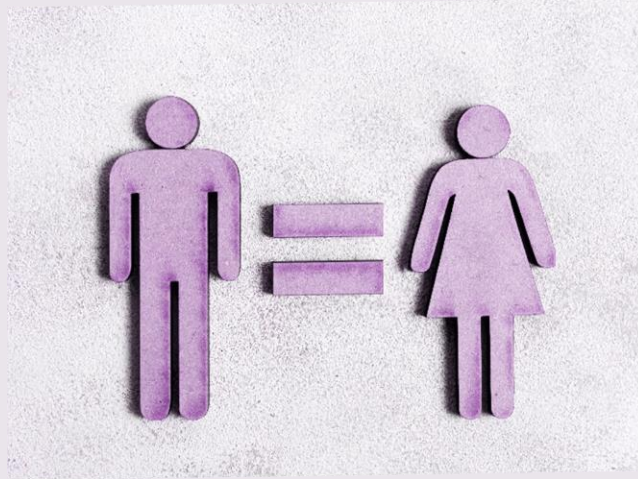


PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD



RESUINSA

HOTEL LINEN EXPERIENCES

ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD
3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD
4. DEFINICIONES
5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

B. FASE DE DIAGNÓSTICO

C. ESTRUCTURA DEL PLAN IGUALDAD

1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Resuinsa tiene una trayectoria de 45 años como fabricante de productos textiles para el sector hotelero, pero proviene de un grupo empresarial con más de 100 años de historia.

Con una firme apuesta por la sostenibilidad, dispone de las certificaciones internacionales más importantes como STeP (SustainableTextileProduction), Oekotex 100, Fairtrade, Gots...

I+D+i son imprescindibles para Resuinsa y así poder seguir ofreciendo nuevas soluciones al mercado profesional. El camino hacia el textil inteligente y la incorporación de las nuevas tecnologías son cada vez más importantes, siendo pioneros en el sector con proyectos para la trazabilidad del producto y el control y gestión del stock a través de la tecnología RFID.

Dando servicio en los cinco continentes a más de 8.000 clientes repartidos en 140 países, cuenta con ocho partners en el exterior en la República Dominicana, México, Panamá, USA, Cabo Verde, Mauricio, Sri Lanka y Costa Rica.

2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD:

- El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.
- El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido ya en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de el una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.
- Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente, por lo que, se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.
- El plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más 50 personas trabajadoras.
- Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Resuinsa ha elaborado el presente manual.

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD:

- 
- ✓ Diseñado para todas las personas que trabajan en Resuinsa, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
 - ✓ Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
 - ✓ De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo, **edad, raza, estado civil, nacionalidad, creencias o cualquier otra condición física o social entre los empleados y considerar la diversidad como un valor, ya que permite confrontar diferentes puntos de vista y aportar mayor creatividad e innovación.**
 - ✓ **Consolidar una política de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía.**
 - ✓ Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
 - ✓ La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

4. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4. DEFINICIONES

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

4. DEFINICIONES

Tutela jurídica efectiva. Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Resuinsa está impregnada entre otros muchos principios del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres ,así como el respeto por la diversidad , presente en todos lo procesos de acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución y formación.

Crear planes de integración para colectivos específicos, como es el caso de personas con discapacidad.

Uno de nuestros puntos fuertes es la gran habilidad del equipo humano de trabajar juntos, pensar, innovar, proponer y actuar.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN

El alcance de este Manual comprende todos los procesos y las actividades que se resuelven en la delegación que la entidad Resuinsa Experiences SL posee en las oficinas centrales, ubicadas en Av. Mare Nostrum, 50 - 46120 Alboraya (Valencia), así como en las plantas de producción y Logística sitas en Crta Albufera s/n Anna (Valencia)

La vigencia del mismo se estipula en 5 años a contar desde la fecha de firma.

FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico , ha recabado y analizado información a cerca de las siguientes áreas:

1. Cultura de Empresa
2. Responsabilidad Social Corporativa
3. Características de la plantilla:
 - I. Datos generales
 - II. Contratación.
 - III. Antigüedad.
 - IV. Niveles jerárquicos
 - V. Tiempo de Trabajo / Jornada.
 - VI. Movimientos de Personal.
4. Selección
5. Formación
6. Promoción
7. Política Salarial
8. Ordenación del tiempo de trabajo
9. Conciliación de la Vida laboral y familiar.
10. Comunicación.
11. Política Social
12. Prevención del Acoso Sexual
13. Riesgos Laborales y Salud Laboral

Los resultados han quedado concretados de la siguiente forma:

SELECCIÓN

- Establecer una política de RRHH con perspectiva de género regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.
- Incluir en la base de datos del personal de la empresa conceptos que actualmente no se contemplan.

PROMOCIÓN

- Diseñar programas de información, motivación y formación para impulsar la movilidad de las trabajadoras, tanto vertical como horizontalmente a puestos de mejores condiciones.

PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- Desarrollar actividades de sensibilización en la empresa sobre la necesaria corresponsabilidad de todas las personas integrantes de la unidad familiar en las tareas y responsabilidades familiares, como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y profesional.

COMUNICACIÓN

- Publicaciones de empresa: incluir temas que hagan referencia a la igualdad de oportunidades en la empresa.

FORMACIÓN

- Formación para las personas que se incorporen a la empresa después de ausencias debidas a cuidados de familiares, excedencias, etc.
- Formación en Igualdad de oportunidades dirigidas a Mandos y equipos de RRHH.

SALUD LABORAL

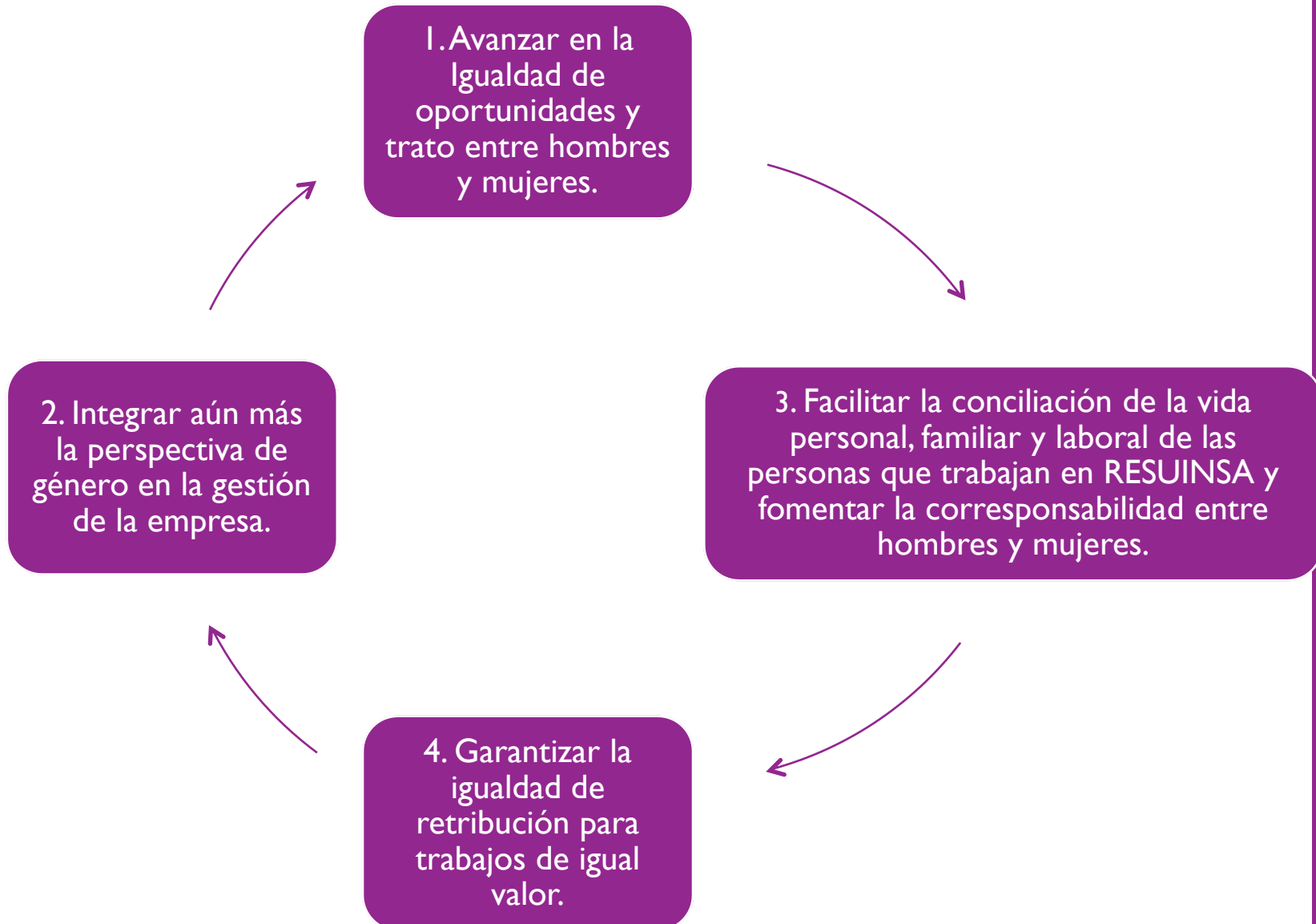
- Análisis de bajas laborales anuales de la plantilla disgregada por sexo.
- Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad.

SEGUIMIENTO

- Creación de una Comisión de Seguimiento para el Plan de Igualdad.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.



2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN.

El plan recogerá una serie de acciones enmarcadas en las siguientes áreas:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub-representados/as.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

2. PROMOCIÓN:

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad y **diversidad** en todos los procesos relativos al área de promoción.

3 . FORMACIÓN:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

4. RETRIBUCIÓN:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

6. SALUD LABORAL:

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

7. COMUNICACIÓN:

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

8. VIOLENCIA DE GENERO:

- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Los responsables de seguimiento y evaluación del plan son los **miembros del comité de gestión**, que está integrado por una representación de todas las áreas de la empresa y de las **responsables de riesgos laborales de Resuinsa**:

Miembros del Comité gestión de Resuinsa:

1. Sandra Van Pelt = área comercial exportación.
2. Juan Antonio López= área comercial nacional.
3. Helena Sevilla= área comercial nacional/licitaciones.
4. Mayte Alarcón= área compras.
5. Jose Herrero= área org. producción.
6. Beatriz Calabuig= área administración.

Responsables riesgos laborales de Resuinsa:

1. Susana García= centro de Alboraya.
2. Mónica Quilis= centro de Anna.

PERSONA TRABAJADORA	DNI	FECHA	FIRMA
Sandra Van Pelt			
Juan Antonio López			
Helena Sevilla			
Mayte Alarcón			
Jose Herrero			
Beatriz Calabuig			
Susana García			
Mónica Quilis			



EQUAL OPPORTUNITIES
IN THE WORKPLACE



 **RESUINSA**
HOTEL LINEN EXPERIENCES