



# INFORME DE COMPROMISO 2024

Fundación EOI, F.S.P.  
Escuela de Organización  
Industrial



# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Proveedores



CARTA DE  
RENOVACIÓN  
DEL COMPROMISO



**EOI MADRID**  
 Av. Gregorio del Amo, 6  
 28040 Madrid  
 T. +34 913 495 600  
 F. +34 915 542 394

**EOI SEVILLA**  
 Leonardo da Vinci, 12  
 41092 Isla de la Cartuja  
 T. +34 954 463 377  
 F. +34 954 463 155

**EOI ELCHE**  
 Presidente Lázaro Cárdenas del  
 Río, esquina C/ Cauze  
 03206 Polígono El Camus, Elche.  
 T. +34 966 658 155



## Carta de adhesión al Pacto Mundial Escuela de Organización Industrial

EOI Escuela de Organización Industrial promueve, de manera permanente en su actividad y entre todos sus grupos de interés – alumnado, profesorado, personal y empresas colaboradoras – los siguientes valores alineados con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas: respeto a los Derechos Humanos; sostenibilidad social y medioambiental como matriz fundamental del desarrollo y crecimiento; gestión responsable de personas y colectivos involucrados en su cadena de valor; una economía abierta, real y participativa; sentido y responsabilidad de las inversiones y del emprendimiento como vector del cambio social.

Para impulsar estos valores, EOI ha redactado su propio *Marco Ético*, documento que comprende los compromisos concretos derivados de los valores de la Institución, incluidos los que define el Pacto Mundial, que son asumidos por profesorado, alumnado y personal de plantilla. Asimismo, la labor de EOI se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible presentes en la Agenda 2030 y los acciona a través de los programas formativos que se encuentran relacionados con alguno o varios ODS, con el fin de que el alumnado sea capaz de construir un futuro consciente y sostenible.

El objetivo fundamental de EOI es formar a los profesionales, actuales y futuros, en un nuevo modelo de liderazgo colaborativo que aúne capacidad emprendedora, espíritu creativo e innovador y voluntad de cooperación. Nuestro alumnado se forma como profesionales competentes y comprometidos que, además de gestionar, deben de servir de inspiración para el cambio, ejerciendo un liderazgo consciente, transformador, digital, sostenible y emprendedor.

En definitiva, en EOI, como institución pública adscrita al Ministerio de Industria y Turismo, tenemos la responsabilidad de alcanzar un futuro equitativo y sostenible en el que los grupos profesionales y las empresas jueguen un papel como agentes de cambio con base social. Para alcanzar este objetivo reafirmamos nuestro compromiso de adherirnos a los principios del Pacto Mundial y promover sus valores en el marco del ecosistema de actividades y *stakeholders* que configuran EOI.

**D. José Bayón López**  
 Director General EOI



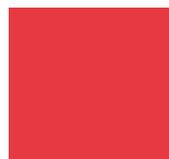
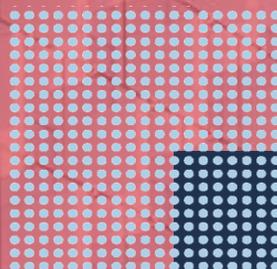
Fundación EOI, F.S.P. Inscrita en el Registro de Fundaciones de competencia estatal N.º 340. C.I.F.: G 87748249. Impreso en papel ecológico

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7XTXOHD7N5GEJAQUEOBIGHY	Fecha	25/04/2024 17:29:42
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza	Validez del documento	Original
Firmado por	JOSE BAYON LOPEZ		
Url de verificación	<a href="https://sede.eoi.es/verffirma/code/IV7XTXOHD7N5GEJAQUEOBIGHY">https://sede.eoi.es/verffirma/code/IV7XTXOHD7N5GEJAQUEOBIGHY</a>	Página	1/1



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

24 - 48 millones

## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación EOI, F.S.P. - Escuela de Organización Industrial

Tipo de empresa

Institución educativa

Dirección

Gregorio del Amo, 6 28040 M

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.eoi.es>

Número total de empleados

167

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Formación, Investigación y consultoría

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, República Dominicana, Portugal, Perú, Bélgica, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Fundación EOI posee tres sedes nacionales, en Madrid, Sevilla y Elche. Asimismo, la Fundación administra y dirige los Colegios Mayores África y Guadalupe. De acuerdo a los estatutos de EOI, el órgano rector de EOI es el Patronato y la ejecución de las funciones de EOI corresponde a la Dirección General, que asume la jefatura interna de todas sus unidades organizativas y la responsabilidad ordinaria en la gestión de sus bienes y servicios, incluida la máxima jefatura docente en sus actividades académicas. El Patronato de EOI es el órgano de gobierno y representación de la Fundación EOI, al que corresponde la obligación de cumplir los

## INFORME DE COMPROMISO 2024

finances fundacionales y administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de EOI. La composición del Patronato viene determinada por los Estatutos de EOI. En 2024 son miembros del Patronato los siguientes: - Presidenta: Secretaria de Estado de Industria. Ministerio de Industria y Turismo. - Vicepresidente: Director General de Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa. Ministerio de Industria y Turismo. EOI se organiza con una Dirección General y 6 Áreas funcionales: - Área Campus, que aglutina la actividad de los Colegios Mayores, Alumnado y Profesorado, así como el Centro de Estrategia y Prospectiva Industrial. - Área Innovación, Emprendedores y Pymes, que gestiona programas financiados con Fondos Europeos. - Área Programas Formativos, que gestiona los programas en Abierto, In Company e Internacional. - Área de Relaciones Institucionales, Comunicación y Marketing - Área Financiera - Secretaría General, que dirige los departamentos de Digital, Organización y Personas y Asesoría Jurídica.

### Organigrama de su entidad

### [Descargar elemento adjunto](#)

### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Como entidad dedicada a la educación de postgrado, los principales factores que afectan a la entidad son los asociados al Proceso de Bolonia, que ha producido en el mercado de postgrado en España los siguientes: - Expansión de la oferta formativa: se ha ampliado la variedad de postgrados y masteres, brindando más opciones a los estudiantes y diversificando los centros y formatos educativos. Sin embargo, esta expansión también ha llevado a una competencia extrema entre entidades formadoras y una variabilidad en la calidad de la oferta. - Establecimiento de criterios rigurosos: los programas ahora deben cumplir con los criterios de agencias de acreditación como ANECA, para lo cual, muchas Escuelas de Negocio se están convirtiendo en

Universidades. - Se ha diferenciado la enseñanza universitaria de la postuniversitaria, lo que ha posicionado a entidades privadas y públicas en roles especializados, lo que ha incrementado la competencia en diversos nichos formativos al introducirse las universidades privadas en este rol. - La especialización y calidad de la oferta son los factores diferenciales, sobre todo de cara a dar servicio a nuevas profesiones emergentes atravesadas por los rápidos cambios tecnológicos (especialización en re-skilling y up-skilling). - La irrupción del formato online ha abierto el mercado a la entrada de nuevos players, Escuelas de Negocios 100% digital que tienen a competir a través de su política de precios.

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

El Programa del Sistema Integrado de Gestión de EOI incluye los siguientes objetivos a lograr por parte de la entidad en 2024: 1. Elaboración y publicación de una Memoria de sostenibilidad (memoria de RSC) de Fundación EOI 2. Dar a conocer el plan estratégico de la organización a cualquier parte interesada 3. Adaptación de las actividades derivadas del nuevo programa operativo FSE+ asignado a EOI en el Sistema Integrado de Gestión. 4. Reducir las emisiones de CO2 generadas como consecuencia de los consumos energéticos de los centros de trabajo incluidos en el alcance. 5. Mejorar el factor o factores psicosociales más desfavorables detectados en la evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo. Estos cinco objetivos se desglosan en acciones, responsables y recursos, y llevan asignados una serie de indicadores de la medición de su ejecución.

[Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo](#)

De acuerdo a los estatutos de EOI, el órgano rector de

## INFORME DE COMPROMISO 2024

EOI es el Patronato y la ejecución de las funciones de EOI corresponde al Director General que asume la jefatura interna de todas sus unidades organizativas y la responsabilidad ordinaria en la gestión de sus bienes y servicios, incluida la máxima jefatura docente en sus actividades académicas. EOI cuenta con un Comité de Dirección, formado por la Dirección General, la Secretaría General y las Direcciones de Área definidas en la estructura organizativa, y que por delegación de la Dirección General constituye el órgano superior de decisión de EOI. También cuenta con distintas comisiones donde se discuten y dirimen sus asuntos principales: - Comisión académica - Comité de negocio - Comité de Calidad y Medioambiente EOI, como fundación del sector público estatal, asume la necesidad de reforzar la transparencia de sus actuaciones, reconoce el derecho de los ciudadanos de acceso a la información y recoge valores éticos y deontológicos detallando los principios por los que debe regirse y el comportamiento personal de EOI. Para ello EOI tiene un Código Ético y de Buen Gobierno como instrumento que debe servir de guía a los patronos y demás personal que preste sus servicios en EOI para que orienten sus actuaciones a los principios de RSE en línea con el pacto Mundial. El Código Ético y de Buen Gobierno es elaborado por el departamento de Calidad Académica y Medioambiente dependiente del área Campus. Los procesos de decisión para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial corresponden al Comité de Dirección.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Compromiso)

Clientes, Empleados, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

EOI posee tres grupos de interés principales: - Clientes: el alumnado que cursa sus distintos programas (de posgrado o executive), clientes principales de la Escuela; las Empresas, clientes de la oferta formativa de EOI, que demandan formación a medida (In company). - Proveedores: el profesorado, que presta sus servicios docentes son los principales proveedores; empresas proveedoras de servicios relacionados con la actividad de EOI. - Personal de plantilla. 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.

### Cómo se está difundiendo el Informe de Compromiso a los grupos de interés

A través de la página web de EOI ([www.eoi.es](http://www.eoi.es)) se difunde toda la información relevante de la organización. En un apartado específico de la propia web se recogen todos aquellos compromisos éticos de la Escuela que tienen que ver con su visión y su misión: <https://www.eoi.es/es/conocenos/que-es-eoi/valores/> De la misma manera en este apartado se informa del compromiso de EOI con cada uno de los 10 principios del PACTO MUNDIAL. Además de eso, EOI posee una presencia digital en la red muy significativa: • Facebook <http://www.facebook.com/eoi.edu> • X <https://x.com/eoi> • LinkedIn <http://www.linkedin.com/groups?gid=1824857> Adicionalmente el Informe de compromiso se difunde a través de la página web del Pacto Mundial. Más concretamente, a través de diversos documentos (guía del alumno, guía de buenas prácticas del profesorado, compromiso ambiental con las empresas) se transmite a los stakeholders los valores y compromisos de EOI con la sostenibilidad y la ética empresarial.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

## INFORME DE COMPROMISO 2024

Alcance del Informe de Compromiso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Compromiso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Compromiso

Se han seguido las pautas indicadas por la Red Española del Pacto Mundial, se ha consultado a responsables de las distintas áreas y se ha tenido presente el principal objetivo de “formar profesionales y emprendedores a nivel local e internacional, en un modelo de liderazgo colaborativo, que aúne espíritu creativo e innovador, capacidad emprendedora, digitalización y compromiso social” que orienta la misión y visión de EOI en línea con

los Principios del Pacto.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Compromiso

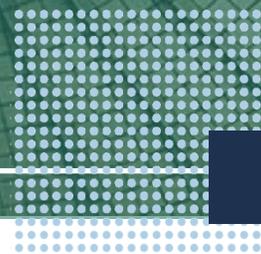
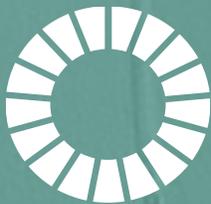
bienal

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

# METODOLOGÍA



El presente Informe de Compromiso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

## INFORME DE COMPROMISO 2024

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Compromiso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Compromiso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Compromiso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

# COE

En los últimos años, el Informe de Compromiso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán

comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

## INFORME DE COMPROMISO 2024

Incorporar los Principios del Pacto Mundial en las operaciones internas y comunicar el progreso siguiendo los requerimientos del COP

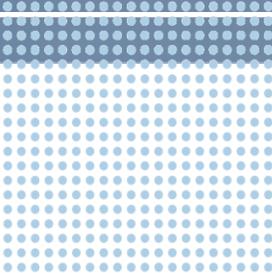
EOI se compromete a profundizar en la implantación de los 10 principios y a tenerlos en cuenta de manera específica en su cuadro general de indicadores

Promover GC y sus Principios a través de una de las siguientes actividades (al menos una de las siguientes actividades es obligatoria)

Difundir los Principios de Pacto Mundial

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

7

1

1

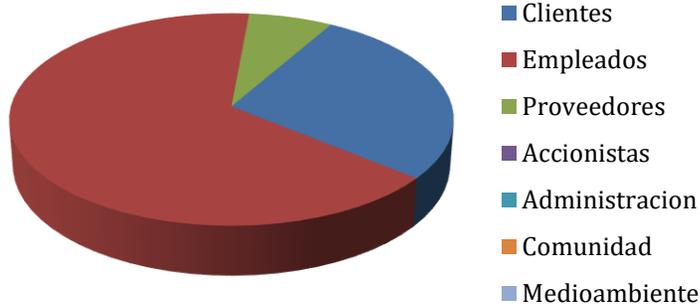
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

## Elementos aplicados por grupos de interés





---

# GRUPO DE INTERÉS

## Clientes



### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

A través de los múltiples canales de comunicación analógicos y digitales descritos en su procedimiento de canalización de no conformidades, incidencias y oportunidades de mejora, así como en el marco de relaciones de EOI con el alumnado. En particular este objetivo se logra a través de la Subcomisión de alumnos compuesta por sus representantes. La evaluación de la calidad docente y de las actividades de EOI se mide y controla mediante una metodología establecida en el proceso de evaluación y validación que mide el desempeño docente en base a la percepción del cliente (cuestionarios de satisfacción) y la percepción del desempeño como proveedor de EOI (cuestionarios de desempeño docente). Derivado de esto, tanto el Área de Decanato como las Áreas Formativas y responsables de cada programa formativo toman medidas correctoras con el fin de mejorar de manera continuada la calidad de la formación ofrecida.

---

#### Política de Calidad - Política

Sistema Integrado de Gestión. ISO 9001 Sistema de Gestión de la Calidad, para la mejora del servicio aumentando la satisfacción del cliente y de otras partes interesadas.

#### Normativa Vigente - Política

Directrices Internas para Servicios Docentes.  
Condiciones Generales de Contratación de Servicios Docentes.

#### Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

Se están implementando mejoras en los procesos de envío de encuestas para hacerlas automatizadas.

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

EOI cumple de manera escrupulosa la aplicación de la RGPD en el tratamiento de los datos del alumnado actual e histórico.

---

#### Normativa Vigente - Política

Aplicación de la RGPD.

#### Políticas Internas de Gestión - Política

Sistema Integrado de Gestión.

---

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

---

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Con el objetivo de preparar a los profesionales y líderes del futuro para afrontar el reto que supone la transición hacia el nuevo modelo económico, EOI desarrolla programas e iniciativas de formación ejecutiva y líneas de investigación en torno a tres grandes áreas: Transformación Digital, Medio Ambiente y Sostenibilidad y Gestión Empresarial. Todos los programas de EOI como el Máster en Energías Renovables y Mercado Energético, en Ingeniería y Gestión del Medio Ambiente y en Ingeniería y Gestión del Agua, se basan en la utilización de estas herramientas con el propósito de promover la sostenibilidad económica y medioambiental. La formación en sostenibilidad que imparte EOI está considerada la mejor en el ámbito de la protección y gestión del medio ambiente. Innovación y sostenibilidad impulsan la

## INFORME DE COMPROMISO 2024

creación y el desarrollo sostenible de negocios emprendedores que promueven el empleo verde y las prácticas sostenibles. El Máster Executive en Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social de EOI forma a profesionales en planificación y gestión integral de la sostenibilidad. Aspiramos a formar a nuevas generaciones de profesionales y líderes que promuevan su cumplimiento. Esto impulsando el crecimiento económico de los sectores con menos recursos de la sociedad, asistiendo a las organizaciones y a los legisladores a afrontar los desafíos de este nuevo siglo mediante el desarrollo sostenible. Además, todas las actividades que ofrecemos en EOI se enfocan en la optimización de la rentabilidad que proporciona la sostenibilidad, como nuestro máster en Big Data, el de Energías Renovables y Mercado Energético, el de Ingeniería y Gestión del Agua. La rentabilidad de la sostenibilidad queda probada también a través de la formación que ofrecemos, pues tras finalizar nuestros programas en materias sostenibles nuestro alumnado entra a formar parte del nuevo mercado de trabajo. En definitiva, a través de nuestros programas buscamos articular la formación de las personas que integran o integrarán el tejido empresarial del país y dirigirla hacia el mismo objetivo: la concienciación medioambiental. Consideramos que, para lograr la convergencia, la concienciación debe calar en todos los niveles de la gestión empresarial. Esto se da tanto entre los directivos y pre-directivos como entre grandes empresas, personas emprendedoras y pymes, porque creemos necesaria la coordinación y la colaboración entre todos los agentes involucrados en el sistema económico. En EOI consideramos necesario crear un sistema educativo que incorpore formación de vanguardia y especializada para las personas que vayan a construir y trabajar en el nuevo sistema económico e industrial. Por eso la innovación y la sostenibilidad son los ejes centrales de nuestras actividades y nuestra esencia. Sobre estos pilares impulsamos la creación y el desarrollo de negocios emprendedores basados en las nuevas tecnologías, y priorizamos la aceleración de aquellos que

promueven el empleo verde y las prácticas sostenibles.

---

### **Formación a clientes en materia de sostenibilidad - Acción / Proyecto**

EOI, en calidad de institución educativa, forma a los profesionales y líderes del futuro para afrontar el reto que supone la transición hacia el nuevo modelo económico, a través del desarrollo de programas e iniciativas de formación ejecutiva en torno a tres grandes áreas: Transformación Digital, Medio Ambiente y Sostenibilidad y Gestión Empresarial.

---

## **Accesibilidad de los productos y servicios**

La Fundación EOI lleva más de 25 años siendo Organismo Intermedio de Fondos Europeos desarrollando actuaciones de formación e innovación para emprendedores, pymes y personas desempleadas. En calidad de formación financiada con fondos públicos, todas estas actuaciones se enmarcan en los principios de la igualdad, libre competencia y no discriminación. En línea con estas actuaciones EOI actúa como entidad ejecutora en diferentes programas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El PRTR se sustenta en 4 ejes transversales: transición ecológica, transformación digital, igualdad de género y cohesión social y territorial. A su vez, el Plan se estructura en 10 políticas palanca y 30 componentes, que contienen un total de 212 reformas e inversiones. Dentro de la inversión 1 del Componente 13 “Emprendimiento”, EOI desarrolla las siguientes actuaciones:

- “Programa Capacidades Emprendedoras
- Programa de Aceleración de Startups”, con el objetivo de apoyar el ecosistema de emprendimiento español.
- “Programa de Atracción de Talento Femenino-The Break”, con el objetivo de dar visibilidad al

## INFORME DE COMPROMISO 2024

ecosistema español de emprendimiento en Europa.

- “Programa Impulso del Ecosistema Emprendedor Innovador”, con el objetivo de consolidar el ecosistema de emprendimiento innovador nacional, regional o local a través de la organización de eventos que estimulen e impulsen el espíritu emprendedor.

Dentro de la inversión 2 del Componente 13 “Crecimiento”, EOI desarrolla:

- “Programa de Capacidades para el Crecimiento PYME”, que incluye cuatro actuaciones en materia de transformación digital, crecimiento pyme, ciberseguridad y apoyo a la innovación abierta: Activa Startups; Activa Industria 4.0; Activa Crecimiento; Activa Ciberseguridad.

Dentro de la inversión 3 del Componente 13 “Digitalización e innovación”, EOI desarrolla:

- “Programa de Apoyo a los Digital Innovation Hubs”, para impulsar la innovación y la adopción de tecnologías digitales disruptivas por parte de

pymes.

Adicionalmente, EOI tiene encomendada la ejecución las siguientes actuaciones del Componente 19 Plan nacional de capacidades digitales:

- Programa GENERACIÓN DIGITAL AGENTES DEL CAMBIO para personas en situación de desempleo.
- Programa GENERACIÓN DIGITAL AGENTES DEL CAMBIO para personas que trabajan en Pymes.
- Programa GENERACIÓN DIGITAL PYMES para personas de equipos directivos de Pymes.

---

### Normativa Vigente - Política

Normativa de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

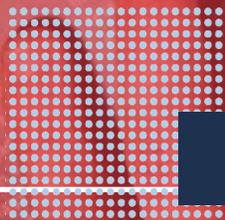
<https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621->

Plan\_Recuperacion\_Transformacion\_Resiliencia.pdf

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

En base a la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad, EOI favorece la inserción laboral de las personas con discapacidad, teniendo que cumplir un porcentaje mínimo de personas con al menos un 33% de discapacidad en su plantilla.

---

#### Normativa Vigente - Política

Ley de Integración Social de las personas con discapacidad 13/1982

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as

De manera anual, Fundación EOI, a través de la Dirección General junto con el Comité de Dirección determina los objetivos e indicadores tanto generales, que se aplican a toda la organización, como individuales, que se aplican a todas las personas que tienen el mismo desempeño, a lograr en el año. Los mismos se comunican a los trabajadores por parte de sus respectivos responsables. A final de año, se evalúa el desempeño de cada trabajador a través de una reunión en la que cada persona responsable valora el cumplimiento de los objetivos individuales y se reúne individualmente con cada persona para comunicárselo y contrastar la evaluación realizada. Por último, una vez aprobadas las cuentas anuales se proporciona información del cumplimiento de los objetivos generales.

---

#### Política de Remuneraciones - Política

Sistema Integral de Evaluación del Rendimiento (SIRE)

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Fundación EOI posee un Comité de Empresa en la sede de Gregorio del Amo y una Delegada de Personal en la sede de EOI Andalucía.

---

#### Convenio Colectivo - Política

Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada

---

### Conciliación familiar y laboral

Con el fin de mejorar el clima laboral y la satisfacción profesional de las personas trabajadoras EOI está implantando un catálogo de medidas de conciliación para la plantilla. Algunas medidas son las siguientes: - Medidas para la estabilidad laboral - Medidas de expatriación, repatriación y inpatriación - Medidas de ausencia por enfermedad - Medidas para favorecer el trabajo a distancia - Medidas para favorecer la flexibilidad horaria - Medidas de flexibilidad en el disfrute de vacaciones - Medidas de acción social, dirigidas a familias e infancia

---

#### Política de Conciliación - Política

Catálogo de medidas de conciliación.

---

### Oportunidades para jóvenes con talento

## INFORME DE COMPROMISO 2024

EOI se ha sumado al Programa Primera Experiencia Profesional en Administraciones Públicas, del SEPE, en base al cual se realizan contratos formativos para jóvenes de un año de duración. Esto ofrece una primera experiencia laboral en las Administraciones Públicas (tanto General como Territoriales) a personas jóvenes desempleadas que hayan completado su educación formal. Adquirirán competencias no técnicas y aptitudes interpersonales trabajando en empleos relacionados con la doble transición, la asistencia social y la cohesión territorial. Las subvenciones se conceden a los organismos públicos de las Administraciones General del Estado y Territoriales encargados de la ejecución.

---

### Política de Contratación Responsable - Política

Programa Primera Experiencia Profesional en Administraciones Públicas (SEPE)

---

## Formación al empleado/a

EOI dispone de un plan de formación bianual para la plantilla acordado entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y el Comité de Dirección,

---

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Plan de Formación EOI de carácter bianual.

---

## Ambiente laboral

EOI mide el clima laboral mediante una encuesta sobre riesgos psicosociales del desempeño en el puesto de trabajo. Los resultados son comunicados a la plantilla, junto con las medidas a implantar por parte de la Fundación.

---

### Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud: ISO 450001.  
Comité de Seguridad y Salud Plan de prevención de Fundación EOI

---

## Igualdad de género

EOI dispone de un compromiso con la igualdad que se materializa en un Plan de Igualdad firmado entre la Representación Legal de las personas trabajadoras y la representación de Fundación EOI. Fruto de este compromiso se ha obtenido la certificación EFR. EOI realiza de manera periódica un análisis y diagnóstico de la igualdad de oportunidades en la institución, así como se realiza una auditoría retributiva. En base a esta información, EOI plantea las siguientes actuaciones: - Reforzar interna y externamente el compromiso de EOI en el ámbito de la igualdad y la conciliación - Fortalecer la igualdad de oportunidades en los procesos de selección - Reforzar los mecanismos de acceso al empleo a los colectivos minoritarios - Mejorar las condiciones de trabajo para la plantilla - Impulsar el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades - Potenciar la igualdad en procesos de promoción - Garantizar la transparencia y equidad entre mujeres y hombres en la estructura retributiva - Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres - Reforzar las medidas para prevenir el acoso sexual y laboral - Introducir la dimensión de género en las herramientas de prevención de riesgos laborales. - Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género. - Mejorar la visibilidad y oportunidades de crecimiento del colectivo femenino en aquellos ámbitos en los que se encuentre infrarrepresentado. EOI comunica a través de su web los hitos logrados en materia de igualdad y conciliación. El Plan de Igualdad se comunica a la plantilla y está a su disposición de

## INFORME DE COMPROMISO 2024

manera interna.

---

### Plan de Igualdad - Política

Plan de Igualdad de oportunidades de Fundación EOI

### Política de RRHH - Política

Certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que reconoce la labor de promoción de políticas y medidas impulsadas por EOI para contribuir con el bienestar y el equilibrio laboral, familiar y personal de las y los profesionales de su equipo.

### Normativa Vigente - Política

Marco normativo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Se crea además una Comisión Instructora del protocolo. Buzón ético y canal de denuncias.

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

EOI, para impulsar la sensibilización en materia medioambiental de la plantilla, imparte formación a la plantilla y comunica los aspectos del Sistema de Gestión Medioambiental.

---

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Certificación ISO 140001 para la acreditación del Sistema de Gestión Medioambiental

---

## Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

La Fundación EOI ha puesto en marcha una serie de buenas prácticas en materia de Transparencia y Buen Gobierno para garantizar la consecución de sus fines fundacionales y contribuir a generar transparencia y fomentar confianza en la sociedad. Con este objetivo se persigue asegurar la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios, optimizar los recursos y alcanzar la excelencia en la gestión de la Fundación. Además, cumple con las exigencias de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de hacer pública cuanta información sea relevante para el conjunto de los ciudadanos. Más concretamente, EOI imparte formación de compliance a la plantilla y da información de todas las políticas y documentos que les afectan en este sentido.

---

### Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

Buzón Ético y canal de denuncias

### Código Ético / Conducta - Política

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno Código Ético y de Buen Gobierno

### Política de Integridad y Transparencia - Política

Política de regalos EOI Política de Prevención y Detección de Delitos

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad

EOI dispone de un compromiso con la igualdad que se materializa en un Plan de Igualdad firmado entre

## INFORME DE COMPROMISO 2024

la Representación Legal de las personas trabajadoras y la representación de Fundación EOI. EOI plantea las siguientes actuaciones en materia de diversidad de la plantilla: - Fortalecer la igualdad de oportunidades en los procesos de selección - Reforzar los mecanismos de acceso al empleo a los colectivos minoritarios EOI comunica a través de su web los hitos logrados en materia de igualdad y conciliación. El Plan de Igualdad se comunica a la plantilla y está a su disposición de manera interna. EOI como Fundación del Sector Público se rige por el principio de igualdad en las Administraciones Públicas, por el cual deben garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso a los derechos, servicios, prestaciones y ayudas sociales a todas las personas y en las mismas condiciones.

---

### Plan de Igualdad - Política

Plan de Igualdad de oportunidades de Fundación EOI

### Política de Diversidad - Política

Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación.

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

EOI despliega una serie de acciones destinadas a promover la salud y seguridad en el trabajo. Entre ellas destacan la formación de un Comité de Seguridad y Salud de manera permanente, compuesto por Recursos Humanos y Representantes de las personas trabajadoras. Asimismo, se imparte formación de manera periódica a toda la plantilla sobre salud y seguridad en el trabajo. Se pone a disposición de las personas trabajadoras un servicio de prevención ajeno, para velar por la salud de la plantilla. En este marco se realiza anualmente un examen de vigilancia de la salud para toda la plantilla de manera voluntaria. Existe un protocolo de actuación en accidentes de trabajo, respaldado por el servicio de prevención ajeno. Por último, EOI dispone de un Programa de Ayuda al Empleado contra los riesgos psicosociales.

---

### Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud: ISO 450001. Comité de Seguridad y Salud Plan de Emergencias y manual de Emergencias EOI Gregorio del Amo y EOI Andalucía. Plan de prevención de Fundación EOI

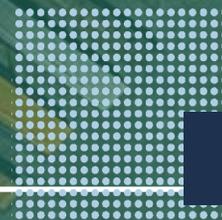
### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Se crea además una Comisión Instructora del protocolo. Buzón ético y canal de denuncias.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Provedores



### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

Respecto a los proveedores de la Escuela, bien sean docentes o empresas proveedoras, poseen diversos canales mediante los que se implementa la política de EOI con sus proveedores, y por la cual se transmiten los valores del Pacto Mundial. La principal figura es el Claustro de cada programa, en la que se discuten todos los aspectos relacionados con la estructura de los programas, la transmisión de conocimiento y valores, y el desempeño docente. Poseen, además, múltiples foros digitales para incorporarse activamente al trabajo de la escuela.

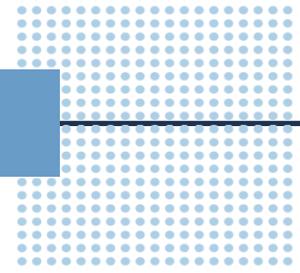
---

#### **Política de proveedores - Política**

Política del Sistema Integral de Gestión. Memorias ambientales que se publican con carácter anual y que contienen los indicadores, objetivos y desempeño ambiental de la organización durante ese año. Guías de buenas prácticas ambientales. Norma ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Planes de Igualdad. Modelo de Gestión EFR. Resolución de Relación de EOI con sus profesores. Directrices internas para servicios docentes.

#### **Código Ético / Conducta - Política**

Código ético y de buen gobierno.



# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



## Empleados

---

### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

**Indicador GRI:** 406

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Indicador GRI:** 404-3

---

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios |

**Principio:** Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-41

---

### Conciliación familiar y laboral |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### Oportunidades para jóvenes con talento |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico | 10 | Reducción de las desigualdades |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

---

### Formación al empleado/a |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

## INFORME DE COMPROMISO 2024

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

---

### Ambiente laboral |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico |

---

### Igualdad de género |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género | | 10 | Reducción de las desigualdades |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento | | 13 | Acción por el clima |

---

### Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad |

**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas |

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

---

### Diversidad de la plantilla en la entidad |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género | | 10 | Reducción de las desigualdades |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar | | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico |

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

---

## Proveedores

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico | | 12 | Producción y Consumo Responsable |

---

## Clientes

---

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad |

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad |

**Indicador GRI:** 418

---

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable | | 04 | Educación de Calidad |

---

### Accesibilidad de los productos y servicios |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades | | 05 | Igualdad de género |

---



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.  
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE COMPROMISO

—  
2024

