo los resultados finales pretendidos y poniendo objetivos e iniciativas internas que los impulsen. Todos estos objetivos deben tener sus indicadores asociados, de forma que se pueda valorar su evolución y nivel de consecución.

Este Marco para los ODS plantea un doble nivel de resultados y, por lo tanto, de indicadores:

- Los objetivos e indicadores “de impacto”: aquellos que determinan y miden lo que efectivamente se está aportando externamente. Los logros finales en cuanto a la optimización del impacto positivo o minimización del impacto negativo (por ejemplo, en cuestiones medioambientales).
- Y también los objetivos e indicadores relacionados con la actividad interna; con las iniciativas, esfuerzos, proyectos o acciones que se desarrollan en la propia organización para conseguir esos impactos finales.

CÓMO CUMPLIMENTAR EL APARTADO DE IMPACTO/RESULTADOS

- Incluir los objetivos marcados por la organización (si se disponen). Los objetivos (las finalidades o resultados que persiguen las organizaciones) debieran provenir de Plan estratégico, cuadro de mando, plan de gestión, plan operativo, de proceso, de equipo, de seguimiento de proyecto....
- Indicar el/los ODS vinculados a cada Objetivo.
- Señalar el/los indicadores más relevantes asociados a cada Objetivo
- Ver pestaña de Ejemplos

| ESTRATEGIA | CLIENTES | PERSONAS | SOCIEDAD y MEDIO AMBIENTE | INNOVACIÓN | IMPACTO-RESULTADOS |
|------------|----------|----------|---------------------------|------------|--------------------|
|------------|----------|----------|---------------------------|------------|--------------------|

Una organización que apuesta por el desarrollo sostenible debe comprometerse en la generación de impactos reales en su entorno, más allá de sus prácticas de gestión. Por ello, una organización avanzada define, controla y persigue el impacto de su contribución social definiendo los resultados finales pretendidos y poniendo objetivos e iniciativas internas que los impulsen. Todos estos objetivos tienen sus indicadores asociados, de forma que se pueda valorar su evolución y nivel de consecución.

| | | |
|--|---|---|
| OBJETIVOS E INDICADORES DE GESTIÓN Los objetivos e indicadores "de gestión" intima son las iniciativas, esfuerzos, proyectos o acciones que se desarrollan en la propia organización para conseguir esos impactos finales. Ver ejemplos de objetivos de Gestión Ver ejemplos de indicadores de Gestión | OBJETIVOS E INDICADORES DE IMPACTO Los objetivos e indicadores "de impacto" son aquellos que determinan y miden lo que efectivamente se está aportando externamente. Los logros finales en cuanto a la optimización del impacto positivo o minimización del impacto negativo (por ejemplo, en cuestiones medioambientales). Ver ejemplos de objetivos de Impacto Ver ejemplos de indicadores de Impacto | CÓMO CUMPLIMENTAR EL APARTADO DE IMPACTO/RESULTADOS *Incluir los objetivos marcados por la organización (si se disponen). Los objetivos (las finalidades o resultados que persiguen las organizaciones) deberían provenir de Plan estratégico, cuadro de mando, plan de gestión, plan operativo, de proceso, de equipo, de seguimiento de proyecto... *Indicar ellos ODS vinculados a cada Objetivo. * Señalar ellos indicadores más relevantes asociados a cada Objetivo |
|--|---|---|

| ODS VINCULADO | OBJETIVO | Tipo | INDICADOR | GRADO DE AVANCE DE LOS OBJETIVOS | | | |
|--------------------------------------|------------|---------|---|----------------------------------|--|--|---|
| | | | | 0 - Objetivos sin resultados | 1 - Objetivos con resultados puntuales (una medición) o sin avances. | 2 - Objetivos con resultados positivos en más de una medición. | 3 - Objetivos con resultados muy positivos y sostenidos en el tiempo. |
| 2.Hambre cero 3.Salud y bienestar | objetivo 1 | IMPACTO | indicador 1 % acciones en marcha Tn CO2 compensadas € redistribuidos | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 1.Fin de la pobreza 2.Hambre cero | objeto 2 | GESTIÓN | Nº Personas implicadas Horas invertidas Superficie virgen no ocupada | 0 | 1 | 2 | 3 |

OPCIÓN 1: ESCRIBIR OBJETIVO YA EXISTENTE

OPCIÓN 2: Seleccionar objetivo entre estos ejemplos

ODS VINCULADO

1.Fin de la pobreza 2.Hambre cero 3.Salud y bienestar 4.Educación de calidad 5.Igualdad de género 6.Agua limpia y saneamiento 7.Energía asequible y no contaminante 8.Trabajo decente y crecimiento económico 9.Industria, innovación e infraestructuras 10.Reducción de las desigualdades 11.Ciudades y comunidades sostenibles 12.Producción y consumo responsables 13.Acción por el clima 14.Vida submarina 15.Vida de ecosistemas terrestres 16.Paz, justicia e instituciones sólidas 17.Alianzas para lograr los objetivos 18.Diversidad lingüística y cultural

OPCIÓN 1: ESCRIBIR INDICADOR YA EXISTENTE

OPCIÓN 2: Seleccionar indicador entre estos ejemplos

GRADO DE AVANCE DE LOS OBJETIVOS

0 - Objetivo sin avance. Sin resultados o avance en las últimas mediciones.
 1 - Objetivo estable. Sin avances, pero con resultados.
 2 - Objetivo con mejora de resultados en las últimas mediciones.
 3 - Objetivo con resultados de mejora muy positivos en las últimas mediciones.

Indicar posibles iniciativas que se pudieran poner en marcha para avanzar en el ámbito de cada pregunta.

Guardar

Imagen de la herramienta web



Imagen de la herramienta web. Grado de avance en cada uno de los elementos



Ejemplos de objetivos e indicadores por ODS

Al objeto de facilitar el avance de las organizaciones que utilicen este Marco para los ODS, se proponen a continuación un listado de objetivos e indicadores que podrían considerarse y su posible correlación con uno o varios ODS (La tabla de correlación está disponible en la herramienta web de evaluación).

En ningún caso se trata de una lista de objetivos e indicadores de obligado cumplimiento. Obviamente, sólo algunos de estos ejemplos serán válidos para una organización en particular y, además, habrá otras muchas opciones que no están aquí recogidas.

DE IMPACTO

| OBJETIVO | INDICADOR |
|---|---|
| Contribuir al acceso a recursos alimentarios. | nº de colectivos / personas beneficiados |
| Reducir los incidentes y accidentes. | nº incidentes (o accidentes) |
| Incorporar personas en prácticas. | nº personas en prácticas |
| Impulsar la incorporación de mujeres en niveles directivos. | % de mujeres en posiciones directivas |
| Promover la vocación técnica en niñas y mujeres jóvenes. | nº de eventos / nº de asistentes |
| Contribuir a traccionar a otras empresas en favor de la igualdad. | nº empresas interesadas / nº asistentes / nº colaboraciones |
| Minimizar la utilización de recursos hídricos. | % de reducción en el consumo de recursos hídricos |
| Reducir el consumo energético. | % reducción consumo de Kw / % reducción emisiones CO2 |
| Aumentar el consumo energético de fuentes renovables. | % consumo energético proveniente de fuentes renovables |
| Proporcionar oportunidades laborales a personas desempleadas de larga duración y/o mayores de x años. | nº de personas en desempleo contratadas / % de reducción de desempleo de larga duración |
| Generar impacto en la sostenibilidad medioambiental a través de proyectos de innovación. | % reducción CO2 por aplicación de la innovación |

| OBJETIVO | INDICADOR |
|--|---|
| Impulsar la economía circular mediante la generación de nuevos productos derivados de subproductos alimentarios. | Tn. de desperdicios alimentarios aprovechadas como nuevos productos |
| Mejora de la salud general de la población mediante el desarrollo de proyectos de investigación y en colaboración. | nº de colectivos o personas beneficiadas |
| Contribuir a la integración de personas con discapacidad. | nº / % de personas con discapacidad contratadas |
| Contribuir a la interacción de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión. | nº / % de personas contratadas provenientes de colectivos en riesgo de exclusión |
| Contribuir a la protección del patrimonio cultural. | nº de entidades culturales apoyadas |
| Reducción de los residuos generados. | Tn de residuos |
| Reducción de la generación de residuos no reciclables. | Tn y % de residuo no reciclable |
| Reducir el despilfarro alimentario. | Tn / % alimento sobrante / nº entidades / personas beneficiadas de aprovechamiento de alimento sobrante |
| Reducir las emisiones de CO2 por transporte / desplazamientos. | Tn de CO2 generadas |
| Reducir vertidos al mar. | % reducción vertidos |
| Promover el incremento de la superficie forestal. | % incremento masa forestal |
| Promover el desarrollo de prácticas antifraude. | nº de clientes / proveedores / aliados con prácticas antifraude |
| Promover la incorporación de entidades al compromiso con los ODS. | % de entidades del entorno comprometidas con los ODS |

DE GESTIÓN INTERNA

| OBJETIVO | INDICADOR |
|--|--|
| Promover la contratación en zonas de pobreza. | nº acuerdos con entidades locales |
| Aprovechar redes logísticas propias para promover suministro alimentario. | nº de acuerdos |
| Reducir la peligrosidad de equipos / máquinas. | nº mejoras / cambios introducidos |
| Reforzar la impartición de formación en seguridad. | nº horas / nº cursos / % personas formadas |
| Mantener / Incrementar convenios de colaboración con entidades educativas. | nº de convenios en vigor |
| Asegurar el cumplimiento del plan de tutorización. | nivel de cumplimiento |
| Reforzar colaboraciones con entidades o programas impulsores de la igualdad de género. | nº de colaboraciones |

| OBJETIVO | INDICADOR |
|---|--|
| Promover cualificación interna para conseguir avances en igualdad. | nº y % personas capacitadas |
| Incrementar la presencia en redes con temáticas de igualdad. | nº de acuerdos / nº de eventos |
| Incorporación de mejoras para el ahorro en recursos hídricos. | nº de mejoras implantadas |
| Reforzar la difusión interna de buenas prácticas de ahorro energético. | nº de acciones / nº de horas / % de personas |
| Conseguir la adaptación de las instalaciones a nuevas fuentes energéticas renovables. | % de equipamientos sustituidos |
| Mantener contacto con entidades de promoción de empleo. | nº de acuerdos |
| Incrementar la puesta en marcha de proyectos / colaboraciones para el desarrollo de innovaciones. | nº proyectos o colaboraciones |
| Incrementar la participación en jornadas / ferias / congresos para la difusión del conocimiento generado. | nº jornadas... |
| Mantener contacto permanente en organizaciones que trabajan por la inclusión. | nº de acuerdos / nº de colaboraciones |
| Facilitar la adaptación interna para incorporar a personas con discapacidad. | nº de personas formadas % de puestos de trabajo adaptados |
| Incentivar la colaboración con entidades culturales locales. | nº de acuerdos |
| Incrementar la reutilización de materiales. | nº / Tn / % materiales reutilizados |
| Avanzar en la sustitución de componentes nocivos. | nº / % de componentes sustituidos / nº de proyectos de mejora o innovación para eliminar componentes nocivos |
| Incorporar medidas para aprovechar / eliminar alimento sobrante. | nº medidas implantadas |
| Incrementar el uso de vehículos compartidos. | % de reducción de viajes individuales / % de personas compartiendo vehículo |
| Avanzar hacia el uso de vehículo eléctrico. | % de vehículos eléctricos / % de kms con vehículo eléctrico |
| Aumentar las compras a proveedores cercanos. | % de proveedores de < x kms / % de reducción en kms de transporte de proveedores |
| Incorporar mejoras en operativa para evitar vertidos al mar. | nº de mejoras |
| Promoción de iniciativas en favor de la reforestación. | nº de iniciativas / nº de árboles plantados |
| Promover la participación en iniciativas que promuevan acciones antifraude. | nº de iniciativas |
| Trasladar propuestas de acción con los ODS a proveedores / aliados. | nº de proveedores / aliados contactados |
| Participar activamente en redes en favor de los ODS. | nº de redes / nº de iniciativas |



Enlaces al glosario y a la aplicación web

GLOSARIO:

<https://www.2030agendahiztegia.eus/>

HERRAMIENTA WEB:

<https://www.2030agenda-prest.euskadi.eus/>





Marco para la
incorporación
de los **ODS** en
la **gestión de**
las empresas
y organizaciones