

INFORME COMUNICACIÓN DE PROGRESO - MAYO 2022



INDICE

- Declaración del Director General.

- Sobre nosotros.

- Descripción de las medidas para mejorar la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias:
 - Derechos Humanos.
 - Normas Laborales.
 - Medio Ambiente.
 - Anticorrupción.

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

27-05-2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que **RESUINSA EXPERIENCES, SL** reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

2022 es nuestro tercer año como firmantes del Pacto de las Naciones Unidas, y mantenemos nuestro compromiso para apoyar los 10 principios del Pacto de Naciones Unidas.

La responsabilidad de nuestra empresa en la sociedad afecta a todo nuestro negocio, e incluye tanto los impactos ambientales, como los sociales y económicos de la actividad. En Resuinsa tenemos implantado un **Código de Conducta y Responsabilidad Social Corporativa** (RSC), que recoge todos los criterios necesarios para cumplir con las normas laborales nacionales e internacionales y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Respetamos, por supuesto, la Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos del Niño, y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer. Para nosotros es importante la ética y la transparencia y garantizamos a través de nuestros certificados, la buena ética empresarial aplicada en cada parte de nuestros procesos de fabricación.

Atentamente,

FÉLIX MARTÍ
Director General de Resuinsa



SOBRE NOSOTROS

Sobre Nosotros

RESUINSA tiene una trayectoria de 45 años en el sector textil, pero proviene de un grupo empresarial con más de 100 años de historia.

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

Desde 1.998, nuestros productos llevan el sello de calidad Oeko-Tex 100, que certifica que no contienen sustancias tóxicas ni nocivas para la salud del usuario.

Todos nuestros productos son fabricados en centros de producción con un sistema de gestión ambiental auditado y certificado externamente. Hemos conseguido el nivel más alto del **certificado STeP – Sustainable Textile Production**, un certificado auditado y emitido por la Asociación Internacional OEKO-TEX® que acredita la producción sostenible mediante la implementación permanente de procesos de producción respetuosos con el medio ambiente, la salud, la seguridad y con unas condiciones de trabajo óptimas.

En **Resuinsa** estamos en constante evolución y nos adaptamos a las exigencias del mercado apostando siempre por **iniciativas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.**



Nuestra sostenibilidad está basada en tres pilares:



Salud

Ausencia de sustancias nocivas para la salud en nuestros artículos textiles.



Respeto al medio ambiente

Todos nuestros productos son fabricados en **centros de producción con un sistema de gestión ambiental auditado y certificado** externamente.



RSC

Respeto a los derechos humanos y universales de los trabajadores según la Organización Internacional del trabajo O.I.T, en todos nuestros centros de producción. Estos son auditados y certificados a través de un código de conducta y Responsabilidad Social Corporativa.

Medidas para mejorar la integración del Pacto Mundial Derechos humanos

RESUINSA respeta y apoya al 100% los Derechos Humanos, por ello tenemos implantado un Código de Conducta y Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que recoge todos los criterios necesarios para cumplir con las normas laborales nacionales e internacionales y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Respetamos, por supuesto, la Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos del Niño, y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer. La RSC abarca también las siguientes convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenciones 29 y 105 (Contra trabajos forzados y esclavitud)
- Convención 87 (Para la libertad de asociación)
- Convención 98 (Para el derecho de negociación colectiva)
- Convenciones 100 y 111 (Para igualar la remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor: No discriminación)
- Convención 135 (Sobre los representantes de los trabajadores)
- Convención 138 y Recomendación 146 (Sobre la Edad mínima del trabajo)
- Convención 155 y Recomendación 164 (Sobre la salud y la seguridad en el trabajo)
- Convención 159 (Para fomentar la rehabilitación vocacional y el empleo de personas discapacitadas)
- Convención 177 (Sobre el trabajo en el hogar)
- Convención 182 (Sobre la prohibición y la eliminación de trabajo infantil)

RESUINSA dispone del distintivo Punto Violeta, que implica:

- Rechazar cualquier tipo de violencia de género.
- Promover buenas prácticas en el trabajo erradicando las discriminaciones por razón de sexo.
- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Atender a cualquier víctima que acudiera a nuestro punto violeta y ofrecerle ayuda para ir a los centros oficiales



Apoyamos diferentes proyectos benéficos como:

- Asociación española contra el cáncer
- Asociación Valenciana de ayuda a la parálisis cerebral.
- Asociación proyecto hombre.
- Ayuda textiles para Ucrania.



- Garantizamos las condiciones de trabajo a todos los trabajadores de RESUINSA de acuerdo con las convenciones de la ONU y de la OIT.
- Formación garantizada para los empleados con respecto a los problemas sociales.
- Tenemos establecido con un empresa externa el control y gestión de Prevención de Riesgos Laborales. (PRL) y Vigilancia de la salud.
- Tenemos establecido un Protocolo de actuación ante factores de Riesgo Psicosocial. Este proceso tiene como objeto analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial y elaborar un programa de intervención que permita gestionar los riesgos identificados a, a fin de eliminarlos o minimizarlos y de esta forma garantizar el bienestar y salud de toda la plantilla.

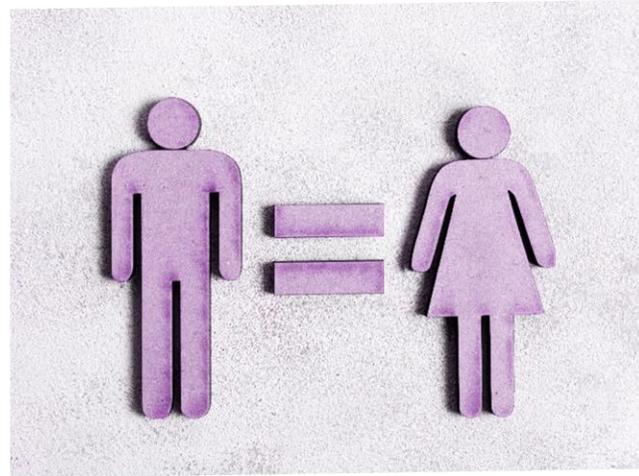
- No existe en la empresa ningún trabajador menor de 18 años. No obstante desde **RESUINSA** rechazamos cualquier tipo de trabajo infantil.
- En todos los procesos de selección de personal y contratación se respeta la legalidad vigente.
- Apoyamos la abolición de cualquier tipo de practica discriminatoria, por ello tenemos implantado un Plan de Igualdad , para garantizar que no se realiza ningún tipo de actividad discriminatoria en la empresa.
- Realizamos análisis y encuestas a nuestra plantilla para evitar situaciones de discriminación de cualquier índole.
- Garantizamos la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en todos los edificios y plantas de producción.
- Prevención de riesgos.
- Implementación de las normas de seguridad existentes.

Medidas para mejorar la integración del Pacto Mundial

Normas laborales

- **RESUINSA** aplica la legislación laboral vigente, estamos sujetos al Convenio Colectivo sectorial correspondiente , en el que se establecen las medidas concretas respecto a jornada, remuneración y beneficios sociales.
- Apoyamos la abolición de cualquier tipo de practica discriminatoria, por ello tenemos implantado un Plan de Igualdad (adjuntamos a continuación), para garantizar que no se realiza ningún tipo de actividad discriminatoria en la empresa.

Plan de Igualdad



 **RESUINSA**
HOTEL LINEN EXPERIENCES

ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN

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

B. FASE DE DIAGNÓSTICO

C. ESTRUCTURA DEL PLAN IGUALDAD

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

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A.INTRODUCCIÓN

1. 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.

2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD:

- 
- ✓ 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.
 - ✓ 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.

3. 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.

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.

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.

4. 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.

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

5. 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.

B. 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

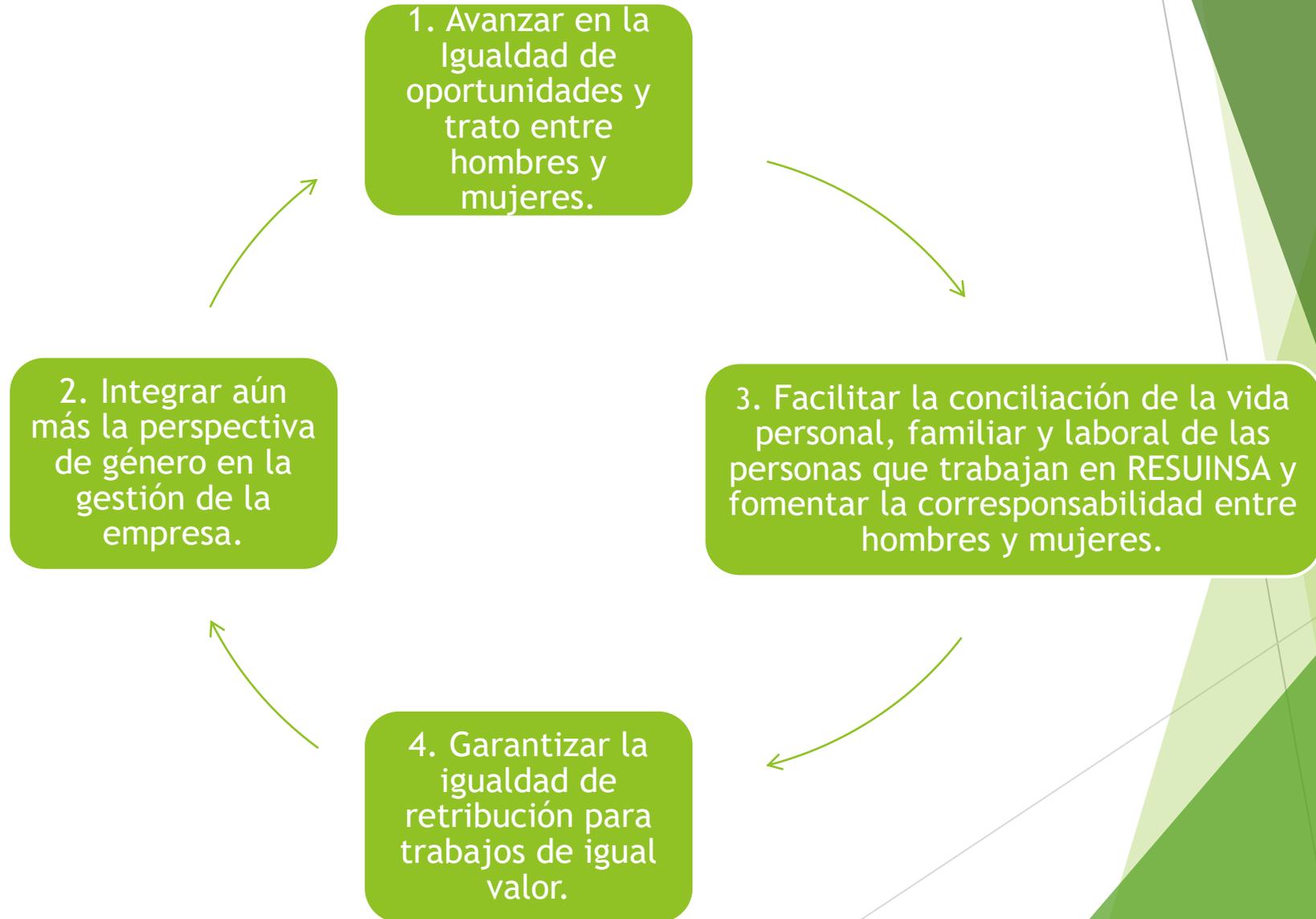
- ▶ Análisis de bajas laborales anuales de la plantilla disgregada por sexo.
- ▶ Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad.

SEGUIMIENTO

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

C. 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 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.

D. 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.



Medidas para mejorar la integración del Pacto Mundial Medio ambiente

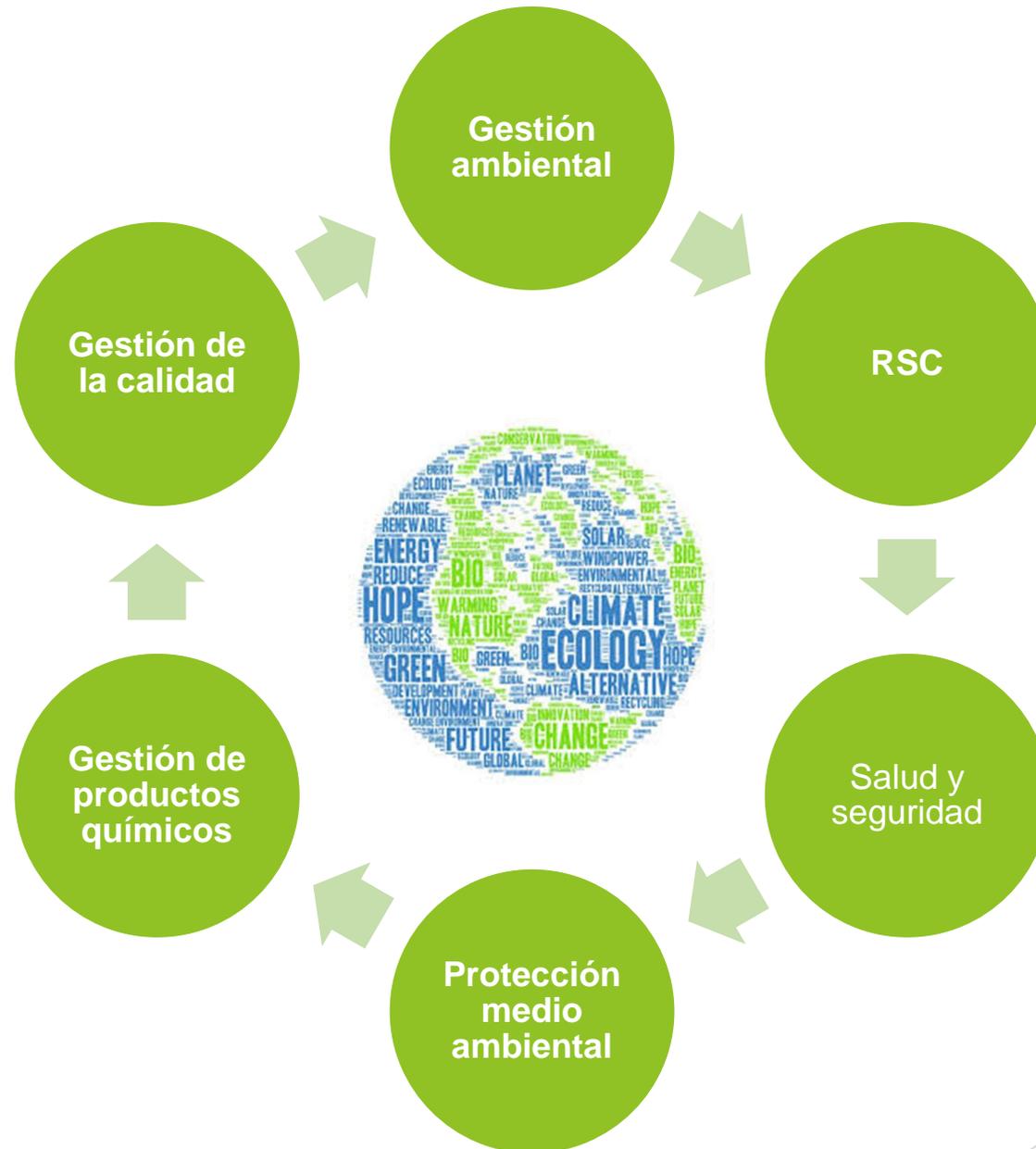
En RESUINSA, mantenemos un enfoque preventivo en favor del medio ambiente a través de :

- Nueva Política de Reducción de plásticos.
- Nuestras cajas están hechas de material reciclado y además son reciclables.
- Contamos con puntos de reciclaje y tenemos una cuenta ambiental COR (Consortio de Residuos) para reciclar tóneres, tubos de luz ,pilas...
- En nuestras firmas corporativas aparece nuestra teoría de las 3R: REUSA-REDUCE-RECICLA.
- Entregamos a nuestros trabajadores de botellas reutilizables, reduciendo de esta forma el uso de vasos de plástico .
- Entregamos a nuestros trabajadores mascarillas higiénicas reutilizables, que fabricamos nosotros, con el fin de evitar la generación de residuos adicionales.
- A través de un empresa externa de Gestores de Residuos , reciclamos todos nuestros residuos, realizando anualmente la Declaración de Envases.
- Tenemos implantado un modelo de Gestión Ambiental ,que tiene como objetivo mantener la calidad de nuestros productos, respetando el medio ambiente, previniendo la contaminación , incluyendo procesos de mejora continua y prevención de no conformidades.

- Disponemos de una Política Medioambiental, compuesta por un decálogo de principios ambientales con objetivo de establecer un compromiso medioambiental en el ejercicio de las actividades de RESUINSA.
- Realizamos anualmente auditorias medioambientales.
- Disponemos de un procedimiento de Evaluación de proveedores respetuosos con el medio ambiente.
- Disponemos de Procedimientos para el control operacional y seguimiento de las Emisiones a la atmosfera.
- Tenemos implantado un Modelo de Gestión de Productos Químicos.
- Realizamos estudios anuales de la Gestión de Suministros: eléctrico y agua.
- RESUINSA ha realizado diversas acciones encaminadas a reducir los consumos energéticos como la renovación del alumbrado por lámparas led y ha puesto placas solares en las instalaciones.
- Favorecemos el uso y desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente, a través del uso de formato electrónico, utilizamos certificados y firmas electrónicas y evitamos documentación en papel.
- Contamos con un ERP propio que promueve la digitalización de la empresa.

- Somos empresa certificada Step, que entre mucha otra normativa, integra la ISO 14001 sobre GESTION AMBIENTAL.
- **Resuinsa tiene otorgado el nivel más alto – nivel 3, de la certificación internacional STeP – Sustainable Textile Production.** Auditada y emitida por la **Asociación Internacional OEKO-TEX®** que acredita la **producción sostenible** mediante la implementación permanente de procesos de producción respetuosos con el **medio ambiente, la salud, la seguridad y con unas condiciones de trabajo óptimas.**
- Abarca **todas las etapas del proceso de producción**, hilatura-tejeduría-tintura y confección, otorgando a la empresa el nivel que le corresponde según el grado de producción sostenible.





Gestión de productos químicos

- El cumplimiento de las directrices de una lista de sustancias restringidas.
- Implementación de una gestión adecuada de sustancias nocivas.
- El cumplimiento de los principios de la Química sostenible también llamada Química verde.
- Formación periódica y educación sobre el manejo de los productos químicos utilizados.
- Control y supervisión de la utilización de productos químicos.

Gestión de calidad

- Implementación de un sistema adecuado de gestión de calidad.
- Trazabilidad garantizada, responsabilidad y documentación apropiada en cuanto al flujo de artículos y productos fabricados.
- Gestión de riesgos o política de manejo empresarial.



Protección medioambiental

- Cumplimiento de los valores límites estipulados.
- Uso de la mejor tecnología posible para el proceso de producción.
- Optimización de los procesos de producción.
- Uso eficiente de los medios disponibles.
- Manejo responsable de residuos, aguas residuales, emisiones, etc.
- Reducción del impacto ecológico CO2

Gestión ambiental

- Sistema adecuado de gestión medioambiental para la implementación sistemática y coordinación de objetivos de todas las medidas de protección ambiental.
- Compromiso con los objetivos medioambientales.
- Realización periódica de informes ambientales.
- Nombramiento de un representante del medio ambiente.
- Formación periódica en relación a la implementación de los objetivos medioambientales.
- Implementación de sistemas de protección medioambiental.



- **Resuinsa lleva desde 1.998 haciendo una fuerte apuesta ecológica con la renovación consecutiva anual del Certificado Oeko-Tex Standard 100.**
- **Oeko-Tex Standard 100, un sistema de pruebas y verificación independiente y homogéneo** en todo el mundo para productos textiles que están en contacto con la piel.
- Desde el punto de vista del consumidor, este certificado contribuye a una **seguridad de producto elevada y efectiva** gracias a sus décadas de experiencia y a su **reconocimiento internacional**:
 - Ausencia de sustancias prohibidas.
 - Todas las sustancias deben ser reglamentadas legalmente.
 - Ausencia de productos químicos conocidos nocivos para la salud.
 - Cumplimiento de parámetros para prevención de la salud.

- **Estamos certificados con la norma GOTS**, es la Norma líder mundial en el procesamiento de textiles hechos con fibra orgánica, que incluye criterios ecológicos y sociales, y sustentada por certificaciones independientes en toda la cadena de fabricación textil.
- Se trata de una de las principales normas en el mundo que certifica, de forma independiente, que el algodón con el que se trabaja tiene su origen en la **agricultura orgánica/ecológica**.



Con el propósito de promover el desarrollo industrial sostenible, desde hace unos años nuestras cajas están hechas con material reciclado y además son reciclables.



Resuinsa suma a su compromiso medioambiental una apuesta firme por la **reducción de plásticos** modificando el sistema de embalaje y así **disminuir su uso anual en un 60%**, pasando de más de 37,5 toneladas a 14,5.

Nuestra anterior forma de embalar consistía en embolsar los artículos en packs de 2, 5, 10 prendas en bolsas colocadas dentro de nuestra caja de cartón con el fin de proteger el producto de los fenómenos externos.





Hemos sustituido esas múltiples bolsas por una bolsa **única de plástico 100% reciclado** que envuelva internamente la caja.

Los desechos post-industriales y materiales plásticos como embalajes y otros envases secundarios son **reutilizados** para elaborar una nueva materia prima ahorrando energía y recursos en el proceso de fabricación.



Medidas para mejorar la integración del Pacto Mundial: Anticorrupción

- **RESUINSA** está en contra de cualquier forma de corrupción o de soborno, contemplándolo así en nuestro Código de Conducta interno, no permitiendo ninguna forma de corrupción y soborno, incluyendo cualquier pago u otra forma de beneficio otorgado a personas particulares con el propósito de influir en la toma de decisiones.
- El sistema de gestión de la Empresa está sometido a auditorias externas e internas, que comportan un examen minucioso de toda la actividad, asegurando que no se produce ninguna práctica corrupta.
- **RESUINSA** asegura el cumplimiento de los derechos humanos a toda su cadena de suministro exigiendo que se respeten los mismos.
- Para nosotros es importante la ética y la transparencia por ello, garantizamos a través de nuestros certificados , la buena ética empresarial aplicada en cada parte de nuestros procesos de fabricación.

- Para **RESUINSA** es muy importante la ética y la transparencia, sobre todo en un sector que anteriormente se ha visto manchado por empresas que han infringido las normas internacionales. Garantizamos a través de nuestros certificados oficiales, la buena ética empresarial aplicada en cada parte de nuestros procesos de fabricación.
- **Disponemos del sello FAIRTRADE®**, un sello de garantía de los productos de comercio justo (en nuestro caso el algodón) con el que se pretende acabar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, proteger el medio ambiente y combatir el cambio climático.



- Resuinsa está homologada como **Proveedor nivel Premium en GBNetwork.**
- Las cadenas hoteleras mas exigentes del mundo se apoyan en certificadoras oficiales de homologación de proveedores, como es el caso de **GBNetwork**, para tener la garantía y seguridad que los proveedores con los que trabajan están en continua evaluación, que son empresas que cumplen con la legalidad, con una solvencia económica, que sus certificados son oficiales y que se renuevan cuando toca, que siguen una política medioambiental y de Responsabilidad social corporativa entre otros temas.





Resuinsa Experiences SL

Av. Mare Nostrum, 50

Alboraya 46120

VALENCIA – SPAIN

resuinsa@resuinsa.com

www.resuinsa.com