



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Fundación EOI - Escuela de Organización
Industrial



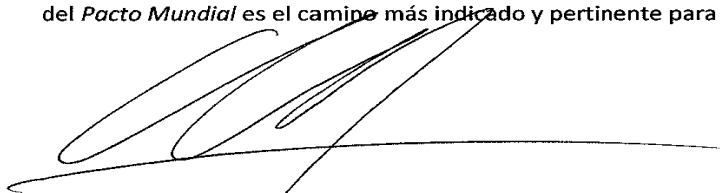
Carta de adhesión al Pacto Mundial Escuela de Organización Industrial

EOI, Escuela de Organización Industrial, pretende promover entre todos sus grupos de interés —alumnos, profesores, empleados y empresas colaboradoras— los valores del respeto a los derechos humanos; de la sostenibilidad medioambiental como matriz fundamental de desarrollo y crecimiento; de la gestión responsable de la cadena de valor, de las personas y colectivos que la componen; de la economía abierta, real y participativa; del sentido de la responsabilidad en las inversiones y de la emprendeduría como vector de cambio social.

Para impulsar esos principios EOI ha asumido los *Principles for responsible Management Education* y ha presentado su informe a Naciones Unidas en 2010. Además de eso, ha redactado su propio *Marco ético*, documento que comprende un *Compromiso* explícito con cada una de las ideas reseñadas y que profesores, alumnos y empleados asumen al participar en la vida de la institución, y un conjunto de *Principios de los líderes empresariales*, que son una incitación para las empresas que forman parte de sus Consejos Consultivos y su Consejo Asesor para asumir en su gestión los mismos preceptos fundamentales.

Como Escuela cuyo objetivo fundamental es el de la formación de profesionales competentes y comprometidos con esos valores, EOI realiza el esfuerzo de trasladar transversalmente a sus programas formativos y sus proyectos esos mismos principios esenciales.

Comprendemos, en definitiva, que como institución pública tenemos la responsabilidad de proyectar un futuro ecuánime y sostenible en el que los profesionales y las empresas jueguen un papel primordial, y entendemos, por eso, que adherirnos voluntariamente a los principios del *Pacto Mundial* es el camino más indicado y pertinente para alcanzarlo.



D. Alfonso González Hermoso de Mendoza
Director General EOI

Información general

Perfil de la entidad: Fundación EOI - Escuela de Organización Industrial

- *Dirección:* Gregorio del Amo, 6
- *Dirección web:* www.eoi.es
- *Alto cargo:* Alfonso González Hermoso-De Mendoza, Director General
- *Fecha de adhesión:* 21/05/2003
- *Número de empleados:* 129
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Formación y consultoría
- *Ventas / Ingresos:* Total de ingresos 34,906 millones Euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguno
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* empresas de los diversos entornos profesionales en los que EOI es activa
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* EOI posee cuatro grupos de interés principales: los alumnos que cursan sus distintos programas, clientes principales de la Escuela; sus profesores, profesionales que prestan sus servicios docentes; las empresas que constituyen su entorno profesional; sus empleados. EOI pretende, además, incidir de manera directa en su entorno social inmediato mediante la formación de profesionales que hagan de la sostenibilidad su cometido fundamental y mediante su implicación con las empresas que deben materializar esos valores.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Los indicadores más relevantes para EOI son los que tienen que ver con la incorporación de los valores de la sostenibilidad al desarrollo y puesta en marcha de proyectos empresariales. De esa manera, las métricas más significativas son las que tienen que ver con su adopción en los diversos programas de la escuela (materias, programas y currícula) y en los proyectos que se derivan de cada uno de ellos.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web de EOI (www.eoi.es) se difunde toda la información relevante de la organización. En el apartado específico de <http://www.eoi.es/portal/guest/escuela-con-valores>, se recogen todos aquellos compromisos éticos de la Escuela que tienen que ver con su visión y su misión. Además de eso, EOI posee una presencia digital en la red muy significativa: • Facebook <http://www.facebook.com/eoi.edu> • Twitter <http://twitter.com/eoi> •

Linkedin <http://www.linkedin.com/groups?gid=1824857> EOI celebrará también actos institucionales para difundir entre sus diversos grupos de interés los principios del Pacto Mundial y su trascendencia para cada uno de ellos.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - A la Innovación en el uso del Conocimiento Libre. Premio Inicitiva Focus al Comunicimientto Libre 2010 - 4ª Jornadas de e-learning en las Administraciones Públicas. Zamora, 17 y 18 de noviembre de 2010. Junta de Castilla y León.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2005
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* De los alumnos: a través de los múltiples canales de comunicación analógicos y digitales descritos en su procedimiento FPA 05 NC, Incidencias y OM. En particular, a través de la figura del Defensor del Alumno y de la Subcomisión de alumnos compuesta por sus representantes; en cuanto a los profesores, poseen la figura del Claustro de programa en la que se discuten todos los aspectos relacionados con la estructura de los programas y su desempeño docente. Poseen, además, múltiples foros digitales para incorporarse activamente al trabajo de la escuela; en cuanto a las empresas que configuran el entorno profesional de EOI, se encuentran representadas en sus cuatro Consejos Consultivos y en su Consejo Asesor, además de poder expresar su opinión sobre la calidad formativa de nuestra institución a través de las encuestas de prácticas que cumplimentan anualmente.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Dirección General. Decanato. Dirección de Formación. Dirección de Control de Gestión. Dirección de Márketing, comunicación y relaciones institucionales. Además de estas direcciones, la Escuela se organiza en torno a distintas comisiones donde se discuten y dirimen sus asuntos principales: Comisión académica Comité de negocio Comisión digital Comité de Calidad y Medioambiente Comisión internacional Comité de dirección
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) EOI posee un cuadro general de indicadores vinculados a los procedimientos descritos en su Manual de Calidad y Medioambiente. Los principios que son de aplicación en nuestro entorno educativo, están recogidos en nuestra relación de indicadores.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) EOI es firmante de los Principles for responsible management education and promueve un capítulo propio de Net Impact en España (<http://www.eoi.es/blogs/eoinetimpact2011/>). Además de eso, desarrolla con la ONG Entreculturas programs de cooperación técnica con Venezuela (http://www.entreculturas.org/notcias/eoi_venezuela)

Más información



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

- ⦿ *Notas:*
- ⦿ *Dirección web:* <http://www.eoi.es>
- ⦿ *Implantación otros Grupos de Interés:* Empleados Clientes Proveedores

- ⦿ *Día de publicación del Informe:* jueves, 08 de septiembre de 2011
- ⦿ *Responsable:* Tíscar Lara/ Joaquín Rodríguez/ Eduardo Lizarralde González-Varela
- ⦿ *Tipo de informe:* A+C

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



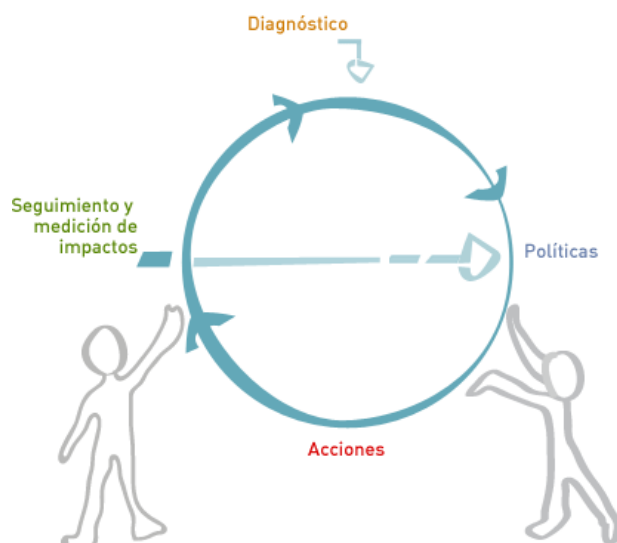
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Principio nº 1

Notas

EOI considera que, en términos generales, no concurre riesgo alguno en materia de respeto y observación de los Derechos Humanos en su relación con clientes, empleados y proveedores: sus profesores y alumnos proceden de los más diversos ámbitos geográficos y profesionales, y su composición, sobre todo en el caso de los estudiantes, sobrepasa la paridad de género deseada. En cuanto a sus proveedores, EOI está sujeta, como Fundación del sector público, a regirse por la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, de manera que todas sus relaciones contractuales deben regirse por principios administrativos transparentes.

En cualquier caso, más específicamente, de acuerdo con el diagnóstico realizado, en el caso de los clientes podrían concurrir tres riesgos esenciales: Insatisfacción del cliente; Falta de comunicación y transparencia; Falta de calidad. Para evaluar esas situaciones y realizar las acciones de mejora que pudiera ser pertinentes, se han desarrollado, como se especificará en el apartado siguiente, una Política de calidad y medioambiente que comprende varios procedimientos operativos, estratégicos y de apoyo (FPO_04 Evaluación y Validación; FPA 14 Comunicación institucional; FPA 09 Identificación y evaluación de requisitos legales; FPA 08 Identificación y Evaluación de aspectos ambientales; FPA 05 No conformidades, Incidencias y oportunidades de mejora; FPA 02 Comunicación SGCMA), destinados a resolver satisfactoriamente esas situaciones.

En el caso de los empleados, podrían concurrir los riesgos de falta de formación, mal ambiente laboral y falta de comunicación. De acuerdo con ese diagnóstico y como se detallará a continuación, las políticas puestas en marcha, que forman parte del Sistema general de calidad, comprenden FPA 14 Comunicación institucional; FPA 03 Formación del personal y otro conjunto de acciones que tienen que ver con encuestas anuales de clima laboral, celebración de talleres de

trabajo específicos con el departamento de Recursos Humanos, etc.

Por último, en el caso de los proveedores, podrían existir riesgos en falta de colaboración, calidad y mala reputación. Como en los casos anteriores, el sistema de calidad tiene prevista esa eventualidad mediante un procedimiento de homologación de profesores FPA 13 Homologación y un procedimiento de contratación de proveedores FPA 07 Contratación proveedores. Además de eso, como se detallará, existen espacios de encuentro regulares entre EOI y las empresas que forman parte de sus Consejos para potenciar la colaboración y la reputación.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI viene publicando desde el año 2009 los principios sobre los que basa su política, su misión y visión y su marco ético. Pueden encontrarse todas las referencias en las siguientes direcciones:

1. Plan estratégico 20/20 <http://www.eoi.es/portal/guest/plan-eoi-2020>
2. Misión y visión <http://www.eoi.es/portal/guest/mision-y-vision>
3. PRME <http://www.eoi.es/portal/guest/prme>
4. Marco ético <http://www.eoi.es/portal/guest/escuela-con-valores>

Para el apartado específico de los clientes —alumnos, sobre todo—, EOI dispone de las siguientes políticas orientadas a garantizar su mayor grado de satisfacción:

- El procedimiento FPA 05 “No conformidades, Incidencias y Oportunidades de mejora” orientado a recoger, evaluar y dar respuesta de manera sistemática a las observaciones, reclamaciones o sugerencias que pudieran formularse;
- Existe, adicionalmente, la figura del “Defensor del alumno”, encargado de canalizar y consolidar cualquier clase de incidencia que pudiera producirse;
- Existe, también, una “Subcomisión de alumnos”, dependiente funcionalmente de la “Comisión académica” de EOI, en la que los representantes delegados de los alumnos pueden formular cualquier petición, idea, sugerencia o reclamación para que sea tenida en cuenta y reorientada para ser incluida en su Sistema de Gestión.
- En la “Guía del Alumno” y en el “Reglamento del alumno”, dos documentos que nuestros candidatos reciben una vez que se matriculan, constan estas y otras cuestiones relacionadas con sus derechos y deberes.

En lo que respecta al colectivo de empleados de EOI, todos sus derechos humanos y laborales son escrupulosamente garantizados mediante la puesta en marcha e implementación de las siguientes políticas:

- Existencia de un Comité de empresa de representación de los trabajadores
- Publicación de actas de las reuniones del comité de empresa
- Existencia de un canal interno específico de comunicación del Comité de empresa con el resto de los trabajadores (<https://www.yammer.com/eoi.es/groups/comitedeempresa>)

• Política de recursos humanos

o Políticas de conciliación

o Bolsa de horas

o Plan de formación, de acuerdo con el procedimiento FPA 03 Formación del personal

o Constitución de la Comisión de igualdad para el fomento activo de la paridad de oportunidades.

En lo que respecta a los proveedores, que son principalmente los profesionales que ofrecen sus servicios docentes a la Escuela, las políticas que EOI ha puesto en marcha se encuentran recogidas en los siguientes documentos:

- Convocatoria pública de homologación (http://www.eoi.es/sc/webeoi/documentos/Homologacion_v20110413.pdf), donde se recogen los principios por los cuales se rige la relación entre los proveedores y la institución, haciendo referencia explícita al acatamiento de los principios recogidos en el Compromiso EOI y en los PRME de Naciones Unidas (<http://www.eoi.es/portal/guest/escuela-con-valores>), obligación en todo caso bidireccional que ambas partes deben cumplir.
- Condiciones generales docentes (http://www.eoi.es/sc/webeoi/documentos/Condiciones_Generales_Docentes_v20110427.pdf)

Como Fundación del sector público, además, EOI tiene la obligación de regirse por la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público que, entre otras cosas, tiene como fin “garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa”.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Principio nº1 Acciones

Los diversos documentos que se mencionan en el punto de “políticas” han sido presentados públicamente en diversos actos internos dirigidos a los distintos colectivos y grupos de interés de la Escuela (Claustros de profesores; Consejos Consultivos; Ceremonias de inauguración y clausura de los Cursos, etc.).

Clientes, empleados y proveedores

EOI considera partes interesadas a cualquier persona o grupo que tiene un interés en el desempeño o éxito de la actividad y/o en el desempeño medioambiental llevado a cabo por EOI, como alumnos, profesores, empleados de EOI, consejos consultivos, empresas colaboradoras, socios locales, organismos y autoridades públicas, auditores.

Las opiniones de las partes interesadas relacionadas con sugerencias de mejora, fallos o desviaciones, incluyendo quejas, reclamaciones y/o posibles denuncias, se pueden recibir a través de distintos canales de comunicación. Los responsables de estos canales se detallan a continuación:

1- Secretaría de Dirección General



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

- Buzón del Director
- Moodle de Dirección
- Moodle G20+20
- 2- Comunicación y Marketing
 - LinkedIn eoi general
 - LinkedIn EOI en tu comunidad
 - LinkedIn Global eoi
 - Moodle Consejos Consultivos
 - Moodle delegados EOI
 - Facebook EOI
 - Twitter EOI
 - Twitter Redepyme
- 3- Director de Área
 - LinkedIn eoi general – subgrupos temáticos
 - Blogs de programa
- 4- Director Ejecutivo
 - Moodle Programas
 - Facebook - Foros tú opinas
 - Blogs alumnos
- 5- Coordinadores
 - Facebook – grupos de programas
 - Encuestas de evaluación de la organización y la docencia
- 6- Responsables de Comisión de Moodle
 - Grupos de moodle
- 7- Decanato
 - Moodle claustro y departamentos.
 - Subcomisión de alumnos.
 - Defensor del alumno.
- 8- Departamento de admisiones
 - Facebook – Foro nuevos alumnos y admisiones
 - Facebook – Foro Wellcome eoi. Acogida
- 9- Portavocía del alumno
 - Tablón de tú opinas
- 10- Responsable de Calidad
 - Resultados de las auditorías internas y externas
 - Resultados de la Revisión por la Dirección
- 11- Todo el personal de EOI
 - Sugerencia o queja verbal o por escrito

La coexistencia de todos estos canales digitales y analógicos, puestos a disposición de cualquiera de los colectivos o de los agentes relacionados con la escuela, pretende garantizar la invulnerabilidad de sus derechos y la plena garantía de su ejercicio.

Objetivos: Entre los objetivos planteados se encuentra el desarrollo de indicadores verificables de respuesta a las reclamaciones y sugerencias; la puesta en marcha de la figura del Defensor del alumno y la subcomisión de alumnos; el

incremento general de la satisfacción de los clientes y proveedores y la integración de su opinión en los órganos de gestión de la escuela a través de los órganos y comisiones constituidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Principio nº 1. Seguimiento

EOI dispone de órganos y mecanismos de seguimiento y control para cada uno de los ámbitos y colectivos reseñados.

Nuestros clientes-alumnos realizan encuestas sistemáticas y regulares sobre la calidad del desempeño docente, la calidad de los programas y de los servicios y esa información es utilizada por los Directores de programa para rediseñar la oferta formativa. La Comisión Académica, órgano independiente de la Escuela, es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de esa norma. EOI posee a este respecto un procedimiento operativo específico FPO_04 Evaluación y Validación, avalado por el programa AUDIT de ANECA <http://www.aneca.es/Programas/AUDIT>

Tal como queda reseñado en el apartado de acciones, todos los canales a través de los cuales un cliente puede expresar su opinión, poseen uno o varios responsables o propietarios de proceso encargados de proporcionar una respuesta pertinente. En última instancia, dependiendo del área de Decanato de la Escuela, el Defensor del alumno deberá vigilar el seguimiento estricto de esos mecanismos.

Por lo que respecta a los empleados, EOI realiza anualmente "Encuestas de clima laboral y de satisfacción con el puesto de trabajo" que se publican y discuten de manera transparente. De esos datos se derivan la celebración de talleres específicos que tienen como objetivo la mejora de las relaciones laborales y del desempeño profesional.

En lo que toca a los profesores-proveedores, y por mencionar la existencia de algunos otros órganos o mecanismos no aludidos con anterioridad, cada uno de ellos tiene el derecho y la obligación a realizar una "autoevaluación" anual en la que se recogen sistemáticamente sus opiniones respecto a la docencia y la organización de la escuela, a la comunicación y a la formación recibida, etc. Esos datos pasan directamente a los Directores de Programa y al Comité Académico para incorporarlos a los procedimientos de gestión de la Escuela tal como se establece en el ya mencionado FPO_04 Evaluación y Validación. Además de eso, los profesores de cada uno de los programas se reúnen semestralmente en sus "Claustros de programa", espacios de encuentro pensados para discutir sobre todo aquello que pueda afectar a la dinámica docente, a la estructura de los programas, a su relación con los alumnos, etc.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Tanto en las Sedes de Madrid y Sevilla de EOI, los empleados asumen el Marco Ético http://www.eoi.es/sc/webdoi/documentos/marco_etico_generacion_de_valor_sostenible.pdf

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: La Escuela de Organización Industrial (EOI) ha demostrado su compromiso con la educación como herramienta de cambio social al involucrarse en el proyecto “Emprendimiento, perspectiva de género y medio ambiente en la Educación Técnica” que va a desarrollar Entreculturas de la mano de Fe y Alegría Venezuela, su socio local en el país. Esta buena noticia va a suponer desarrollar el espíritu emprendedor de casi 2.000 jóvenes venezolanos de siete escuelas técnicas de Fe y Alegría, a través de la formulación y ejecución de planes piloto de negocio que incorporen una perspectiva de género y que fomenten el desarrollo sustentable.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
	Falta de comunicación y transparencia	
	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Mal ambiente laboral	
Proveedores	Calidad	
	Falta de colaboración	
	Mala reputación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Favorecer su amplia comunicación a los alumnos que son los clientes
	Política de Atención al Cliente	Favorecer su amplia comunicación a los alumnos que son los clientes
	Política de calidad	Favorecer su amplia comunicación a los alumnos que son los clientes
	Política de RSE	Favorecer su amplia comunicación a los alumnos que son los clientes
	Políticas internas de gestión	Favorecer su amplia comunicación a los alumnos que son los clientes
Empleados	Código Ético	Continuar con el dialogo fluido con los empleados
	Política de RRHH	Continuar con el dialogo fluido con los empleados
	Políticas internas de gestión	Continuar con el dialogo fluido con los empleados
	Reglamento interno	Continuar con el dialogo fluido con los empleados
Proveedores	Código Ético	Difusión
	Política de calidad	Difusión

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Comunicación al 100% del Marco Ético
Empleados	Acción social	Desarrollo de acciones de colaboración con ONG's para la Infancia en A.Látina
Proveedores	RSE	Desarrollo de indicadores verificables de respuesta a las reclamaciones

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Seguimiento de incidencias y desarrollo de indicadores
	Encuestas	Seguimiento de incidencias y desarrollo de indicadores
	Procedimiento de gestión de incidencias	Seguimiento de incidencias y desarrollo de indicadores
	Servicios de atención al cliente	Seguimiento de incidencias y desarrollo de indicadores
	Teléfono de denuncias/quejas	Seguimiento de incidencias y desarrollo de indicadores
Empleados	Auditorías	Mejorar el clima laboral de la Escuela y el grado de satisfacción laboral
	Buzón de sugerencias	Mejorar el clima laboral de la Escuela y el grado de satisfacción laboral
	Comisión interna de control o Comité ético	Mejorar el clima laboral de la Escuela y el grado de satisfacción laboral
	Dirección de RRHH	Mejorar el clima laboral de la Escuela y el grado de satisfacción laboral
	Encuesta	Mejorar el clima laboral de la Escuela y el grado de satisfacción laboral
	Procedimiento de gestión de incidencias	Mejorar el clima laboral de la Escuela y el grado de satisfacción laboral
Proveedores	Auditorías	Recogida sistemática de datos procedentes de autoevaluaciones y claustros
	Buzón de denuncias	Recogida sistemática de datos procedentes de autoevaluaciones y claustros
	Cláusulas en contrato	Recogida sistemática de datos procedentes de autoevaluaciones y claustros
	Comité/comisión de control	Recogida sistemática de datos procedentes de autoevaluaciones y claustros
	Encuestas y cuestionarios	Recogida sistemática de datos procedentes de autoevaluaciones y claustros
	Otros	Recogida sistemática de datos procedentes de autoevaluaciones y claustros



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Sistema Clasificación proveedores

Recogida sistemática de datos
procedentes de autoevaluaciones y
claustros



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los principales proveedores de EOI son aquellos profesionales que proporcionan servicios docentes. En la Convocatoria de homologación [<http://www.eoi.es/homologacion/>] y en las Condiciones generales de contratación [Condiciones generales docentes en http://www.eoi.es/sc/webeoi/documentos/Condiciones_Generales_Docentes_v20110427.pdf], se establece la obligatoriedad de que los candidatos asuman los principios fundamentales del marco ético, observen específicamente los seis principios del PRME y se atengan a lo establecido en la Guía y reglamento de los alumnos.

En el texto del Compromiso EOI se alude, explícitamente, a cuatro puntos relacionados con la observación y preservación de los derechos humanos fundamentales, principios de obligado cumplimiento para todos los colectivos implicados con la Institución:

- respetar los derechos humanos fundamentales y la dignidad de las personas y los pueblos en el ejercicio de mi trabajo con particular atención a los actores que conformen la cadena de valor;
- oponerme a cualquier forma de corrupción o explotación que pueda comportar un tratamiento lesivo de los intereses de las personas o los colectivos o del medio ambiente;
- comportarme siempre de manera ética y honesta siguiendo la visión y misión de la Escuela, contribuyendo a fortalecer su identidad corporativa e imagen en el entorno socioeconómico;
- asumir toda la responsabilidad que pueda derivarse de mis acciones o de las acciones de aquellos que estén bajo mi responsabilidad;

El resto de los proveedores que mantienen relación con EOI deben sujetarse a lo establecido en la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, de manera que todas las contrataciones se realizan de manera transparente y auditable. La Ley "tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del

gasto, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa".

EOI desarrolla actividad académica en diversos países latinoamericanos (República Dominicana, Perú, Colombia, Brasil, Argentina, Venezuela) ofreciendo dobles titulaciones. Existe por tanto el riesgo potencial de que las instituciones con las que firma los acuerdos marcos de colaboración educativa no siguieran las premisas contempladas en el Pacto Mundial.

Objetivos: EOI promoverá a partir del curso 2011-2012, mediante la introducción de una cláusula específica en los acuerdos marcos de colaboración, que las instituciones educativas latinoamericanas observen y asuman como suyos los principios promovidos por el Pacto Mundial.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI posee dos procedimientos específicos avalados por la ISO 9001 que abarcan la homologación de todos sus proveedores, sea cual fuere su naturaleza: FPA 13 Homologación, que se refiere a los profesionales que prestan sus servicios docentes en la Escuela, y FPA 07 Contratación proveedores, que pretende "describir los procedimientos de contratación aplicables a la adjudicación de los contratos de EOI y la metodología empleada para la homologación, selección y evaluación de proveedores con el fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos".

En todos los casos, se trate de profesores o de empresas a las que se requiere un servicio determinado, y siempre de acuerdo con la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público ya mencionada, se siguen estrictamente criterios de solvencia técnica y económica: "sólo podrán contratar con el sector público las personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar, no estén incursas en una prohibición de contratar, y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional o, en los casos en que así lo exija esta Ley, se encuentren debidamente clasificadas".

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En la página web de EOI dedicada a tal efecto <http://www.eoi.es/portal/guest/perfil-del-contratante>, se establece que la Fundación EOI es una fundación del sector público estatal, que se rige en materia de contratación por las disposiciones de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP) aplicables a los poderes adjudicadores que no tienen el carácter de Administración Pública y por sus Instrucciones de Contratación http://www.eoi.es/sc/webeoi/documentos/Contratacion_Instrucciones.pdf

- El Profesor (proveedor para EOI) y EOI colaboran en todo momento con sujeción a los principios de buena fe y eficacia.
- El Profesor es responsable de la propia dirección y ejecución de la docencia.
- El profesor desarrolla su actividad cumpliendo con la normativa interna de EOI y actuando conforme al Compromiso de EOI y los Principios for Responsible Management Education.
- El profesor, como responsable de la impartición de la docencia acordada, se compromete con la misión, visión y valores de EOI, trasladándolos de manera sistemática y consciente a los contenidos que imparta, a los métodos de evaluación que utilice y a su relación integral con los alumnos.

EOI presta el apoyo necesario para la correcta ejecución de la docencia, facilita la información necesaria para un eficaz desarrollo y ejerce de una manera directa y continuada la coordinación y supervisión de la correcta realización de la docencia, de acuerdo su Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente.

En lo que atañe al resto de los proveedores, las instrucciones de contratación tienen por objeto regular los procedimientos de contratación aplicables a la adjudicación de los contratos de la Fundación EOI (en adelante EOI) no sujetos a regulación armonizada, con el fin de garantizar la efectividad de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, y que la adjudicación de los contratos recaiga en la oferta económicamente más ventajosa. Estas Instrucciones están a disposición de los interesados en participar en los procedimientos de contratación y se publican en el Perfil Contratante de EOI.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: A los proveedores se les solicita solvencia técnica y profesional. EOI vela porque su política de RSE se ejecute sobre "todos los suministros o servicios contratados que afectan directamente a la calidad del servicio de los programas formativos impartidos o de las actividades de consultoría realizadas por EOI, es decir:

- Personas o entidades que prestan servicios para las actividades docentes de los programas formativos.
- Personas o entidades que prestan servicios de consultoría dentro de las actividades del Programa RISC u otros programas
- Empresas de Publicidad
- Empresas de Telefonía Móvil

- Empresas que prestan servicios de Apoyo Técnico On line

Objetivos: Establecer un registro para el seguimiento del número de proveedores de EOI, que cuentan con certificados ISO 9001 para el periodo 2011-2012

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Aplicar estrictamente los procedimientos de homologación y contratación
	Manual de calidad	Aplicar estrictamente los procedimientos de homologación y contratación
	Procedimiento de compras	Aplicar estrictamente los procedimientos de homologación y contratación
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Aplicar estrictamente los procedimientos de homologación y contratación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Las derivadas del Procedimiento de Contratación de proveedores.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Los riesgos que pudieran concurrir en EOI, como Fundación del sector público dedicada a la enseñanza no reglada, serían, en todo caso, aquellos que pudieran derivarse de las relaciones laborales. A tales efectos, tal como se ha reseñado en apartados anteriores, los trabajadores de la escuela poseen un órgano de representación propio, un Comité de Empresa, que vela por los derechos laborales. Sus conclusiones son publicadas preceptivamente en el tablón reservado a tales efectos y se dispone, adicionalmente, de un canal digital a través del que se vierten esas conclusiones.

EOI está sujeta, además, al Convenio de la Enseñanza no reglada <http://a.eoi.es/p1>, y observa estrictamente todos sus principios en lo que atañe a contratación, desempeño, disfrute de vacaciones y beneficios, representación laboral, etc.

EOI tiene como proyecto y objetivo para el 2012 la elaboración de un Convenio colectivo propio más y mejor ajustado a sus características. En este momento se encuentra en vías de negociación.

Así mismo, se realiza anualmente una Encuesta de clima laboral en la que los empleados manifiestan su opinión respecto al trato recibido, a su participación en la gestión de la institución, etc.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI se atiene, en primer lugar, a lo establecido en el Convenio de Enseñanzas no regladas pactado en el año 2001 <http://a.eoi.es/p1> y cumple estrictamente con todo lo relacionado con las políticas de contratación, desempeño profesional y disfrute de beneficios sociales que se establecen en ese marco normativo.

Además de eso, EOI dispone de procedimientos específicos para la implantación efectiva de esos acuerdos: FPA 16 Selección de RRHH y FPA 14 Comunicación institucional y FPA 03 Formación del personal.

El departamento de Recursos Humanos, adicionalmente, ha desarrollado un documento interno de Políticas que pretende fomentar otros aspectos complementarios como la paridad de género, la conciliación familiar, la disminución del impacto medioambiental y el fomento del transporte público, etc.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI posee un Comité de Empresa en la sede de Madrid y un Delegado de Personal en la sede de Sevilla en el que están representados sus trabajadores por medio del que se negocia con los representantes elegidos de la Institución todo lo que atañe a la vida laboral de los trabajadores. Además de eso, los trabajadores poseen diversos canales de expresión de sus opiniones, quejas y sugerencias de mejoras a través de plataformas de comunicación digital (Yammer, etc.).

1. Elecciones abiertas al Comité de empresa;
2. Tablón de anuncios público del Comité de Empresa;
3. Encuestas anuales de Clima laboral;
4. Construcción de la intranet del Portal del empleado;
5. Desarrollo y negociación de un Convenio colectivo propio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI se esfuerza por dar voz a todos sus grupos de interés y, en particular, a sus empleados. Para eso, tal como queda reseñado en los puntos anteriores, se dispone de los órganos y de los canales de comunicación necesarios para que sus opiniones, quejas, sugerencias y reclamaciones puedan llegar a los órganos de gestión:

- Comité de empresa:
- Tablón del comité
- Plataforma virtual de comunicación: Yammer
- Departamento de recursos humanos:
- Encuesta anual de Clima laboral
- Celebración de talleres y reuniones con todos los empleados de la escuela para analizar el resultado de las encuestas

-Políticas activas de acción social: conciliación familiar, cuentas de horas, etc.

-Elaboración de un Convenio colectivo propio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Desarrollo y negociación de un Convenio Colectivo específico
	Política de comunicación con el empleado	Desarrollo y negociación de un Convenio Colectivo específico
	Política de RRHH	Desarrollo y negociación de un Convenio Colectivo específico

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Voluntariado

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: PRINCIPIO 4º DIAGNÓSTICO

En EOI es una Fundación del sector público cuyo cometido principal es el de la enseñanza especializada de postgrado. Tanto en la relación con sus grupos principales de interés, incluidos los profesionales que prestan sus servicios docentes, como con sus empleados, se sujeta a la normativa laboral preceptiva. Sus procedimientos de contratación y sus cuentas son rigurosamente auditadas por diversos órganos del Estado y la Unión Europea (Tribunal de Cuentas, etc.), de manera que ninguna de sus actividades presenta riesgo alguno en este sentido.

Todas las contrataciones que puedan producirse y que pudieran inducir alguna forma de trabajo forzado están legalmente reguladas, en materia de contratación, por las disposiciones de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP) aplicables a los poderes adjudicadores que no tienen el carácter de Administración Pública y por sus Instrucciones de Contratación (http://www.eoi.es/sc/webeoi/documentos/Contratacion_Instrucciones.pdf).

En esas instrucciones se alude, específicamente, a su intención de “regular los procedimientos de contratación aplicables a la adjudicación de los contratos de la Fundación EOI (en adelante EOI) no sujetos a regulación armonizada, con el fin de garantizar la efectividad de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, y que la adjudicación de los contratos recaiga en la oferta económicamente más ventajosa”.

Por otra parte, tal como queda recogido en principios anteriores, en la Convocatoria pública de homologación (http://www.eoi.es/sc/webeoi/documentos/Homologacion_v20110413.pdf), sus objetivos coinciden con los que el principio establece. Los objetivos de la Homologación son:

- *Evaluar de forma objetiva la cualificación profesional de los candidatos con carácter previo a su contratación como docentes.*
- *Disponer de una base de datos actualizada de potenciales docentes a partir de la cual realizar contrataciones.*

En la Homologación se garantiza el cumplimiento de los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia, a personas físicas cualificadas.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: EOI, de acuerdo con las posibles contingencias que pudieran producirse en su plantilla, ha puesto en marcha, al menos, las siguientes acciones a favor de la conciliación:

- Teletrabajo;
- Reducción de jornada;
- Revisión de horario;
- Contratos de sustitución de maternidad;
- Formación interna dentro del horario laboral;
- Cinco horas de disposición de asuntos personales;
- Bolsa de horas;
- Bonotransporte;
- Revisión médica;
- Oferta deportiva;
- Reducción en el precio de las matrículas en cursos EOI para familiares.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las actividades de EOI están reguladas dentro del Convenio colectivo de Enseñanzas no regladas (<http://a.eoi.es/pb>). En el convenio se determina todo lo relacionado con horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales. Específicamente, en su capítulo V se trata todo lo relacionado con Jornada, vacaciones, permisos, ascenso, excedencias, jubilaciones y maternidad; en el capítulo IX se detalla todo lo relacionado con las Remuneraciones y, finalmente, en el capítulo VIII se abordan las mejoras sociales. EOI ha realizado ampliaciones y mejoras sobre el convenio base incluyendo en su política de personal temas relacionados con:

- Política de conciliación familiar;
- Cuentas de horas;
- Política de formación (dentro del procedimiento FPA 03 Formación del personal);
- Política activa de paridad e igualdad de oportunidades, canalizada a través de la Comisión de Igualdad.

EOI se da como objetivo específico para 2012 en este ámbito concreto el desarrollo y negociación de un Convenio colectivo específico donde se introduzcan esta y otras mejoras.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Respuesta: SI

Implantación: Como queda recogido en los puntos anteriores, EOI dispone de políticas específicas para la evitación de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Sus acciones se derivan, por tanto, del estricto seguimiento y observación de las normas legales que regulan la contratación y evalúan el desempeño.

A estos efectos, específicamente, EOI pone en marcha las acciones siguientes:

- Auditorías de la Intervención del Estado para la revisión de los contratos realizados;
- Auditorías de la Tesorería general del Estado para el mismo fin;
- Celebración y publicación de la encuesta anual de clima laboral;
- Celebración de talleres y entrevistas a raíz de los resultados obtenidos en las encuestas;
- Estipulación, fijación y evaluación de objetivos profesionales anuales para cada una de los empleados de la Escuela de acuerdo con ellos;
- Plan de formación anual de empleados.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: EOI posee un compromiso específico que todos sus grupos de interés conocen y se adhieren en el que se alude, específicamente, a las siguientes normas:

- respetar los derechos humanos fundamentales y la dignidad de las personas y los pueblos en el ejercicio de mi trabajo con particular atención a los actores que conformen la cadena de valor;
- oponerme a cualquier forma de corrupción o explotación que pueda comportar un tratamiento lesivo de los intereses de las personas o los colectivos o del medio ambiente;
- comportarme siempre de manera ética y honesta siguiendo la visión y misión de la Escuela, contribuyendo a fortalecer su identidad corporativa e imagen en el entorno socioeconómico;
- asumir toda la responsabilidad que pueda derivarse de mis acciones o de las acciones de aquellos que estén bajo mi responsabilidad;
- trabajar siempre en pos del desarrollo de un modelo económico innovador cuya meta sea la obtención compartida de beneficios ambientales, financieros y sociales.

La implantación de medidas y acciones específicas tiene que ver, además, con el Capítulo VII de Derechos Sindicales, Artículo 22, del convenio mencionado, donde se recoge que:

CAPÍTULO VII.
DERECHOS SINDICALES.
Artículo 22.

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación

laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: EOI dispone de un Departamento específico de Recursos Humanos que lleva el control sistemático del desarrollo, comunicación y aplicación de las políticas reseñadas. Además de eso, lleva el control exhaustivo de sus ámbitos de aplicación.

Sus políticas y acciones están auditadas y evaluadas, al menos, por:

1. AENOR (aplicación de todos los procedimientos ISO relacionados con normativa interna)
2. Comité de empresa: aplicación de los principios del convenio colectivo;
3. Intervención general de la administración del Estado, que tiene como cometido verificar, mediante el control previo de legalidad y el control financiero, que la actividad económico-financiera del sector público se adecua a los principios de legalidad, economía, eficiencia y eficacia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Otros	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Elaboración y negociación de un Convenio colectivo específico
	Convenio colectivo	Elaboración y negociación de un Convenio colectivo específico
	Política de conciliación	Elaboración y negociación de un Convenio colectivo específico
	Política de RRHH	Elaboración y negociación de un Convenio colectivo específico

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mejora del clima laboral y de la satisfacción de los empleados

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: EOI es una Fundación pública del Ministerio de Industria que se rige por el Estatuto General de los Trabajadores (<http://www.informacionlaboral.es/estatutodelostrabajadores.pdf>) y el Convenio específico de Enseñanza no reglada. Siendo esto así, se excluye por principio la posibilidad del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Según la normativa vigente que se reseña en el apartado de diagnóstico, nos regimos por la normativa establecida en el Estatuto General de los Trabajadores y en el Covenio colectivo de enseñanza no reglada. Se descarta, por tanto, la mera posibilidad de empleo de trabajo infantil.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: No procede

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: No procede

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Convenio colectivo	No aplica
		Normativa vigente	No aplica

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		No tenemos acción concreta	No aplica

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En EOI podrían hipotéticamente concurrir alguno de los riesgos reseñados previamente: la discriminación de género, la desinformación, la ausencia de evaluación y la falta de formación. Como se argumentará, sin embargo, en el apartado posterior de políticas, es altamente improbable que ninguna de estas circunstancias ocurra y, en todo caso, existen políticas y procedimientos específicos dedicados a su control, seguimiento y evaluación.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI practica deliberadamente una política de paridad de género tanto en la selección de personal como en la de sus proveedores de servicios docentes. La mayor parte de la plantilla está compuesta por mujeres y la paridad dentro de sus cuadros directivos, en una proporción casi del 50%, cumple con el objetivo de la igualdad efectiva de oportunidades.

EOI aplica, igualmente, las cuotas reservadas a la contratación de discapacitados tal como establece el texto de la Ley.

Las políticas de evaluación del desempeño, por otra parte, vinculadas con compensaciones económicas variables, se discuten personalmente con cada empleado, de manera que las retribuciones salariales no queden al albur de decisiones unilaterales sino que son valoradas y consensuadas personalmente. Con antelación anual, los responsables de los departamentos o áreas establecen de mutuo acuerdo los objetivos y resultados esperados.

Así mismo, tanto el personal de la escuela como sus proveedores de servicios docentes reciben anualmente una oferta

formativa adecuada a su puesto de trabajo y responsabilidades, tal como queda fijado en los procedimientos FPA 06 Actualización conocimientos docentes y FPA 03 Formación del personal que son seguidamente auditados por AENOR y ANECA-AUDIT.

En el Marco ético de EOI se aboga, finalmente, por el respeto escrupuloso de los derechos humanos, la dignidad de las personas y los pueblos en el ejercicio del trabajo de todos nuestros alumnos, proveedores y empleados, con especial atención a los actores que conformen la cadena de valor. Nos oponemos explícitamente, además, en ese mismo Marco ético, “a cualquier forma de corrupción o explotación que pueda comportar tratamiento lesivo de los intereses de las personas o los colectivos o del medio ambiente”.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: EOI cumple con lo establecido en la Ley LISMI, Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, que establece para las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de personas con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. cumplimiento de la ley.

En cuanto a la igualdad de oportunidades fomenta la paridad, EOI ocupa en su plantilla a un 66,96 % de mujeres, siendo Directivas un 48,72%. En una clara apuesta por la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional. En todo caso, para seguir fomentando activamente la igualdad estricta de oportunidades entre los miembros de su plantilla, EOI posee un “Comité de igualdad” que vela por el desarrollo de medidas específicas de conciliación, de formación y de paridad.

De acuerdo con los procedimientos establecidos a ese fin (FPA 03 Formación del personal), EOI desarrolla también planes anuales de formación para el fomento de la carrera profesional y el buen desempeño de la labor profesional en el ámbito de trabajo.

EOI ha venido desarrollando Programas de Creación de Empresas para mujeres emprendedoras: Fondo Social Europeo-EOI-Instituto de la Mujer.

También ha llevado a cabo Programas para Predirectivas de Internacionalización y Base Tecnológica periodo 2009-2010.

Objetivos: En el ámbito de profesoras desea que su porcentaje pase de un 15% actual a un 20%-25% para el periodo 2011-2013.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: En los puestos directivos se promueve la paridad entre hombres y mujeres. Las cifras que se reseñan en el capítulo inmediatamente anterior (66.96% de mujeres en plantilla y 48.72% de mujeres directivas en los órganos de gestión de la Escuela), demuestran la vocación paritaria de la Institución.

En todo caso, con el fin de velar por el estricto cumplimiento y vigilancia de esa norma asumida, EOI se dio un órgano de gestión propio, la "Comisión de igualdad", cuyo fin específico es el de trabajar a ese respecto.

EOI ha desarrollado cursos con la Secretaría de Estado de Igualdad (<http://a.eoi.es/pe>) y con el Instituto de la Mujer (<http://a.eoi.es/pd>). alguna de las últimas actividades realizadas comprenden la impartición de módulos relacionados con la "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad empresarial". Mantiene un canal de comunicación, encuentro y networking específico de directivas en LinkedIn <http://es.linkedin.com/groups?gid=3020385>



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 34,82 %

Directivos mujeres: 48,72 %

Directivos hombres: 51,28 %

Mujeres: 66,96 %

Hombres: 33,04 %

Mayores de 45 años: 23,21 %

Menores de 30 años: 5,36 %

Empleados no nacionales: 0,89 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: No procede

Objetivos: Incremento de la paridad en los claustros de profesores hasta alcanzar, en el año 2012, la proporción del 20-25%.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI publica anualmente su Memoria de desempeño e incluye en sus páginas el dibujo funcional de su organigrama.

Todos los empleados de EOI tienen acceso a través de los canales de comunicación internos (Yammer <https://www.yammer.com/>) al organigrama, estructura corporativa de EOI y composición de los órganos directivos.

Objetivos: Desarrollar una Memoria de Sostenibilidad anual de acuerdo con los principios del GRI (Global Reporting Initiative <http://www.globalreporting.org/Home>) y/o del CCI-RSC de la AECA española (<http://www.aeca.es/pub/documentos/rs7.htm>), miembro fundador del capítulo español del Pacto Mundial.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: Ninguno

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	<p>Ausencia de evaluación del desempeño</p> <p>Desinformación de las características de los puestos de trabajo</p> <p>Discriminación de género</p> <p>Falta de formación</p> <p>Incumplimiento de la Ley LISMI</p>	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	<p>Código Ético</p> <p>Convenio colectivo</p> <p>Política de contratación y selección</p> <p>Política de RRHH</p>	<p>Desarrollo de un convenio colectivo propio. Paridad progresiva personal docente</p> <p>Desarrollo de un convenio colectivo propio. Paridad progresiva personal docente</p> <p>Desarrollo de un convenio colectivo propio. Paridad progresiva personal docente</p> <p>Desarrollo de un convenio colectivo propio. Paridad progresiva personal docente</p>

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	Incremento del número de profesoras en los claustros de la Escuela.
	Formación	Incremento del número de profesoras en los claustros de la Escuela.
	Implantación del Plan de igualdad	Incremento del número de profesoras en los claustros de la Escuela.
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Incremento del número de profesoras en los claustros de la Escuela.
	Medidas de género	Incremento del número de profesoras en los claustros de la Escuela.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Seguir difundiendo información para abolir pra
	Intranet	Seguir difundiendo información para abolir pra



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: EOI, como Fundación del sector público, está sujeta a las "Medidas de eficiencia energética" impuestas y dictaminadas por el Ministerio de Industria y Comercio. El Ministerio de Industria Turismo y Comercio en colaboración con el IDAE ha estado trabajando en la elaboración de la propuesta de Plan de Acción de Ahorro y Eficiencia Energética 2011-2020, que incluye un anexo con la cuantificación de los ahorros energéticos obtenidos en el año 2010 respecto a los años 2004 y 2007. Ambos documentos, una vez aprobados por el Consejo de Ministros, serán remitidos a la Comisión Europea para dar cumplimiento a su mandato.

Adicionalmente, dentro del marco del Manual de Calidad y Medio Ambiente, se establecen acciones e iniciativas siguiendo las líneas de actuación establecidas:

- Declaración medioambiental EMAS e ISO 14001;
- Bonotransporte para los empleados de la Escuela con el fin de fomentar el transporte público y la reducción de CO2 en la atmósfera;
- Supresión del papel;
- Publicaciones en papel certificado FSC;
- Implantación del modelo de formación m-learning;
- Operativa de reciclaje con la instalación de nuevas papeleras para la segregación de los diferentes residuos.

EOI ha establecido como objetivo medioambiental en el 2011-2012 la medición de su huella de carbono con el fin de cuantificarla y poder tomar iniciativas fundamentadas para su reducción.

Objetivos: Los objetivos ambientales para el 2011-2012, en resumen, son:

- Reducir un 5% el consumo de agua con respecto al año anterior.
- Reducir un 5% el consumo de papel con respecto al año anterior.
- Reducir un 9% el consumo de energía eléctrica con respecto al año anterior.

- Redactar y difundir un Manual de Buenas Prácticas Ambientales al personal interno, profesores y alumnos con implicación directa en el consumo de energía.
- Obtención de la huella de carbono de EOI



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 19

Implantación: En el año 2010 se impartió en temas de Medio Ambiente el curso denominado Sistema de Gestión Medioambiental orientado a toda la plantilla EOI. Se realizaron dos sesiones con una duración de 2h los días 8 y 16 de junio en Madrid cuyo Objetivo era explicar y dar a conocer el sistema de gestión medioambiental implantado en EOI.

Los contenidos del curso fueron los siguientes:

- Compromiso con el medio ambiente por parte de EOI
- Configuración del Sistema de Gestión Medioambiental de EOI
- Coordinación con el sistema de Gestión de Calidad
- Flujos de trabajo y procesos
- Responsabilidad empresarial en materia de medio ambiente
- Herramientas y sistema de gestión

Se está desarrollando, adicionalmente, un "Manual de buenas prácticas medioambientales" que se difundirá a principio del curso 2011-2012 dirigido a alumnos, empleados y proveedores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Guía Buenas Prácticas para alumnos y proveedores (profesores y no profesores)
	Sensibilización en materia medio ambiental	Guía Buenas Prácticas para alumnos y proveedores (profesores y no profesores)

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Las actividades de EOI, como institución dedicada a la formación de postgrado, tienen un impacto escaso en el medioambiente. Sus principales fuentes de impacto son las derivadas del consumo de energía eléctrica, calefacción y diversos materiales de oficina (papel, etc.). En cualquier caso, para mejorar la calidad de su diagnóstico y poner en marcha, eventualmente, medidas de mejora, EOI realizará una medición de la huella de carbono derivada de sus actividades durante el curso 2011-2012.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI ha obtenido la certificación ISO 14001 y ha incluido, dentro de su Manual de Calidad y medioambiente, todo lo relacionado con las políticas dirigidas a la aminoración y control de su impacto. En concreto, el procedimiento de apoyo "FPA 08 Identificación y Evaluación de aspectos ambientales", está directamente relacionado con este asunto. Además de eso, EOI realiza la comunicación de las diversas acciones medioambientales a través de la Declaración medioambiental EMAS en Sevilla.

EOI ha desarrollado, también, un Manual de buenas prácticas medioambientales para uso de empleados, alumnos y profesores. Fomenta el reciclaje mediante la instalación de papeleras de separación de materiales. Entre sus objetivos de reducción de consumo de cara al curso 2011-2012 se encuentran la variables de agua, electricidad y papel. En este último caso, particularmente, se han eliminado las impresoras particulares y se han instalado impresoras únicas por planta. Entre los alumnos se fomenta el uso de soportes digitales, Tablets que se reparten al inicio del curso como soporte prioritario del aprendizaje. Además de eso, de acuerdo con la política de compras de la Escuela, se adquiere solamente papel certificado

FSC.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: 1. Política de reducción de consumo de agua: para ello se ha revisado el sistema de riego para detectar posibles fugas. Además de concienciar al personal de servicios generales (interno y externo) de Madrid para reducir el consumo de agua. Redacción de un documento con información básica que el sistema que incluya consejos de ahorro de agua.

2. Reducción del consumo de energía eléctrica: Se revisarán los contratos de suministro eléctrico para ajustar la potencia contratada en Madrid y Sevilla. También concienciación del personal de servicios generales (interno y externo) para optimizar las temperaturas medias de los equipos de climatización y verificar la desconexión de los equipos cuando no se utilicen las dependencias y al final de la jornada. Reuniones con los empleados de Madrid y Sevilla para estudiar sugerencias.

3. Reducción de Papel: elaboración de carteles informativos y situarlos para concienciar en el ahorro de papel. Eliminación de impresoras de las aulas de Madrid y Sevilla. Documento con información básica sobre el Sistema que incluya consejos para el ahorro de papel.

4. Promoción de los valores de la economía verde a través de proyectos, publicaciones y compromisos institucionales (la relación completa de publicaciones y estudios de libre disposición puede encontrarse en <http://bit.ly/mnLy0X>):

a. Economía verde <http://www.eoi.es/savia/pubman/faces/viewItemFullPage.jsp?itemId=eo:45646>

b. Green jobs: empleo verde en España 2010

c. Sectores de la nueva economía 20+20. Economía verde

d. RSE: El futuro para la sostenibilidad empresarial



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 919

Agua: 10,89

Papel: 13,44

Implantación: El consumo de electricidad es: 919 Mwh

Madrid: 694,6 Mwh Sevilla: 223,97 Mwh

El consumo de papel es: 13,44 Ton.
Madrid: 9,12 Ton. y Sevilla: 4,32 Ton.

El consumo de agua es: 10.887 Ton.
Madrid: 9.571,2 metros cúbicos y Sevilla: 1.316 metros cúbicos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: En el texto del Compromiso EOI (<http://www.eoi.es/portal/guest/escuela-con-valores>) se alude, específicamente, a la sensibilidad medioambiental como motor de todas nuestras prácticas. Este texto se dirige a todos los colectivos y grupos de interés que forman parte de la Escuela e insiste, particularmente, en:

1. contribuir a la creación de desarrollo sostenible, generando de forma simultánea e indisoluble valor y riqueza para el medio ambiente, la economía y la sociedad;
2. diseñar mis productos y los negocios derivados, en consecuencia, ateniéndome a su ciclo de vida integral, generando nuevos e innovadores modelos de negocio basados en una economía circular y regenerativa;
3. trabajar siempre en pos del desarrollo de un modelo económico innovador cuya meta sea la obtención compartida de beneficios ambientales, financieros y sociales.

Además de eso, EOI posee los siguientes mecanismos de evaluación y diagnóstico:

- 1.ISO 14001 certificada:
 - a.Reducción del consumo de papel
 - b.Reducción del consumo de electricidad
 - c.Reducción de la huella de carbono;
- 2.Medidas internas adicionales.
 - a.Potenciación de la movilidad mediante transporte urbano;
 - b.Separación de residuos y eliminación de envases;
 - c.Fomento de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental
- 3.Oferta formativa centrada, en buena medida, en programas con un componente medioambiental mayoritario.
- 4.Promoción de los valores de la economía verde a través de proyectos, publicaciones y compromisos institucionales (la relación completa de publicaciones y estudios de libre disposición puede encontrarse en <http://bit.ly/mnLy0X>):
 - a.Economía verde <http://www.eoi.es/savia/pubman/faces/viewItemFullPage.jsp?itemId=eo:45646>
 - b.Green jobs: empleo verde en España 2010
 - c.Sectores de la nueva economía 20+20. Economía verde.
 - d.RSE: El futuro para la sostenibilidad empresarial

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje	Reducción de consumos de agua, papel y energía.
	Política de reducción de consumo	Reducción de consumos de agua, papel y energía.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Reducción de consumos de agua, papel y energía.
	Sistemas de Gestión de Calidad	Reducción de consumos de agua, papel y energía.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Reducción de consumos de agua, papel y energía.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Comunicación a los grupos de interés (empleados) de las realizaciones buenas prácticas

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Mejorar los indicadores de reducción de consumos papel y energético



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: EOI genera impacto medioambiental debido al consumo de agua, energía eléctrica y papel (material de oficina). El edificio que alberga sus instalaciones fue construido a finales de los años 50 y, aunque ha sufrido diversas mejoras (acristalamientos, aislamientos, etc.) a lo largo de su historia reciente, no es un edificio medioambientalmente efectivo.

Se han estudiado medidas de mejora del abastecimiento mediante placas fotovoltaicas y se han estudiado, también, medidas para la sustitución de equipos informáticos de bajo consumo. Entre los objetivos del curso 2011-2012 está, precisamente, el desarrollo de un estudio exhaustivo de demanda energética para determinar posibles tecnologías y fuentes alternativas de abastecimiento.

En ofimática se han sustituido las impresoras personales por impresoras por planta con funcionalidades de ahorro de toner, impresión a doble cara, etc.

EOI promueve muy activamente entre todos sus grupos de interés el empleo de tecnologías que aminoren el impacto medioambiental. Entre los informes e investigaciones codesarrollados y coeditados se encuentran:

o Reducción de emisiones y mercados de carbono <http://www.eoi.es/savia/pubman/faces/viewItemFullPage.jsp?itemId=eo:52306:3>

o Energía solar fotovoltaica

o Diseño de un sistema solar con CCPs para alimentar térmicamente una planta de bioetanol. Análisis de la influencia de la latitud del emplazamiento <http://www.eoi.es/savia/pubman/faces/viewItemFullPage.jsp?itemId=eo:56080:2>

o Plan integral de gestión ambiental de residuos sólidos domiciliarios en el municipio de Neyba <http://www.eoi.es/savia/pubman/faces/viewItemFullPage.jsp?itemId=eo:56077:2>

• Encuentros, talleres y seminarios:

o Evitando el calentamiento global: captura, valorización y almacenamiento de CO2 <http://www.youtube.com/watch?v=cfK9wEW0ePs>

o Análisis de los ciclos de vida (Life Cycle Assessment) <http://www.eoi.es/portal/guest/evento/1575/taller-el-analisis-de-ciclo-de-vida>



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)


Respuesta: 0,61


Implantación: La inversión más notable en tecnologías digitales que sustituyan al papel se han realizado durante el año 2010 en Tablets que se entregan a los alumnos al inicio del curso. La cantidad total ascendió a 185.000 €, cantidad que se repetirá y probablemente aumentará durante el curso 2011-2012.


Objetivos: Entre los objetivos tecnológicos que se derivarán, presumiblemente, del estudio de demanda energética y del estudio de la huella de carbono, se encuentran:


1. implantación de tecnologías de abastecimiento energético renovable;
2. sustitución progresiva de la maquinaria de ventilación y calefacción;

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	RSE	Implantación de tecnologías que aminoren la huella de carbono	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: EOI tiene, como queda dicho en los principios preliminares, relación con tres grupos de interés esencialmente: clientes, que son los alumnos que cursan cualquiera de nuestros programas; empleados, que forman parte de la estructura estable de la organización; y proveedores, entre los que cabría distinguir entre aquellos que prestan sus servicios docentes y poseen un vínculo más regular con la Institución, y el resto de los proveedores de distintos productos y servicios. Como institución, por tanto, donde se dan cita todos estos agentes, cabe la posibilidad de que algunas de las prácticas irregulares reseñadas pudieran darse. EOI, como se explicará a continuación, pone en funcionamiento todos los mecanismos de las auditorías internas y externas, y todos los protocolos derivados de los procedimientos, para que esto no suceda.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: De cara a sus clientes, EOI posee un Marco ético general que acata los Principles for Responsible Management Education (<http://www.unprme.org/reports/PRMEEOIseptiembre2010.pdf>) y, en consecuencia, asume la formación de profesionales capaces que hagan de la sostenibilidad el valor fundamental. La Escuela posee, adicionalmente, mecanismos de control en sus procedimientos para evitar o al menos corregir cualquier clase de práctica inconveniente: FPA 05 NC, Incidencias y OM y FPO_04 Evaluación y Validación son procedimientos en los que, básicamente, se da la oportunidad a los alumnos de expresar cualquier opinión, comentario o crítica y de recibir una respuesta conveniente. Existe, también, la figura específica del Defensor del Alumno y de la Comisión de Alumnos, orientadas, ambas, a la protección de los clientes.

En cuanto a los empleados, las relaciones laborales se rigen, como queda dicho en principios anteriores, por el marco del Convenio colectivo aplicable y se pone a su disposición, anualmente, una encuesta de clima laboral donde pueden expresar sus opiniones respecto a la gestión de la Escuela y a la manera en que eso les afecta profesionalmente. El departamento de Recursos Humanos, adicionalmente, se encarga de velar por el estricto cumplimiento de todos esos principios y, en particular, de propiciar la conciliación familiar, la igualdad de oportunidades y la formación in situ para la mejora de las perspectivas profesionales.

Por lo que toca a la relación con proveedores, la batería de controles a las que EOI se somete hace virtualmente imposible que se produzca una práctica irregular: EOI, por poseer el carácter de Fundación del sector público, está sujeta al cumplimiento de la publicación de sus cuentas anuales (BOE) http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-2254. Todos sus datos son auditados por el Ministerio de Economía y Hacienda y el Tribunal de Cuentas. Las partidas correspondientes a los Fondos estructurales (FSE, FEDER) están sujetas, adicionalmente, a las auditorías preceptivas de la Unión Europea.

En cuanto a la selección de nuestros proveedores (de servicios docentes y/o generales), todo el proceso de evaluación, selección y contratación es público y transparente y está regulado por la Convocatoria general de homologación y las Condiciones generales de contratación <http://www.eoi.es/homologacion/>

Por otra parte, EOI se somete a las siguientes auditorías fiscales y legales, de manera que todas sus cuentas y procesos de adjudicación de contratos, están evaluados por terceras partes independientes:

- 1. intervención general de la Administración del Estado IGAE;*
- 2. Planes de fiscalización del Tribunal de Cuentas;*
- 3. Verificación de la Unidad de Administración de Fondo Social Europeo (Unión Europea) UAFSE;*
- 4. Controles anuales de IGAE sobre FSE;*
- 5. AENOR (ISO 9001 e ISO 14001);*
- 6. ANECA-AUDIT.*

Consideramos, pues, que el conjunto de políticas desarrolladas e implantadas, es adecuado para paliar y solventar cualquier posible práctica irregular.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tal como queda reseñado en el apartado de políticas, EOI pone en marcha, consecuentemente, las siguientes acciones:

1. *Alumnos: asunción de los PRME e implantación en la práctica habitual de la Escuela; procedimientos de evaluación de profesores, calidad de los programas y de los servicios; habilitación de canales de comunicación analógicos y digitales; creación de la figura del Defensor del alumno; creación de la Comisión de alumnos para formalizar las demandas, por medio de delegados elegidos, que los alumnos puedan formular.*

2. *Empleados: gestiones del departamento de recursos humanos; encuesta anual de clima laboral; entrevistas personales con empleados y fijación de objetivos profesionales; celebración de talleres anuales; creación de canales de comunicación abiertos para la expresión de cualquier problema que pueda atañerles (tablones físicos, tablones de microblogging Yammer, etc.); constitución anual mediante elección abierta del Comité de Empresa; elaboración de un Convenio Colectivo propio.*

3. *Proveedores: celebración anual de auditorías internas y externas con todas las agencias nacionales e internacionales que velan por el estricto cumplimiento de nuestras obligaciones fiscales, económicas, jurídicas y de contratación.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Cientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: EOI es sus más de sus 55 años de vida ha práctico una política de valores institucionales de rechazo a todo tipo de prácticas de corrupción y soborno.

Como Fundación del sector público, estamos obligados a publicar de manera abierta y transparente el resultado de las auditorías que nos realizan y, por la propia naturaleza de los canales que utilizamos para transmitir comentarios y opiniones (canales digitales en Facebook, Twitter, Moodle, etc.), fomentamos la discusión pública de cualquier asunto que nos pueda atañer.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tal como se ha relatado en los principios anteriores y en el propio principio 10º, al aludir a las políticas y acciones, EOI dispone de los mecanismos, en forma de procedimientos, para asegurarse de que se proporciona una respuesta adecuada a cualquier irregularidad que pudiera acontecer.

Los clientes poseen canales de comunicación, buzones, comisiones, representantes propios e institucionales y mecanismos de queja y evaluación para hacer llegar sus opiniones y, también, para valorar la calidad y pertinencia de la respuesta proporcionada. Todo ello es anualmente auditado por AENOR y ANECA.

Los empleados disponen de representación laboral propia que se encarga, en consecuencia, de informar de cualquier irregularidad que pudiera acontecer.

En cuanto a los proveedores, las auditorías exhaustivas realizadas anualmente por diversos organismos nacionales e internacionales, en lo que toca a aspectos financieros y jurídicos, hace prácticamente inviable que pueda suceder nada ilícito.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación	
Empleados	Favoritismos No tenemos riesgo	
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa No tenemos riesgo Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Continuar con las políticas anticorrupción
	Manual de calidad	Continuar con las políticas anticorrupción
	Políticas internas de gestión	Continuar con las políticas anticorrupción
Empleados	Código Ético	Pendiente
	Políticas internas de gestión	Pendiente
	Reglamento interno	Pendiente
Proveedores	Otros	Desarrollo del Plan de paridad e igualdad de oportunidades y del Convenio colectivo
	Política de calidad	Desarrollo del Plan de paridad e igualdad de oportunidades y del Convenio colectivo
	Política de Transparencia	Desarrollo del Plan de paridad e igualdad de oportunidades y del Convenio colectivo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Difusión del Marco ético de EOI
Empleados	Comunicación interna y externa	Difusión del Marco ético de EOI y conocimiento canales de comunicación
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Difusión del Marco ético de EOI y conocimiento canales de comunicación
	Difusión de la política	Difusión del Marco ético de EOI y conocimiento canales de comunicación
Proveedores	Difusión de la política	Difusión de las políticas de EOI a este respecto

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Fomento de la figura del Defensor del Alumno y de la Comisión de alumnos
	Buzón de sugerencias	Fomento de la figura del Defensor del Alumno y de la Comisión de alumnos
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Fomento de la figura del Defensor del Alumno y de la Comisión de alumnos
	Comités de gestión	Fomento de la figura del Defensor del Alumno y de la Comisión de alumnos
Empleados	Buzón de sugerencias	Creación del portal del empleado
Proveedores	Auditorías	Fomento y mejora de los canales
	Buzón de sugerencias	Fomento y mejora de los canales
	Comités de gestión	Fomento y mejora de los canales
	Control financiero	Fomento y mejora de los canales
	Visitas de verificación	Fomento y mejora de los canales

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
	PRINCIPIO 6	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico para conocer las	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P10C111	áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C211	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12