



Informe de Progreso Pacto Mundial 2015-2016

FOOD KEEPERS DE MÉXICO S.
de R.L. de C.V





Santiago de Querétaro, Qro. México a 02 de Marzo del 2016.

**H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA**

Estimado Sr. Secretario General.

Le presentamos el Tercer informe de Progreso de FOOD KEEPERS, empresa dedica a la producción de artículos para el hogar y oficina utilizando el polímero como materia prima, desde su adhesión a la firma de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El presente documento pone de manifiesto con total transparencia los avances en los compromisos suscritos por la organización en aspectos como protección de los Derechos Humanos y los estándares laborales, el cuidado del medio ambiente y las prácticas anticorrupción.

Aprovechando la ocasión para reafirmar el compromiso de las FOOD KEEPERS con los 10 Principios de Pacto Mundial de las Naciones Unidas y agradeciendo la participación de todos los que han contribuido para poder llevarlo a cabo.

Les saluda atentamente.

**Ing. Jesús Calderón Calderón.
Director General.**

**Circuito Balvanera No. 3-B Fracc. Industrial Balvanera, Corregidora, Qro. CP. 76900 Tel: 01(442)225 48 73 Fax:225 48 74
www.ferroplasticas.com**



INFORMACIÓN GENERAL



Perfil de la entidad: FOOD KEEPERS

Dirección: Circuito Balvanera No. 3-B Fracc. Industrial Balvanera, Corregidora, Qro. CP. 76900

- **Dirección web:** www.ferroplasticas.com
- **Alto Cargo:** Jesús Calderón Calderón, Gerente general.
- **Número de empleados:** 700 empleados.
- **Sector:** Industrial.
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Inyección, extrusión y soplado de plásticos.
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores.
 - **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de interés:**
Para la selección de los grupos de interés han participado todos los componentes de la organización, durante la realización de las reuniones anuales de FOOD KEEPERS. Se evalúa el impacto que existe tanto económico, social y ambiental de los grupos de interés de la organización y el impacto en los grupos de interés.
- **Países en los que se está presente (Donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Lo principal se desarrolla en México, aunque también existen proyectos puntuales fuera de México.
- **Alcance del informe de Progreso y sus posibles limitaciones:** A toda la empresa y partes interesadas.
- **¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de Progreso?** Los asuntos a incluir en el progreso son, igual que en la selección de los grupos de interés, a través de la totalidad de los empleados/as de la organización donde se evalúa la información que es realmente importante conocer para cada uno de nuestros grupos de interés y para la propia organización.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:**
 - Reconocimiento por apoyo al DIF estatal de Querétaro.
 - Reconocimiento por el apoyo al DIF estatal de Corregidora.
 - Reconocimiento por la labor de reforestación del municipio de Corregidora y el municipio de Querétaro.
 - Reconocimiento de parte de secretaría del trabajo por apoyo personas con capacidades diferentes y adultos mayores.
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2015-2016
- **Periodo de la memoria anterior más reciente:** 2014-2015
- **Ciclo de presentación 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:** Las sugerencias de los grupos de interés son atendidas y tratadas en reuniones las cuales son ejecutadas en la organización. El procedimiento bajo el cual nos regimos para su incorporación a la estrategia de organización es:
 - Exposición de motivos.
 - Análisis de información.
 - Debate interno.
 - Aprobación.
 - Planeación.
 - Implementación.

METODOLOGÍA



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar que 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 calidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesito un Input* para conocer qué tipo de acciones ha 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 para dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo las ideas sobre posibles mejoras necesarias.

*INPUT: Elemento que participa en un determinado proceso productivo.

PRINCIPIO 1



"Las empresas deben de apoyar y respetar los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia"



DIAGNÓSTICO:

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

1. DIAGNOSTICO:

La entidad ha realizado un diagnóstico de Derechos Humanos y ha identificado como riesgo la falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales en sus empleados.

2. IMPACTO

El impacto en la entidad de riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?

1. La entidad en su totalidad está bajo las políticas de Calidad de la Organización.
2. Existe un plan de formación que es aprobado a fin de año. Dicho es revisado, evaluando lo que se hizo y lo que se pretende implementar según la oferta de formación.

3. Además de que FOOD KEEPERS opera con pleno cumplimiento de todas las leyes y regulaciones obligatorias de acuerdo a México el país en el cual operan.



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

Sí

IMPLANTACIÓN:

Después del diagnóstico realizado en nuestra organización, se ha visto necesario la creación de un equipo interno para la coordinación de las diferentes áreas de la empresa:

- Desarrollo sostenible.
- Responsabilidad Social

Además de que a los trabajadores se les proporciona un ambiente de trabajo limpio, seguro y saludable en cumplimiento de los estándares legales aplicables para la salud y la seguridad del lugar de trabajo y se promueve que nos esforcemos en implementar las mejores prácticas de industria, donde sea aplicable.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?

Sí

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

El 100% de los empleados conoce los principios éticos y la política de la organización entregado y explicado en el Plan de Acogida de nuevas incorporaciones.

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 diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgo en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Sí, durante la reunión con proveedores se contemplaron los posibles riesgos existentes en el incumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro. Se determina la no existencia de los riesgos relevantes debido a:

- La contratación de forma general, es local o regional.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido de una política por escrito?

Sí, todos los trabajadores tienen que ser tratados con respeto y dignidad. Ningún trabajador estará sujeto a castigo corporal, físico, sexual, psicológico o acoso verbal o abuso. Adicionalmente los proveedores no utilizarán multas monetarias como práctica disciplinaria. De la mano esta que FOOD KEEPERS reconoce y respeta las diferencias culturales y se asegura de que el empleo (Incluyendo contratación, remuneración, beneficios, progreso, terminación y retiro) está basado en habilidad y no en creencias, género o cualesquiera otras características personales.



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

Sí

IMPLANTACIÓN:

Durante el año 2015 se ha convocado la primera reunión anual con proveedores de FOOD KEEPERS con el fin de comunicar las acciones FOOD KEEPERS realiza con sus grupos de interés y así poder establecer un feedback de información.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación

Desde FOOD KEEPERS se desconoce la disposición de certificaciones por parte de los proveedores. Existe clasificación de proveedores atendiendo a criterios de calidad y precio, así como continuidad y confianza. La empresa FOOD KEEPERS ha invitado a todos sus clientes y proveedores a unirse al pacto mundial.

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

El 100% de los empleados conoce los principios éticos y la política de la organización entregado y explicado en el Plan de Acogida de nuevas incorporaciones.

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.

Sí, en FOOD KEEPERS existe el derecho a la negociación colectiva. Por lo cual existen enlaces con organizaciones sindicales.



POLÍTICAS:

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

Sí, Políticas de Calidad, proceso, producto e individuo. Los trabajadores tienen libertad para afiliarse a organizaciones, tales como sindicatos.



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

Sí, durante el año 2015 se ha creado en FOOD KEEPERS el Equipo de Coordinación compuesto por los representantes de las diferentes áreas de la organización. Este Equipo de Coordinación será representación de la voz de los empleados/as en cualquier ámbito de la organización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer unos seguimientos de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos?

Sí, en FOOD KEEPERS se establecen diferentes mecanismos para la comunicación con los empleados.

- Buzón de sugerencias.
- Plan anual de formación.
- Auditorías internas.
- Juntas semanales.
- Tableros de información.

PRINCIPIO 4



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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo es un factor de riesgo en su entidad; dado el tipo de actividad a la que se dedica:

No, El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en FOOD KEEPERS, ya que estamos certificados en el sistema de responsabilidad social.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito o existe algún acuerdo en el que se dictaminen las horas de trabajo y la remuneración asociada?

Sí, a través del convenio colectivo y el contrato de trabajo se establecen las horas de trabajo y la remuneración asociada. Además de que se tiene establecido que los proveedores no utilizarán trabajo forzado, no se comprometerán o apoyarán el tráfico de seres humanos. El trabajo extra forzado está también prohibido. Los proveedores no obligarán a los trabajadores a laborar en exceso del menor de los límites de horas regulares y extras permitidos por la ley o 60 horas por semana sobre una base regularmente programada, incluyendo tiempo extra. Excepto bajo circunstancias extraordinarias de negocio, 72 horas por semana como el

máximo absoluto y por lo menos 1 día de descanso.
SALARIO: Se le paga al empleado en tiempo y forma, así como también, por el tiempo extra de todas las horas trabajadas. Y no habrá multas monetarias debido a su bajo desempeño.



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

Sí, en base a la mejora continua en la organización, durante el año 2015 se aprobó la siguiente medida: - Permiso de jornada intensiva en puentes nacionales con el fin de favorecer los posibles desplazamientos.



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?

Sí, bajo la certificación por la cual se rige como empresa es familiarmente responsable, existe un tablero de indicadores que evalúan las medidas adoptadas en esta materia.

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.

No, En FOOD KEEPERS no existen contrataciones de personas menores de edad.



POLÍTICAS:

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

Sí, la empresa cumple con la normativa vigente en materia laboral así como el convenio colectivo asociado, por lo que no se desarrollan otras políticas que integran este principio. Además que de los proveedores no pueden emplear trabajadores menores de edad, las directrices de la organización Internacional del Trabajo, la edad para completar la educación obligatoria, la edad mínima establecida por la ley son 18 años.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

Sí, no se cuenta con trabajo infantil.



PRINCIPIO 6



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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción.

No, FOOD KEEPERS es una empresa que fomenta la equidad entre hombre y mujeres. Siempre preocupada por el desarrollo de sus empleados.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

No, FOOD KEEPERS apuesta por la contratación de personas con capacidades diferentes, jóvenes y adultos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad:

- Hombres. 270
- Mujeres 380
- Personas con capacidades diferentes (Ciegos, débiles visuales, sordomudos y paraplégicos).30

- Mayores de edad. 20



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

Cero, no existe ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en FOOD KEEPERS.

PRINCIPIO 7



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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan las necesidades de acciones preventivas que favorezcan al medio ambiente.

Sí, por escrito pero FOOD KEEPERS es una empresa que está comprometida con el medio ambiente.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

Sí, a lo largo de este año de trabajo se han realizado múltiples actividades para ayudar a prevenir un daño al medio ambiente



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

Se cumplen con todas las leyes ambientales locales aplicables para sus operaciones, se tienen en pie políticas y sistemas de gestión ambientales que contengan metas con objetivos que estén enfocados en los mejoramientos continuos del desempeño ambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique la inversión y número de horas en total en cuestión de sensibilización de temas medioambientales.

Se realizó a lo largo de 30 días, en el cual se llevó acabo la programación y acciones de reforestación. Y posteriormente darle seguimiento durante todo el año para que la reforestación sea adecuada ya que se plantaron árboles frutales.

Otra acción en temas medio ambientales es el uso del Generador de energía de dos horas diarias, el cual nos dio un ahorro de \$172,000.00 (Ciento setenta y dos mil pesos) mensuales. También se instalaron vaciadores de frecuencia para ahorrar de un 30% a un 40% de energía en el 50% de la maquinaria.

PRINCIPIO 8



"Las entidades deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental"



DIAGNÓSTICO:

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

No, FOOD KEEPERS es una empresa que no genera riesgos en materia ambiental.



POLÍTICAS:

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

Sí, FOOD KEEPERS cumple con todas las leyes ambientales locales aplicables a sus operaciones. Teniendo en pie políticas y sistemas de gestión ambiental que contengan metas con objetivos que estén enfocadas en el mejoramiento continuo del desempeño ambiental.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta?

Sí, se continua como en años anteriores, la disminución de plásticos por medio del reciclaje mecánico y mejora en la gestión energética a través de compra de ordenadores más eficientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el seguimiento de las iniciativas?

Sí, la empresa tiene perfectamente controladas las iniciativas para que estas siempre sean apoyadas y se les del seguimiento que requieren.

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?

Sí, se implementaron nuevas tecnologías (maquinas) las cuales nos ayudan al reciclaje del plástico. Está a la vez nos permite un ahorro energético.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Aproximadamente se invirtió la cantidad de \$4, 000.00 (Cuatro mil pesos) en lo que fue reforestación.

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 indique cuáles son sus riesgos e impactos

No, hasta el momento FOOD KEEPERS no ha tenido ningún tipo de riesgo en cuestión de extorsión y soborno. FOOD KEEPERS es una empresa que no genera riesgos en materia ambiental.



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?

No, no existen políticas claras de anticorrupción.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta?

No, no existen riesgos de anticorrupción y soborno, por lo que no existen acciones concretas. Pero se tiene estipulado que se tiene que llevar a cabo el trabajo con honestidad e integridad y demostrar los estándares más altos



de ética de negocios, incluyendo individuos en el sector público y privado. Esto incluye, directa o indirectamente, pagar, dar, ofrecer, prometer o autorizar dinero o cualquier cosa de valor, a alguien, con el fin de obtener una ventaja indebida e inapropiada.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno en la entidad.

- Clientes : 90%
- Empleados: 100%
- Proveedores: 89%

No, existen políticas contra corrupción y soborno en la entidad.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?

Sí, Los empleados poseen un buzón de sugerencias de carácter anónimo que puede ser usado por todo el personal para realizar comunicaciones de cualquier tipo.