



# **COMUNICACIÓN SOBRE INVOLUCRAMIENTO -COMMUNICATION ON ENGAGEMENT, COE- PACTO MUNDIAL 2021**

**Colegio Mayor Universitario  
San Juan Bosco**

**Período cubierto por esta Comunicación sobre Involucramiento:  
Curso académico 2019-2020  
Curso académico 2020-2021**



## **ÍNDICE**

<b>1. Declaración de respaldo.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Descripción de medidas y seguimiento.....</b>	<b>6</b>
2.1. Derechos Humanos.....	7
2.2. Normas laborales.....	9
2.3. Medio Ambiente.....	11
<b>3. Conclusiones.....</b>	<b>16</b>



## **1. Declaración de respaldo continuo**



## COMUNICACIÓN SOBRE INVOLUCRAMIENTO (COMMUNICATION ON ENGAGEMENT, COE)

Página 5

Sevilla, 06 de septiembre 2021

Estimados Sres. /Sras.,

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que el Colegio Mayor Universitario San Juan Bosco reafirma su respaldo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a sus Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Este es nuestro primer seguimiento de nuestra Comunicación sobre Involucramiento con el Pacto Mundial de la ONU. La realimentación sobre su contenido es bienvenida.

En esta Comunicación sobre Involucramiento describimos las medidas tomadas en este periodo por nuestra organización para respaldar el Pacto Mundial de la ONU y sus principios, tal como se sugiere para una organización como la nuestra. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Los datos del presente Informe corresponden a los periodos académicos 2019-2020 y 2020-2021, cumpliendo con el requisito de información que describe la posición, esfuerzo y objetivos en el avance de la empresa en su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Somos miembros firmantes desde agosto de 2017 y desde entonces nos esforzamos cada día por dar cumplimiento y difusión a los Principios del Pacto.

Nuestro objetivo para los próximos años es seguir trabajando para desarrollar nuevas acciones que favorezcan la defensa de los principios relativos a los Derechos Humanos, Laborales, de Medio Ambiente y de Anticorrupción que recoge el Pacto de las Naciones Unidas, favoreciendo de este modo las actividades sugeridas para el sector en el que nos hemos incluido, que es Academias:

- Incorporar los principios del Pacto Mundial en nuestras operaciones internas y comunicar el progreso siguiendo los requisitos del COP.
- Promover el Pacto Mundial y sus principios a través de las siguientes actividades:
  - Ofrecer educación acerca de temas relacionados con el Pacto Mundial

Atentamente

D. Miguel Ángel Álvarez Paulino

Director del Colegio Mayor San Juan Bosco





## 2. Descripción de medidas y seguimiento de las mismas

Como organización “Académica”, nuestras medidas tomadas para respaldar el Pacto Mundial han sido:

- Incorporar los principios del Pacto Mundial de la ONU a las operaciones internas y comunicar el progreso conforme a las exigencias de Comunicación sobre el Progreso.
- Promover el Pacto Mundial y sus principios a través de las siguientes actividades: ofrecer educación acerca de temas relacionados con el Pacto Mundial

A continuación, detallamos cuáles son las medidas tomadas en este sentido para cada uno de los principios del Pacto Mundial de la ONU. Todas las actuaciones que describimos a continuación intentan integrar ambas medidas (2.1. y 2.2.), ya que nuestro comportamiento es reflejado en los colegiales, que son nuestros clientes, tomando nuestro Colegio como su “segunda casa”, implicándose en todas las áreas donde pueden participar y promoviendo una actitud proactiva en la propuesta de nuevas medidas. La difusión de nuestra buena gestión y la participación activa de los colegiales hacen que se potencie una educación empresarial en un futuro próximo tras acabar su periodo universitario y pasen a formar parte de la sociedad.

Tras describir las medidas que tomamos para la consecución de cada principio, indicamos de qué forma hacemos seguimiento y cuál ha sido su seguimiento, cuantificando así su consecución.

Todas estas medidas forman parte de nuestra gestión diaria, y se ubican dentro del alcance de nuestro sistema de gestión certificado por ENAC. La información del seguimiento de indicadores se recoge anualmente en Informes de Revisión por la Dirección, los cuales son revisados y auditados por empresas externas acreditadas para las renovaciones de las normas UNE EN ISO 9001:2015, UNE EN ISO 14001:2015, UNE EN ISO 50001:2018 y protocolo EFQM +500.



## 2.1. DERECHOS HUMANOS:

---

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

**Grupo de Interés: Empleados.**

**Diagnóstico:** En nuestra actividad no se detecta riesgos en esta cuestión.

**Descripción de las medidas:**

- En Colegio Mayor San Juan Bosco se dispone de un proceso interno de gestión de recursos humanos orientado a garantizar una gestión en la cual nunca se vulneren los derechos humanos fundamentales.
- Proceso de acogida: Se dispone de un proceso de acogida al personal mediante la información y formación de un Manual de Bienvenida, donde se detalla la Política de la empresa, nuestro compromiso con el Pacto Mundial de la ONU en nuestra estrategia organizacional, se describen las funciones del trabajador, se informa de los recursos disponibles para la comunicación interna tanto ascendente como descendente. Se informa de nuestro catálogo de medidas de conciliación familiar y sus derechos para acogerse a ellos. Se informa de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, los equipos de protección colectivos o individuales necesarios, y la obligación de comunicación de cualquier situación o emergencia que conlleve una situación peligrosa.
- Evaluación del desempeño: Cada año se evalúa el desempeño de cada uno de los trabajadores para obtener información sobre su situación en el puesto de trabajo y consensuar medidas para optimizar el trabajo desarrollado y favorecer su satisfacción.
- Planes de formación: En la acogida a un nuevo personal, se forman y cualifican, interna o externamente, para el buen desempeño de los puestos que realice. Todos los años se planifica un plan de formación anual y se van incorporando nuevas acciones formativas a medida que surge su necesidad. Tras cualquier acción formativa, se evalúa la eficacia que ha tenido para cada uno de los trabajadores a los que la formación ha ido dirigida.
- Toda persona tiene disponible un buzón de sugerencia o pueden trasladar las sugerencias y propuestas formativas directamente al Administrador de la organización para su valoración e inclusión en el Plan anual.
- Se realizan sesiones de sugerencias de mejora a lo largo del curso para facilitar que todo el personal tenga la opción de mostrar sus opiniones y sugerencias de mejora.
- Se registran todas las acciones formativas que realizan los empleados. Además, cada asistente realiza un cuestionario de evaluación de la acción formativa a la que ha acudido.
- Se realiza anualmente una encuesta de clima laboral, donde se informa de los resultados y se proponen en común soluciones a las incidencias que se hayan detectados, encaminadas siempre a obtener la máxima satisfacción de nuestro personal.



**Seguimiento:**

- **Satisfacción general Encuestas de clima:**

Durante los dos periodos analizados en este Informe, se ha alcanzado el valor de referencia en las preguntas que componen las encuestas de clima laboral. Por lo que podemos concluir que la satisfacción de nuestros empleados es muy positiva, lo que nos indica que estamos respetando y protegiendo los derechos humanos de las personas.

- **Contribución de ideas en grupo de mejora (creatividad e innovación)**

En todos los cursos académicos realizamos sesiones de grupos de mejora con nuestro personal. Estas sesiones son muy productivas, y se implica al trabajador en aportar su punto de vista y aportar planteamientos para aquellas cuestiones detectadas en las que se necesite mejorar o potenciar. El porcentaje de participación ha sido del 100% en ambos periodos.

- **Evolución de absentismo total**

En ambos periodos, el absentismo responde a una situación normal de la plantilla, sin superar el valor umbral establecido. Los motivos de absentismos han sido originados por enfermedades comunes.

- **Horas de formación por personal**

En ambos periodos, todas las personas han recibido formación, dándose cumplimiento a la planificación anual de formación. Esta viene establecida a principios del curso en base al resultado del desempeño laboral, cumplimiento de requisitos legales, de los grupos de mejora o bien establecidas por criterios de Dirección para reforzar la sensibilización en distintas materias, entre ellas los principios del Pacto Mundial.

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

**Grupo de Interés: Empleados, proveedores.**

**Diagnóstico:** La actividad que desarrolla CMU San Juan Bosco no implica riesgo en esta cuestión, al tratarse de organización que ha de cumplir con la legislación vigente.

**Descripción de las medidas:**

- Se respeta la legislación vigente y los acuerdos de convenio.
- Se realiza por lo establecido en el procedimiento de referencia “Gestión de compras y evaluación de proveedores”, donde se evalúan a los proveedores mediante criterios de calidad, legalidad, prevención de riesgos y criterios medioambientales.
- Protocolo de acoso laboral informado a los trabajadores y a su disposición.

**Seguimiento:**

- **Número de denuncias o quejas de trabajadores respecto a esta materia:** Hasta la fecha, no se ha recepcionado ninguna queja de ningún trabajador respecto a esta materia.



- Número de protocolos activos de acoso laboral: Hasta la fecha no se ha activado ningún protocolo de acoso laboral.

## 2.2. NORMAS LABORALES

---

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

**Grupo de Interés: Empleados, proveedores.**

**Diagnóstico: CMU San Juan Bosco cumple de forma estricta con la legislación laboral.**

**Descripción de las medidas:**

- La empresa dispone de diferentes mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados.
- Todos los empleados conocen a quién deben dirigirse en caso de que les surja algún tipo de duda. La empresa es de un tamaño pequeño, con lo que la cercanía es un factor importante.
- Se realizan reuniones periódicas con todo el personal y reuniones individuales siempre que se solicite por cualquier trabajador.
- Se informa personalmente al personal, previo a formar parte de la empresa, de todas las condiciones laborales y de todos los derechos de los que dispone.
- Se realiza anualmente una encuesta de clima laboral, donde se informa de los resultados y se proponen en común soluciones a las incidencias que se hayan detectado, encaminadas siempre a obtener la máxima satisfacción de nuestro personal.

**Seguimiento:**

- Número de denuncias o quejas de trabajadores respecto a esta materia: Hasta la fecha, no se ha recepcionado ninguna queja de ningún trabajador respecto a esta materia.
- Número de sugerencias de mejora del personal relacionado con esta materia: Ninguna sugerencia aportada por ninguna vía de las que está establecido, hacía referencia a esta materia.
- Resultados de encuestas de clima laboral. Durante los dos periodos analizados en este Informe, se ha alcanzado el valor de referencia en las preguntas que componen las encuestas de clima laboral. Por lo que podemos concluir que la satisfacción de nuestros empleados es muy positiva, lo que nos indica que estamos respetando este principio.





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

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores.

**Diagnóstico:** CMU San Juan Bosco en el ámbito de alojamiento y acompañamiento espiritual a estudiantes universitarios no supone la realización de trabajo forzoso o ilegal.

**Descripción de las medidas:**

- En la evaluación de candidatos se tiene en cuenta datos como la edad -para garantizar siempre la mayoría de edad- o certificados de estudios en los casos que se consideren necesarios.
- El empleo se ofrece libremente y los empleados tienen libertad absoluta para marcharse, siguiendo las reglas que se han estipulado en su contrato.
- Todos los empleados firman un contrato laboral en donde se especifica el horario y salario de conformidad con el convenio colectivo.
- Se dispone de horario flexible como medida del catálogo de conciliación, con la posibilidad de consensuar las horas de trabajo si han surgido imprevistos que han interrumpido la planificación de trabajos semanales.
- Nuestro sistema de gestión dispone de un proceso “Gestión de recursos humanos” donde se establecen las actuaciones necesarias para garantizar el control horario de cada trabajador.

**Seguimiento:**

- Número de quejas de trabajadores en esta materia: Hasta la fecha no hemos recibido ninguna queja en este sentido.

**Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores.

**Diagnóstico:** CMU San Juan Bosco en el ámbito de alojamiento y acompañamiento espiritual a estudiantes universitarios no supone riesgo de contratación de menores de edad.

No nos consta que ninguno de nuestros proveedores tenga este riesgo.

**Descripción de las medidas:**

- Cumplimiento de la legislación española.

**Seguimiento:**

- Número de proveedores que hayan cometido o cometen algún de ilegalidad de este tipo. Nuestro proceso de evaluación de proveedores intenta detectar alguna irregularidad de este tipo: No se conocen proveedores con este tipo de incidencias.



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

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores.

**Diagnóstico:** CMU San Juan Bosco apoya la abolición de cualquier práctica discriminatoria en empleo: ni por etnia, origen o nacionalidad, región, edad, género.

**Descripción de las medidas:**

- Único criterio en las contrataciones: Formación académico- profesional y trayectoria laboral.
- Nuestra plantilla es fija.
- En nuestra plantilla es mayoritario el personal femenino frente al masculino, porque las aptitudes definidas en los requisitos mínimos de cada puesto de trabajo se han adaptado más a uno u otro género, sin presentar ninguna discriminación.

**Seguimiento:**

No se hace seguimiento a estas medidas porque la plantilla es fija y no se da el caso de que se pudiera incurrir en infringir este principio. Nuestra plantilla es pequeña y continua en el tiempo. Los colegiales tienen confianza con el servicio prestado por nuestros empleados y, teniendo en cuenta que el colegial puede llegar a estar en el Colegio unos 4 años, el personal se convierte en su segunda familia. El CMU San Juan Bosco confía en sus trabajadores y en su buen hacer, por lo que les genera estabilidad profesional y se crea un buen servicio cercano a los colegiales.

Si en algún momento debiera contratarse a una persona para una sustitución, se tendrá en cuenta solamente el principio de formación académico-profesional y trayectoria laboral.

## 2.3. MEDIO AMBIENTE

---

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

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores, colegiales, y otros grupos de interés.

**Diagnóstico:** No se han identificado riesgos para el medio ambiente en la actividad de nuestra empresa.

**Descripción de las medidas:**

- CMU San Juan Bosco dispone de un sistema de gestión certificado bajo las Normas Internacionales ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 de gestión medioambiental, con un alcance que abarca a toda la organización.
- CMU San Juan Bosco dispone de un sistema de gestión certificado bajo la Norma Internacional UNE EN ISO 50001:2018 de gestión de la eficiencia energética, abarcando toda la instalación, que permite realizar una evaluación clara de la eficiencia energética e implantar medidas que beneficien dicha optimización en la actividad del Colegio.



- CMU San Juan Bosco dispone de un sello de Excelencia EFQM +500, que alcanza a todos los grupos de interés.
- CMU San Juan Bosco difunde la concienciación medioambiental a todas las partes interesadas, en especial a los empleados y a los clientes, que son los propios colegiales que viven en el Colegio, así como a su familia. Se realizan charlas formativas, difusión de buenas prácticas, concursos en materia medioambiental, entre otras actividades, que garantizan la conservación de nuestro entorno.
- Nuestros colegiales son potenciales empresarios, por lo cual es de vital importancia hacerles participe en todas las medidas tomadas, difundir formación e información en la preservación del medio ambiente y hacerlos partícipes para fomentar una sociedad empresarial comprometida con este principio.
- Nuestra gestión de los residuos contempla desde los residuos generados por la estancia de nuestros colegiales (papel, plástico, aparatos eléctricos...) hasta los generados por nuestra actividad: cocina, limpieza, restauración, oficinas...
- Se disponen de unas buenas prácticas medioambientales dirigidas a nuestros proveedores. Además, dentro de nuestros criterios de evaluación de proveedores se tiene en cuenta la gestión medioambiental de las empresas que colaboran con nosotros.
- Se recicla el papel usado.
- Los residuos peligrosos son gestionados por gestores autorizados (envases contaminados, aceites usados de cocina, pilas, baterías, fluorescentes...)
- Los residuos orgánicos son gestionados por la administración, bajo autorización expresa.
- El residuo de papel se gestiona por un gestor autorizado de residuo no peligroso, cuyo destino final es su reciclaje.
- Se realiza seguimiento del control operacional, evaluando el comportamiento de cada residuo e identificando anualmente cuáles son los residuos significativos en donde se deberán establecer medidas para minimizarlos.
- Se imparten charlas de sensibilización ambiental a colegiales, familiares, empleados, para contribuir al respeto del medio y fomentar la cultura medioambiental de nuestra política.

**Consumo energético:**

- Se ha llevado a cabo una reforma integral del edificio, abarcando principalmente a toda la zona de alojamiento y zonas comunes, instalando equipos y tecnologías de bajo consumo, que permiten un mayor confort y optimización energía que favorece el medio ambiente.
- Se realiza seguimiento del control operacional, evaluando el comportamiento de cada residuo e identificando anualmente cuáles son los residuos significativos en donde se deberán establecer medidas para minimizarlos.



- **Se están monitorizando los consumos energéticos, diferenciando por su uso e instalando contadores por cada sección.**
- **Se dispone de una monitorización diaria del consumo de todos los equipos de climatización y analizadores de corriente eléctrica, analizando el comportamiento del uso realizado por el personal y por los colegiales.**

**Seguimiento:**

Para el seguimiento de estos indicadores, se ha tenido en cuenta que en el periodo 2019-2020 influye la pandemia COVID-19, la cual originó una ausencia de colegiales desde febrero 2020 hasta septiembre que se pudieron incorporar. Desde septiembre de 2020, el patrón de comportamiento de los colegiales ha cambiado, de manera que pasan mayor tiempo dentro de las habitaciones, debido a las restricciones sanitarias impuestas en el país, así como obedeciendo a nuestro protocolo interno frente a contagios COVID-19 establecido, el cual ha evitado aglomeraciones en estancias de zonas comunes para el ocio. De esta forma, se ha visto incrementado el consumo de electricidad en este periodo, por un mayor uso del mismo.

- **Seguimiento de todos los residuos en periodos semestrales, tanto los peligrosos como los no peligrosos: los residuos en el periodo 2019-20 han sido inferiores a los marcados en los umbrales de sus respectivos indicadores, debido a la ausencia de colegiales comentado anteriormente. Durante el 2020-2021, la generación de residuos ha sido normal, dentro de los valores umbrales de sus respectivos indicadores, ya que el curso ha sido presencial en su totalidad.**
- **Seguimiento del consumo de electricidad por la climatización de las habitaciones: En consonancia con el comentario anterior, el consumo 2019-20 de electricidad por la climatización no es representativo, puesto que se ausentaron los colegiales en el confinamiento por COVID-19. Mientras que, en el año 2020-2021 se consume más electricidad que en los ciclos anteriores, debido a que cambia el patrón de comportamiento de los colegiales, pasando un mayor tiempo en sus habitaciones. Si el patrón de comportamiento de los colegiales hubiese sido el mismo que antes de la crisis COVID-19, el resultado sería muy favorable por una reducción de consumo debido a la reforma integral del edificio realizada.**
- **Seguimiento del consumo de electricidad total: El seguimiento es explicado de la misma forma que en el indicador anterior.**
- **Seguimiento del consumo de agua: El seguimiento es explicado de la misma forma que en el indicador anterior.**
- **Seguimiento del consumo de gas en cocina: El seguimiento en el curso 19-20 es explicado de la misma forma que en el indicador anterior. En el periodo 2020-2021 el consumo de gas es similar al consumo de ciclos anteriores a la crisis COVID-19.**



Todos estos indicadores se detallan en los Informes de Revisión por la Dirección de cada año académico y son auditados por empresa externa acreditada, renovando año a año nuestros certificados UNE EN ISO 9001:2015, UNE EN ISO 14001: 2015 e UNE EN ISO 50001:2018, y renovando cada 3 años nuestro sello de Excelencia EFQM +500.

**Principio 8: Las Entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores y colegiales.

**Diagnóstico:** La actividad de la empresa no implica un riesgo relevante para el medio ambiente; no obstante, se intentan aplicar medidas de consumo responsable.

**Descripción de las medidas:**

- Se dispone de una política medioambiental implantada y difundida a todos los grupos de interés.
- A la vez que se comunica la política, se informa a los proveedores y demás partes interesadas de nuestro criterio de selección relacionado con el compromiso medioambiental y la eficiencia del consumo energético.
- Se potencia que tanto empleados como colegiales propongan medidas que potencien la mejora en nuestra gestión ambiental, llevando a cabo dichas propuestas.
- Uno de los criterios de evaluación de proveedores está relacionada con la responsabilidad ambiental de las empresas.
- Los colegiales disponen de consejerías de distintas materias, entre ellas la consejería de medio ambiente y la consejería de voluntariado, ambas directamente relacionadas. Todos los años se proponen actividades colegiales relacionadas con la materia y se crea un presupuesto para ello.

**Seguimiento:**

No se realiza seguimiento para este criterio, ya que nuestras políticas y estrategias están intrínsecamente implantadas en el marco de nuestra organización.

**Principio 9: Las Entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores, colegiales.

**Diagnóstico:** Debido a la actividad de la empresa no se han identificado riesgos en este sentido.

**Descripción de las medidas:**

- Las reformas integrales de las instalaciones llevan aparejadas la implantación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Se recomienda el uso de formato electrónico y se concientiza para no imprimir más que lo necesario, tanto a los empleados como a los colegiales.



- La gestión documental de los sistemas implantados en el CMU San Juan Bosco están mayoritariamente digitalizado en el servidor, exceptuando los registros necesarios de tener en formato papel.

**Seguimiento:**

- La medición del consumo de energía sirve para seguir cuantitativamente la implantación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- En el edificio se han realizado reformas que han implantado tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.**

**Grupo de Interés:** Empleados, proveedores, colegiales.

**Diagnostico:** No se conocen riesgos en nuestra actividad, ni en los proveedores con los que se trabaja.

**Descripción de las medidas:**

Todos nuestros procesos están orientados a eliminar toda clase de corrupción, incluidas extorsión y soborno. En concreto, los procesos más susceptibles de esta materia serían los siguientes:

- Proceso de “Selección y admisión de los colegiales”: tienen criterios objetivos que se puntúan tras una entrevista previa con el colegial y sus familiares. Estos criterios son los mismos para todos los candidatos a una plaza, así como para todos los candidatos a la renovación de la misma, respetando en todo momento los 10 principios del Pacto de la ONU.
- El proceso de “Acompañamiento” lleva aparejada una evaluación en cada tutoría realizada en el desarrollo del curso académico, que sigue también unos criterios objetivos que respetan en todo momento los 10 principios del Pacto de la ONU.

**Seguimiento:**

- Número de quejas o denuncias por el incumplimiento de este principio. No se ha recibido ninguna denuncia referente a estos asuntos.
- Encuesta a las familias sobre el proceso de selección y admisión: Para nosotros es importante conocer de primera mano cual ha sido la satisfacción de las familias que participan en nuestro proceso de selección y admisión, desde el momento que solicitan información hasta el momento en que se resuelve la admisión del colegial en nuestro Centro: Hasta ahora, las encuestas realizadas han superado el valor umbral establecido en todos los casos, por lo que nos indica un buen hacer en la promoción de este principio.
- Quejas de colegiales o familias sobre el proceso de selección y admisión: nos complace indicar que hasta la fecha no se ha recibido ninguna queja de un colegial o familiar de esta índole ni de otra materia.



### **3. CONCLUSIONES**

El presente Informe ha sido elaborado por el departamento de Calidad y medio ambiente, con la participación de Dirección, Administrador, Coordinador de Actividades Colegiales, Responsable de mantenimiento y personal externo cualificado.

Esperamos que nuestro primer seguimiento de nuestra Comunicación sobre involucramiento cumpla con lo establecido en los requisitos establecidos y se entienda nuestro compromiso con el Pacto Mundial de la ONU.

Consideramos que fomentamos la consecución de los 10 principios del Pacto, integrando las medidas propuestas en nuestro sistema de gestión, el cual es anualmente auditado tanto interna como externamente por entidades acreditadas por ENAC, lo cual nos favorece en el seguimiento y en el establecimiento de medidas preventivas y correctivas en los casos en los que sea necesario, siempre dando cumplimiento y en la línea de la mejora continua y la excelencia empresarial.

Seguiremos manteniendo este compromiso en los próximos años y potenciando su difusión para fomentar una educación basada en los 10 Principios del Pacto.

Atentamente,

**D. Miguel Ángel Álvarez Paulino**  
Director del Colegio Mayor San Juan Bosco