





Gestión social de la cadena de suministro

ODS	Metas	Contribución de Inditex
	3.9	Nuestro compromiso con garantizar entornos de trabajo seguros y saludables para los trabajadores de nuestra cadena de suministro está reflejado en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y se desarrolla en distintas iniciativas y programas que realizamos en el marco de nuestra estrategia <i>Trabajador en el Centro 2019-2022</i> .
	5.1 5.2	La mujer ocupa un alto porcentaje de los puestos de trabajo en la cadena de suministro del sector textil en todo el mundo. Por ello, queremos garantizar la igualdad de las trabajadoras y fomentar su empoderamiento. Para este fin, contamos con una estrategia basada en el ODS 5 y que se despliega en tres pilares: salud, protección y empoderamiento.
	8.5 8.7 8.8	Este año hemos aprobado nuestra nueva estrategia de sostenibilidad social <i>Trabajador en el Centro 2019-2022</i> con la que queremos aportar valor en áreas de impacto prioritarias que contribuyen a promover el trabajo decente y el bienestar de los más de dos millones de trabajadores que forman parte de nuestra cadena de suministro.
	17.16 17.17	Colaboramos y mantenemos alianzas estratégicas tanto con nuestros proveedores como con sindicatos, gobiernos, ONG o con relevantes organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Pacto Mundial de Naciones Unidas, para avanzar hacia el desarrollo sostenible en la cadena de suministro y trabajar conjuntamente en la promoción de los Derechos Humanos y laborales.

 Más información en las páginas 328 y 329 de esta Memoria Anual.

La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro parte del respeto a los Derechos Humanos y laborales y es parte esencial del modelo sostenible de Inditex. A lo largo de los años, hemos desarrollado estrategias y programas que recogen las mejores prácticas internacionales y que mejoran el conocimiento de la cadena de suministro, de su contexto y de las necesidades de los trabajadores. Estas estrategias responden a nuestra

visión de la sostenibilidad social, fruto de la continua debida diligencia y de nuestra cercanía a proveedores, trabajadores y grupos de interés relevantes.

En 2019 hemos puesto en marcha una nueva estrategia para la sostenibilidad social de la cadena de suministro, a la que hemos llamado *Trabajador en el Centro 2019-2022* (Estrategia 2019- 2022).

En 2019 hemos puesto en marcha una nueva estrategia para la sostenibilidad social de la cadena de suministro: Trabajador en el Centro 2019-2022.

El anterior *Plan Estratégico para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible 2014 – 2018* terminó de cimentar una sólida base de programas y mecanismos para asegurar el cumplimiento con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex. A pesar de que esta estrategia finalizó el pasado año, su contenido sigue siendo implementado a través de un enfoque de cumplimiento, necesario para abordar nuestros compromisos con la sostenibilidad social en las fábricas de nuestra cadena de suministro y con la implicación de nuestros proveedores.

La sostenibilidad social ha evolucionado rápidamente en los últimos años y el contexto actual es mucho más complejo que cuando se definió la anterior estrategia. La sostenibilidad se concibe de forma transversal y, dado que el negocio en sí también ha evolucionado, ha de ir de la misma forma adaptándose. En este sentido, hay más de un *business case* para la sostenibilidad social de la cadena de suministro y todos ellos han sido tenidos en cuenta a la hora de elaborar la nueva estrategia: la responsabilidad como empresa; la gestión de riesgos no financieros; la relevancia de la sostenibilidad en el modelo de negocio; las crecientes expectativas de los clientes o la relación con

otros grupos de interés; así como el entorno cambiante y cada vez más exigente en el sector.

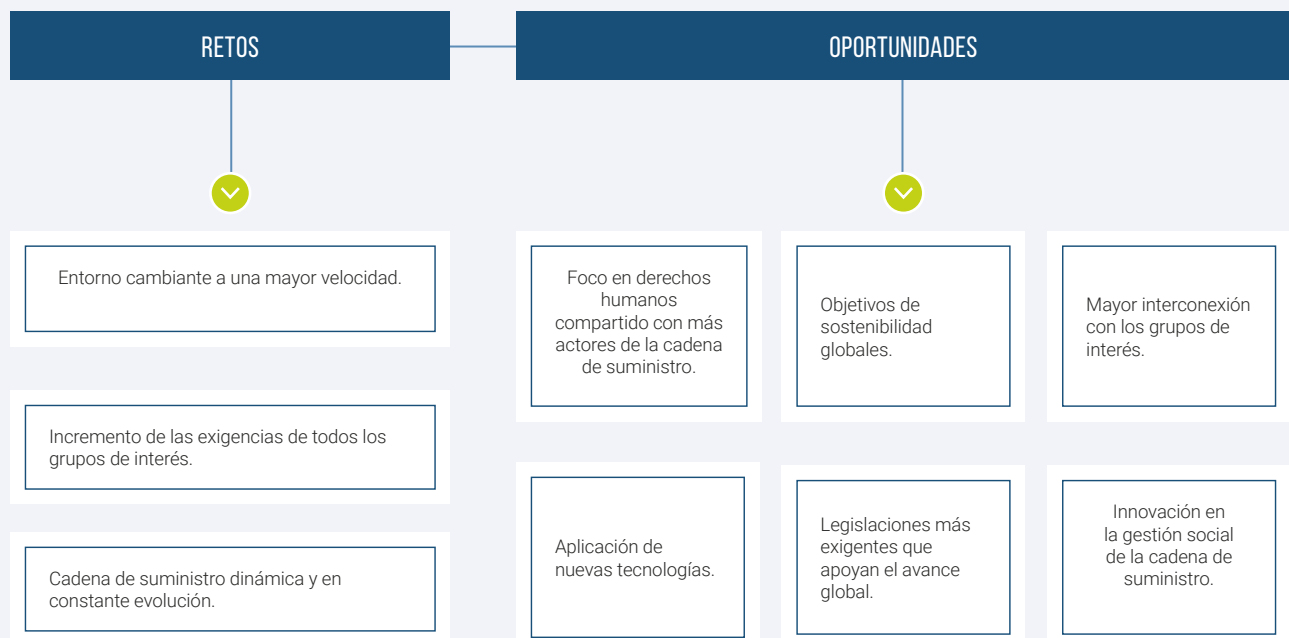
A partir de nuestra visión de la sostenibilidad de la cadena de suministro, de los aprendizajes del anterior Plan Estratégico y de las respuestas a los desafíos de una cadena de suministro global, la nueva estrategia de sostenibilidad social toma como ejes conductores principales:

- El impacto positivo sobre el trabajador.
- La creación de valor social comunitario y en la industria.

Además, *Trabajador en el Centro 2019-2022* se complementa con un enfoque de cumplimiento que sirve como herramienta para profundizar en el conocimiento de los trabajadores y sus necesidades así como para gestionar los distintos proveedores y fábricas que conforman la cadena de suministro.

 Más información sobre la cadena de suministro de Inditex en la página 88 de esta Memoria Anual.

NUESTRA VISIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL DE LA CADENA DE SUMINISTRO



Nuestra estrategia *Trabajador en el Centro 2019-2022* nos permite afrontar estos y otros posibles retos futuros y aprovechar las oportunidades para continuar trabajando en la Sostenibilidad Social de la cadena de suministro.

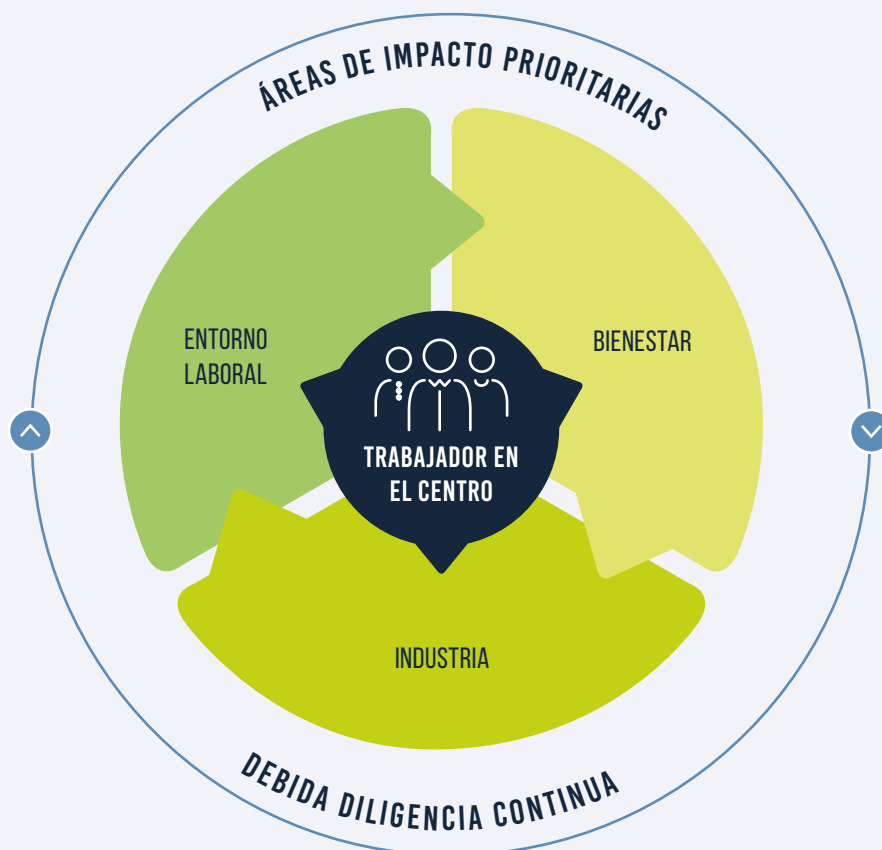


01/ La estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022

La estrategia *Trabajador en el Centro* 2019 - 2022 se basa en la premisa de entender y dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, de sus familias y de las comunidades donde viven, para fomentar el

trabajo decente y los entornos productivos sostenibles. En su definición se han tenido en cuenta los marcos internacionales de referencia en materia de Derechos Humanos y laborales.

Trabajador en el Centro 2019-2022



PRINCIPALES INDICADORES 2019

PROVEEDORES Y FABRICANTES ALCANZADOS POR INICIATIVAS, FORMACIONES Y PROYECTOS:	1.597 proveedores y fabricantes
TRABAJADORES BENEFICIADOS:	1.472.719 trabajadores
PROGRAMAS DE MEJORA:	45 programas
PROVEEDORES Y FÁBRICAS EN LOS QUE SE HAN IMPLANTADO PROGRAMAS DE MEJORA:	579 proveedores y fábricas
PROVEEDORES Y FABRICANTES FORMADOS:	1.018 proveedores y fabricantes

Trabajador en el Centro 2019-2022

ESTRATEGIA BASADA EN:

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

TODOS LOS INTERNACIONALMENTE RECONOCIDOS Y EN PARTICULAR LOS INCLUIDOS EN:

LA CARTA DE DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS INTERNACIONAL QUE INCLUYE:

- / La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- / El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- / El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

CONVENIOS Y DECLARACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

- / Convenios Fundamentales de la OIT números 1, 14, 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 138, 155 y 18.
- / Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

LEGISLACIONES LOCALES APLICABLES

ALINEACIÓN CON:



Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Directrices de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado.

Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



ALCANCE DE LA ESTRATEGIA



TODOS LOS PROVEEDORES Y FABRICANTES DE LA CADENA DE SUMINISTRO



PROVEEDORES DIRECTOS E INDIRECTOS



TODOS LOS NIVELES DE PRODUCCIÓN

TRES ELEMENTOS



EL TRABAJADOR
Principal beneficiario y sujeto activo.



LAS DIMENSIONES
Entorno laboral, bienestar e industria.



LA DEBIDA DILIGENCIA
Siete áreas de impacto prioritarias.

El primer elemento es el **trabajador**, que se encuentra en el centro de la estrategia como beneficiario y sujeto activo de la misma. La responsabilidad de los proveedores y el empoderamiento de los trabajadores son elementos clave para el desarrollo exitoso de este enfoque.

El segundo elemento son las distintas **dimensiones** relacionadas con el trabajador: entorno laboral, bienestar e industria. Buscaremos, con nuestras acciones, impactar positivamente en cualquiera de esas tres esferas vinculadas al trabajador. A pesar de que nuestros proveedores no trabajan sólo para Inditex, el impacto positivo de nuestra actividad estará igual presente en las distintas dimensiones, redundando en el beneficio de los que participen de ellas.

Las tres dimensiones son las siguientes:

1. **Entorno laboral:** Debemos asegurarnos de que los derechos laborales y humanos de los trabajadores son respetados a través de la evaluación, mejora y seguimiento en las fábricas y de manera coordinada con el enfoque de cumplimiento. Todas las fábricas, independientemente de qué proceso realicen o en qué nivel de la cadena se encuentren, deben ser entornos laborales sostenibles.
2. **Bienestar:** Desarrollamos programas más completos y progresivos para influir y crear cambios en la vida de los trabajadores y en sus comunidades.
3. **Industria:** Como una de las empresas líderes en el sector, en Inditex entendemos el impacto de nuestras actividades de abastecimiento y sostenibilidad. Sin embargo, este impacto es limitado, debido al gran tamaño de la cadena de suministro local e internacional

donde operamos y a su contexto, necesita ser complementado y apoyado por todos los grupos de interés en la industria.

Esta dimensión se ha agregado para promover estratégicamente nuestros esfuerzos, al tiempo que colaboramos con distintos grupos de interés (organizaciones gubernamentales, entidades de la sociedad civil, nuestros proveedores, otras marcas...) para impulsar cambios sistémicos y efectivos hacia la sostenibilidad.

El tercer elemento de la estrategia es la **debida diligencia** sobre los Derechos Humanos y la identificación de áreas de impacto prioritarias.

En colaboración con la organización SHIFT, el centro líder en lo que a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas se refiere, hemos realizado una debida diligencia de todos los posibles impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de suministro, identificándolos y priorizándolos. El resultado se materializa en mapas que reflejan los impactos más relevantes en Derechos Humanos en cada uno de nuestros 12 clústeres, que representan el 96% de la producción del Grupo. Esta materialización nos ha permitido identificar siete áreas de impacto prioritarias (AIPs), que suponen las prioridades globales sobre las que se centra la Estrategia 2019-2022.

 Más información sobre los procesos de debida diligencia de Inditex en la página 51 de esta Memoria Anual.

Para cada una de las siete Áreas de Impacto Prioritarias (AIPs) se establecen objetivos globales y específicos, distintas líneas de trabajo y actividades para conseguirlos, e indicadores para medir su avance.



Cada área de impacto prioritaria cuenta con un grupo de trabajo, dedicado a implementar la estrategia individual del área y que está formado por expertos locales de los distintos clústeres de Inditex. Así, la experiencia de cada uno de los equipos locales se suma para dar respuesta a retos globales de la industria y alcanzar soluciones para toda la cadena de suministro, pero que tengan también, al mismo tiempo, aplicabilidad local.

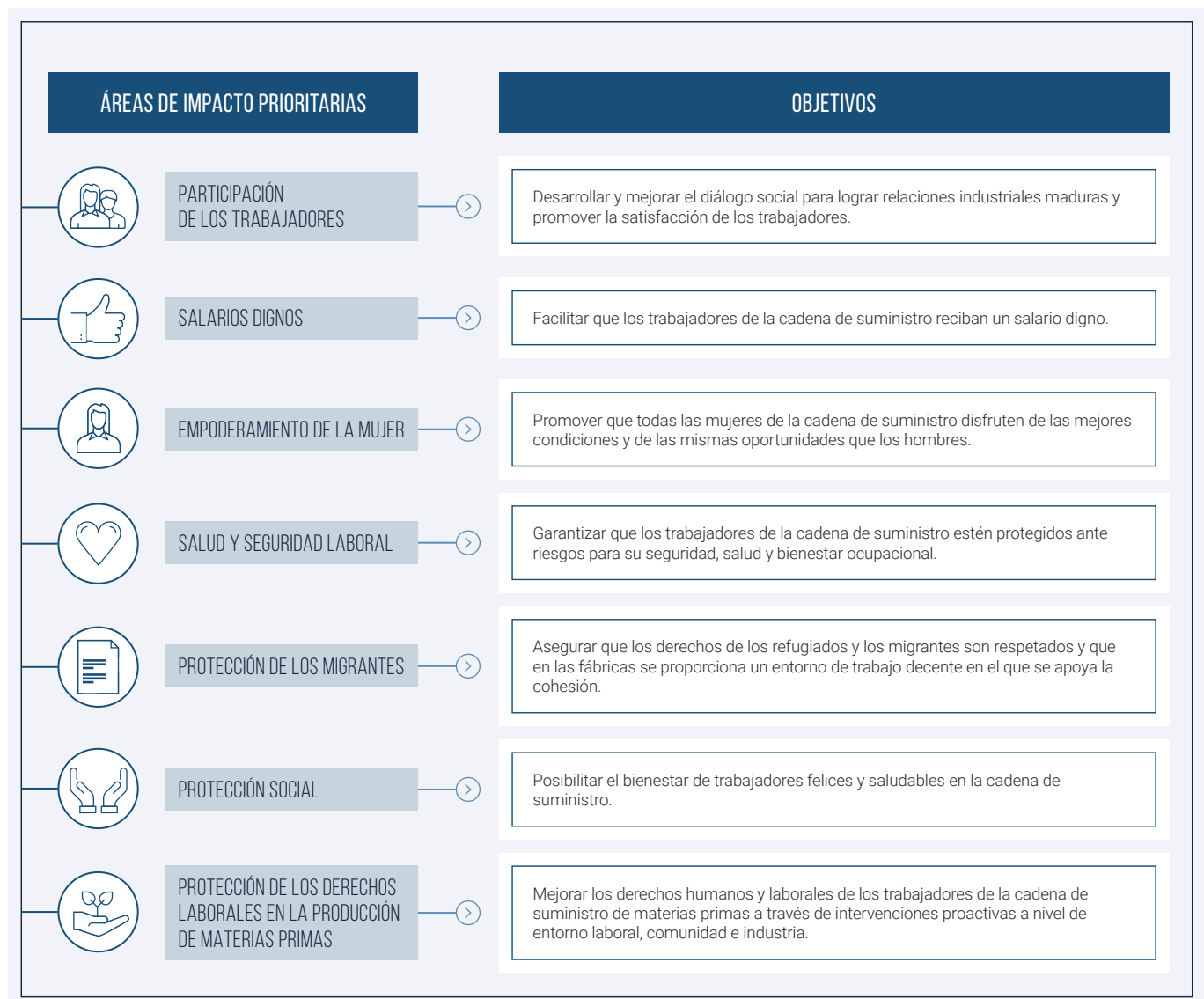
A la hora de definir las estrategias a llevar a cabo para alcanzar los distintos objetivos la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los 17 ODS y sus metas han sido referencia.

La promoción del trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8) es el objetivo al que se contribuye de una forma más relevante en todo el despliegue de la estrategia. Todas las AIPs contribuyen al mismo a través de acciones diversas, desde fomentar el pago de salarios dignos a plantear iniciativas para la participación de los trabajadores, llevadas a cabo a través de nuestro Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union, entre otros.

El ODS 17, alianzas para lograr los objetivos, está también presente en el trabajo de todas las AIPs así como, en general, en todo el despliegue de la Estrategia de *Trabajador en el Centro 2019-2022*. Todas las AIPs unen fuerzas con organizaciones y plataformas locales e internacionales para llevar a cabo sus actividades. Al mismo tiempo, mantienen una colaboración continua con otros actores relevantes, desde los propios proveedores y fabricantes y sus trabajadores a sindicatos y otros representantes de los trabajadores, gobiernos, universidades y organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

No obstante, cada una de las acciones y programas están alineados con los ODS y contribuyen a la consecución de varios objetivos de una manera más directa, teniendo en cuenta la naturaleza de cada iniciativa. La suma de todas las acciones llevadas a cabo en la Estrategia *Trabajador en el Centro 2019-2022* impacta en los diecisiete objetivos.

Durante 2019 más de 1,4 millones de trabajadores han sido beneficiados por las acciones y programas de la estrategia.



02/ Áreas de Impacto Prioritarias

02.01/ Participación de los trabajadores

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS
Y PROGRAMAS DE MEJORA:

114 fábricas con **134.667 trabajadores**

PROVEEDORES FORMADOS:

76 proveedores y fabricantes con **140.040 trabajadores** formados
en iniciativas conjuntas con IndustriALL Global Union

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

IndustriALL Global Union / Organización Internacional del Trabajo /
BetterWork / Ethical Trading Initiative /
ACT (Action, Collaboration, Transformation) / Accord

MEJORAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA LOGRAR RELACIONES INDUSTRIALES MADURAS Y PROMOVER LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos laborales fundamentales, como así se refleja en distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo¹. El ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores y de manera libre e informada es clave para que ellos mismos puedan defender el resto de sus Derechos Humanos y laborales y disponer de los mecanismos necesarios para defenderlos, entre los cuales el diálogo y la negociación colectiva son primordiales.

En Inditex consideramos que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son los ejes centrales para garantizar la sostenibilidad de la cadena de suministro. Estos principios están recogidos en nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

Además, reconocemos el importante papel que juegan las organizaciones sindicales globales y nacionales en la supervisión de nuestra cadena de suministro. De este modo, nuestra estrategia de participación de los trabajadores se asienta en la promoción de relaciones industriales maduras, que puedan beneficiar a trabajadores, fabricantes y proveedores y que contribuyan especialmente al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y al ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

El Acuerdo Marco Global, que mantenemos con IndustriALL Global Union desde 2007 y que hemos renovado y

ampliado en 2019, es una de nuestras herramientas más valiosas para promocionar la participación de los trabajadores, el respeto a la libertad de asociación y el impulso a la negociación colectiva. En esta nueva fase del Acuerdo Marco, se ha acordado crear un Comité Sindical Global donde estarán representados los trabajadores de nuestra cadena de producción. El objetivo es compartir e impulsar las mejores prácticas sobre el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Nuestras líneas de actuación respecto a esta área de impacto prioritaria son:

- Promover el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union: colaboramos en el terreno con IndustriALL Global Union para promover el Acuerdo Marco y los derechos laborales de los trabajadores.
- Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores: fomentamos programas para la promoción de estos mecanismos en cooperación con entidades como Better Work y Ethical Trading Initiative.
- Sensibilización sobre diálogo social y la participación de los trabajadores: en 2019 destacan las iniciativas llevadas a cabo en cooperación con IndustriALL en Bangladés, India y Marruecos y con la OIT en Myanmar.

(1) Los Convenios de la OIT a los que se hace referencia son el 87, el 98 y el 135.

02.01.01/ Promover el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union

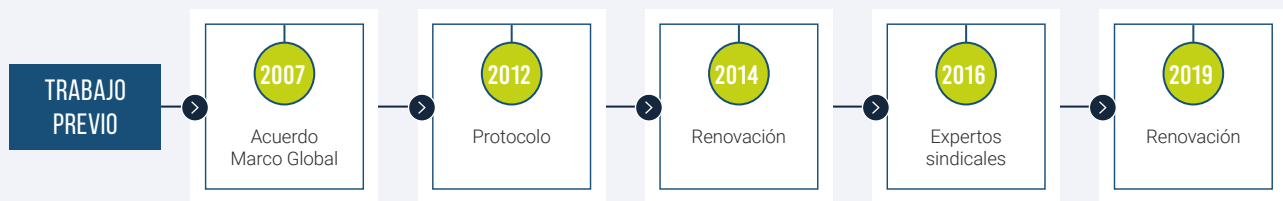
La relación con la federación sindical internacional IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores afiliados a casi 600 sindicatos en todo el mundo, constituye uno de los pilares de nuestra estrategia y es una de las herramientas más valiosas para la promoción de la participación de los trabajadores, el respeto a la libertad de asociación y el impulso a la negociación colectiva.

Mantenemos un Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union desde 2007, el primero de sus características en abarcar una cadena de suministro global. Este acuerdo, que hemos renovado en 2019,

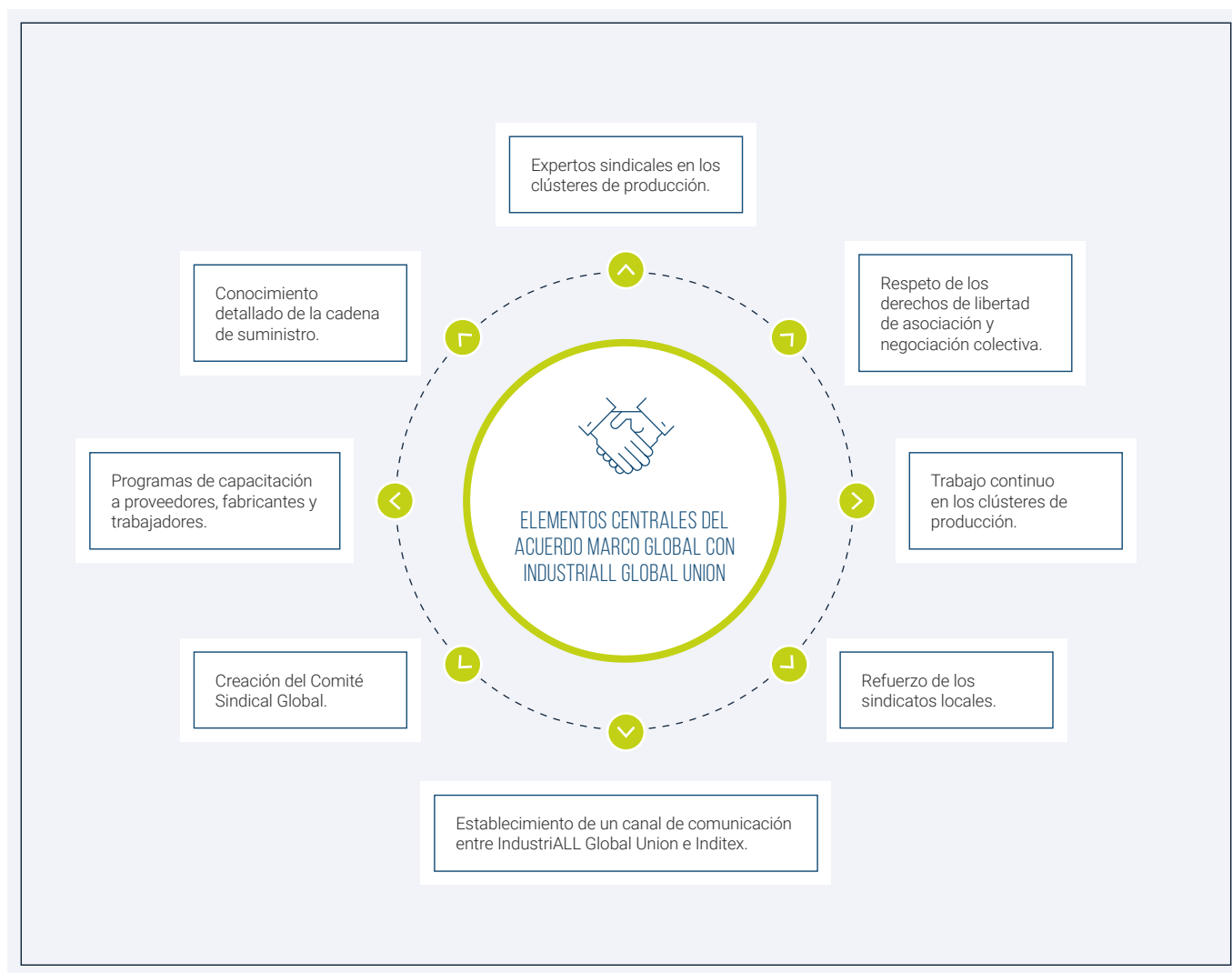
plasma el compromiso de nuestro Grupo e IndustriALL para promover los derechos laborales de la industria textil y de calzado, así como el cumplimiento de la normativa laboral internacional y de nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

Dentro del Acuerdo Marco Global, la colaboración en el terreno entre nuestros equipos y los afiliados locales de IndustriALL tiene un papel fundamental y facilita la puesta en marcha de programas y acciones en las fábricas. La transparencia es clave para que esta colaboración sea fluida y fructífera. Por ello, compartimos con IndustriALL el listado completo de proveedores y fábricas en todos los niveles y procesos, incluyendo su nivel de cumplimiento en materia de sostenibilidad. Además, damos acceso a IndustriALL y a sus afiliados locales a todos los centros de producción de nuestros proveedores y fabricantes.

EVOLUCIÓN DEL ACUERDO MARCO GLOBAL



En 2019 hemos renovado nuestro Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union y hemos acordado la creación de un Comité Sindical Global donde estarán representados trabajadores de todos nuestros clústeres.



CONTRIBUCIÓN DESTACADA



Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union

El 13 de noviembre de 2019 celebramos una nueva renovación de nuestro Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union, reforzando nuestro compromiso de colaboración con IndustriALL para garantizar condiciones laborales seguras y decentes para todas las personas que trabajan en nuestra cadena de suministro.

En esta nueva fase se ha acordado la creación de un Comité Sindical Global, donde estarán representados trabajadores de cada una de las áreas de producción donde operamos. El objetivo es compartir e impulsar las mejores prácticas de la industria acerca del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Inditex es la primera empresa de distribución de moda en el mundo en contar con esta estructura, que estará compuesta por representantes sindicales de nuestras principales regiones y países de abastecimiento, así como de representantes de los sindicatos españoles Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores.



Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union el 13 de Noviembre de 2019.

02.01.02/ Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

El diálogo social implica que empleadores y representantes de los trabajadores puedan tratar cualquier cuestión relativa a los intereses de los trabajadores. Desde Inditex fomentamos programas y acciones, tanto a nivel individual de las fábricas como a nivel sectorial, para promover mecanismos efectivos de representación de los trabajadores, siempre bajo la máxima del respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

A nivel sectorial, en 2019 cabe destacar el desarrollo de la Guía de Libertad de Asociación, acordada entre el afiliado de IndustriALL en Myanmar IWFM y representantes de fabricantes y proveedores de las marcas que integran la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*).

 Más información en la página 111 de esta Memoria Anual.

A nivel de las fábricas, además de la efectiva implementación del Acuerdo Marco Global, colaboramos con otras iniciativas que pretenden ayudar a la promoción de las relaciones industriales en los centros de trabajo de nuestra cadena de producción.

PROGRAMAS PARA IMPULSAR EL DIÁLOGO SOCIAL



El Programa *Better Work* creado en 2007 por la Organización Internacional del Trabajo, tiene por objetivo mejorar las condiciones de trabajo y promover la competitividad en las cadenas mundiales de suministro de la industria textil. Inditex participa en el programa desde Octubre de 2007, siendo *direct buyer partner* desde el año 2013.

En lo relativo a relaciones industriales, el enfoque de *Better Work* radica en la promoción de representantes de los trabajadores libremente elegidos en los comités nacionales. En este proceso se incluye a los sindicatos y se garantiza una representación proporcional de las mujeres. Los comités bipartitos, formados por representantes de los trabajadores y de la gestión de la empresa, suponen la generación de las condiciones previas para el desarrollo del diálogo social en los centros de trabajo.



Participamos en el proyecto de *Social Dialogue Program* de *Ethical Trading Initiative* cuyo objetivo es fortalecer las estructuras de representación de trabajadores y empleadores en las fábricas. Para ello se ha formado y capacitado a los miembros de los Comités de Participación de los Trabajadores para mejorar sus capacidades para ejercer el diálogo social.

CAMBOYA

81 fábricas de nuestra cadena de suministro.
Número de trabajadores cubiertos: 72.116.

VIETNAM

20 fábricas de nuestra cadena de suministro.
Número de trabajadores cubiertos: 37.715.

INDONESIA

7 fábricas de nuestra cadena de suministro.
Número de trabajadores cubiertos: 14.144.

BANGLADÉS

1 fábrica de nuestra cadena de suministro.
Número de trabajadores cubiertos: 234.

BANGLADÉS

3 fábricas de nuestra cadena de suministro.
Número de trabajadores cubiertos: 7.825.

02.01.03/ Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores

Involucramos a trabajadores, a sus representantes y a la gerencia de fábricas y proveedores en actividades para fortalecer su capacidad para el diálogo social. En 2019, y de la mano de IndustriALL, destacan las actividades en Bangladés, India y Marruecos; y de la mano de la OIT, las actividades en Myanmar.



02.02/ Salarios dignos

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE MEJORA:

37 fábricas con **21.488 trabajadores**

PROVEEDORES FORMADOS:

22 proveedores formados en el Proyecto Lean y **12 proveedores** participantes en reuniones de ACT en Myanmar (**19.210 trabajadores**)

COMPRADORES FORMADOS EN PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE:

220 compradores de la sede central de Inditex y **75 compradores** de los equipos comerciales locales

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

IndustriALL Global Union / Organización Internacional del Trabajo / Better Than Cash Alliance / ACT (Action, Collaboration, Transformation) / Universidade do Minho

FACILITAR QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE INDITEX RECIBAN UN SALARIO DIGNO.

¿QUÉ ES UN SALARIO DIGNO?



De acuerdo a la definición de ACT, a la que Inditex se adhiere:

"Un salario digno es el ingreso mínimo necesario para que un/a trabajador/a satisfaga las necesidades básicas de sí mismo/a y de su familia, incluidos algunos ingresos discrecionales. Esto se debe obtener durante los límites legales de horas de trabajo (es decir, sin la realización de horas extra)."

ESTRATEGIA DE SALARIOS DIGNOS DE INDITEX



APLICACIÓN EN TODA LA CADENA DE SUMINISTRO DE INDITEX



COLABORACIÓN CON LA INDUSTRIA



GRUPO DE TRABAJO DE EXPERTOS DE INDITEX (Bangladés, Turquía, China, Camboya, India, España).



FOCO EN LA MEJORA CONTINUA



OBJETIVO

- / Promover y facilitar la negociación colectiva.
- / Implementar prácticas de compra responsable de manera efectiva.
- / Mejora de los sistemas y métodos de organización de la producción.
- / Mejora de los sistemas de gestión y digitalización de salarios.

Todas las personas tienen derecho a recibir un salario digno como compensación a su trabajo. Éste es un derecho considerado por la OIT como uno de los Derechos Humanos necesarios para lograr “la paz universal y permanente”.

Desde Inditex estamos comprometidos a facilitar que los trabajadores de las fábricas de nuestra cadena de suministro reciban un salario digno. Este compromiso se fundamenta en nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, que estipula que todos los trabajadores de la cadena de suministro deben recibir un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas y otras adicionales de sus familias.

Partiendo de esta base, y del trabajo realizado hasta la fecha para la promoción de salarios dignos, en 2019 hemos redefinido nuestra estrategia, articulándola de acuerdo con cuatro objetivos específicos vinculados principalmente a los ODS 8, 9, 10 y 17.

En las auditorías sociales comprobamos cuánto se paga a los trabajadores y si la cantidad se adecua a un salario digno, analizando los distintos componentes del salario, los tiempos y el sistema de pago utilizado, y los sistemas de los que dispone la fábrica para la gestión de salarios. Esta información nos permite identificar las principales áreas de actuación en las que la estrategia de salarios dignos debe incidir.

Para desarrollar nuestra estrategia trabajamos con otras marcas y diferentes grupos de interés del sector textil. Consideramos que la obtención de salarios dignos es un reto común para toda la industria y requiere de la colaboración de todas las partes para poder alcanzarlo: desde proveedores y fabricantes hasta los gobiernos de los distintos países. En este sentido, nuestra colaboración en

la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*) es una de las claves de nuestra estrategia de salarios dignos.

Adicionalmente, en 2019 hemos impulsado enfoques complementarios como la digitalización de salarios o la educación financiera de los trabajadores.

Nuestras líneas de actuación respecto a esta área de impacto prioritaria son:

- Promover y facilitar la negociación colectiva: creemos que la forma más sostenible de conseguir salarios dignos en la industria es a través de la negociación colectiva. A través de la iniciativa ACT, y en el marco de nuestro Acuerdo con IndustriALL Global Union, trabajamos para promover la creación de espacios de diálogo que favorezcan alcanzar acuerdos en la industria textil en torno a salarios.
- Implementar prácticas de compra responsable de manera efectiva: A través de la iniciativa ACT colaboramos con otras marcas del sector para desarrollar de forma conjunta prácticas de compra responsable. Formamos a nuestros compradores y a los proveedores para la aplicación de estas prácticas.
- Mejora de los sistemas y métodos de organización de la producción: conscientes del impacto de estos sistemas en las condiciones laborales de los trabajadores, apoyamos a los proveedores para su mejora principalmente a través de nuestro Proyecto Lean y del Programa SCORE de la OIT.
- Mejora de los sistemas de gestión y digitalización de salarios: como miembros de *Better Than Cash Alliance*, trabajamos para la digitalización de pagos en la cadena de suministro. En 2019 el foco de nuestras acciones ha sido Bangladés.



02.02.01/ Promoción de la negociación colectiva

En Inditex creemos que la negociación colectiva es la forma más sostenible de conseguir salarios dignos en la industria. Por este motivo, trabajamos para facilitar que fábricas y proveedores desarrollen relaciones industriales maduras que les permitan establecer acuerdos en esta materia. Una de nuestras herramientas es el trabajo con IndustriALL Global Union en el marco de nuestro Acuerdo Marco Global. Entre otras acciones, formamos a los trabajadores sobre sus derechos, facilitamos la elección de sus representantes y fomentamos la negociación colectiva con iniciativas para trabajadores, empleadores y sindicatos.

 Más información en la página 105 de esta Memoria Anual.

FÁBRICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE INDITEX CUBIERTAS POR CONVENIO COLECTIVO EN 2019

ÁREA GEOGRÁFICA	NÚMERO
África	36
América	55
Asia	75
Europa no comunitaria	26
Unión Europea	2.107

A través de la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), promovida por marcas internacionales e IndustriALL Global Union, trabajamos para promover espacios de diálogo que favorezcan acuerdos en la industria

textil en materia de salarios y condiciones laborales dignas, y apoyados en prácticas de compra responsable. En 2019 se han llevado a cabo distintas actividades en el marco de ACT, entre las que destacan especialmente las realizadas en Myanmar, Turquía, Bangladés y Camboya.

En Myanmar se organizaron cuatro reuniones en las que participaron 12 fabricantes (con 16.020 trabajadores) de la cadena de suministro de Inditex en el país. El hito destacado de la labor de ACT en Myanmar en 2019 ha sido el desarrollo de la *Guía de Libertad de Asociación*.

En Turquía se ha avanzado en la alineación entre las iniciativas locales de ACT y las globales, así como en un enfoque común para incrementar la participación de los proveedores y su conocimiento sobre los principios de ACT.

Asimismo, en 2019 se ha realizado un primer acercamiento por parte de ACT a Bangladés, para establecer las bases para el diálogo entre la iniciativa y las federaciones de empresarios.

Y también en el marco de ACT hemos realizado campañas de concienciación sobre libertad de asociación y promoción de la negociación colectiva en Camboya. Enviamos diversas comunicaciones a los 16 proveedores principales que operan en el país sobre la iniciativa ACT, para potenciar su apoyo a la misma. En paralelo, desde ACT se instó por carta a la patronal camboyana GMAC a establecer negociaciones con los sindicatos del país, con el objetivo de fomentar los acuerdos colectivos y abogar por el pleno respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Inditex, a su vez, remitió esta misma carta a nueve proveedores y fábricas del país, que pertenecían a la GMAC.

Guía de libertad de asociación en Myanmar

El objetivo de la guía es contribuir a desarrollar relaciones industriales constructivas entre empleadores y trabajadores, asegurando la aplicación práctica de los principios de Libertad de Asociación en el marco de los estándares laborales internacionales. Entre sus contenidos se incluyen cuestiones prácticas para establecer relaciones industriales armoniosas como las reuniones entre la gerencia y los representantes sindicales, o procedimientos para la resolución de conflictos.

Esta guía fue acordada por representantes de los proveedores y fabricantes que producen para las marcas pertenecientes a ACT en el país y la Federación Industrial de Trabajadores de Myanmar (IWMF, por sus siglas en inglés), afiliado local de IndustriALL Global Union. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo proporcionó asistencia técnica durante el proceso de elaboración, para asegurar que su contenido está alineado con los estándares internacionales de trabajo.

La guía supone un hito en el ámbito de las relaciones industriales de Myanmar, siendo unos de los acuerdos más relevantes para el sector textil. Es además la referencia a seguir por nuestros proveedores y fabricantes en el país en lo que a libertad de asociación y negociación colectiva se refiere, junto con la legislación local e internacional, nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y nuestro Acuerdo Marco Global con IndustriALL.



02.02.02/ Prácticas de compra responsable

Las prácticas de compra responsable favorecen condiciones de trabajo decentes y, en particular, salarios dignos. No en vano, aspectos como la planificación de la compra, los plazos de entrega, los criterios de fijación de precios, o la estrategia de relación comercial con los proveedores son clave para esta estrategia.

A través de ACT trabajamos en el desarrollo conjunto de prácticas de compra responsable. De esta forma, como miembro de esta iniciativa, Inditex firmó en marzo de 2015 un MoU (*Memorandum of Understanding*) con IndustriALL, que refrenda nuestro compromiso con unas prácticas de compra que faciliten el pago de salarios dignos.

En 2019, hemos formado a más de 200 compradores en prácticas de compra responsable. En concreto, se han explicado los compromisos desarrollados por ACT y cómo se implantan en la Compañía.

El trabajo en prácticas de compra responsable no sólo se dirige a los compradores, sino también a los proveedores. A lo largo de 2019, hemos mantenido una comunicación constante entre proveedores y compradores, que ha resultado clave en la implantación de nuevos parámetros de medición de las prácticas de compra, en línea con el *Accountability & Monitoring Framework* acordado por las marcas de ACT en septiembre de 2019. Este marco supone un avance en materia de debida diligencia en relación a las prácticas de compra, que permitirá evaluar y monitorizar el cumplimiento de los principios establecidos en el MoU firmado con IndustriALL.

CICLO DE COMPRA Y PRODUCCIÓN



COMPROMISOS EN MATERIA DE PRÁCTICAS DE COMPRA

- 1. Identificar y aislar los costes laborales de un producto:** Incluir y respetar en la negociación el componente de salarios en un producto.
- 2. Condiciones de pago:** Pago a proveedores en función de condiciones previamente establecidas entre las partes.
- 3. Comunicación y planificación:** Dar claridad a los proveedores sobre el proceso de compra.
- 4. Formaciones:** Llevar a cabo formaciones sobre buenas prácticas de compra.
- 5. Salida responsable:** Cuando se decida dejar de trabajar con un fabricante, debe hacerlo de forma responsable de forma que minimice el impacto de dicha acción en el funcionamiento del mismo.

Asimismo, en 2019, 45 proveedores de la cadena de suministro de Inditex en Turquía evaluaron las prácticas de compra a través de la realización de un cuestionario (PPA).

También hemos realizado acciones individuales con los compradores de todas nuestras marcas, especialmente de formación continua. Además de los 220 compradores formados en materia de prácticas de compra responsable citados anteriormente, nuestros equipos de los clústeres formaron a un total de 75 compradores de los distintos equipos locales durante el ejercicio.

 Más información en la página 94 de esta Memoria Anual.

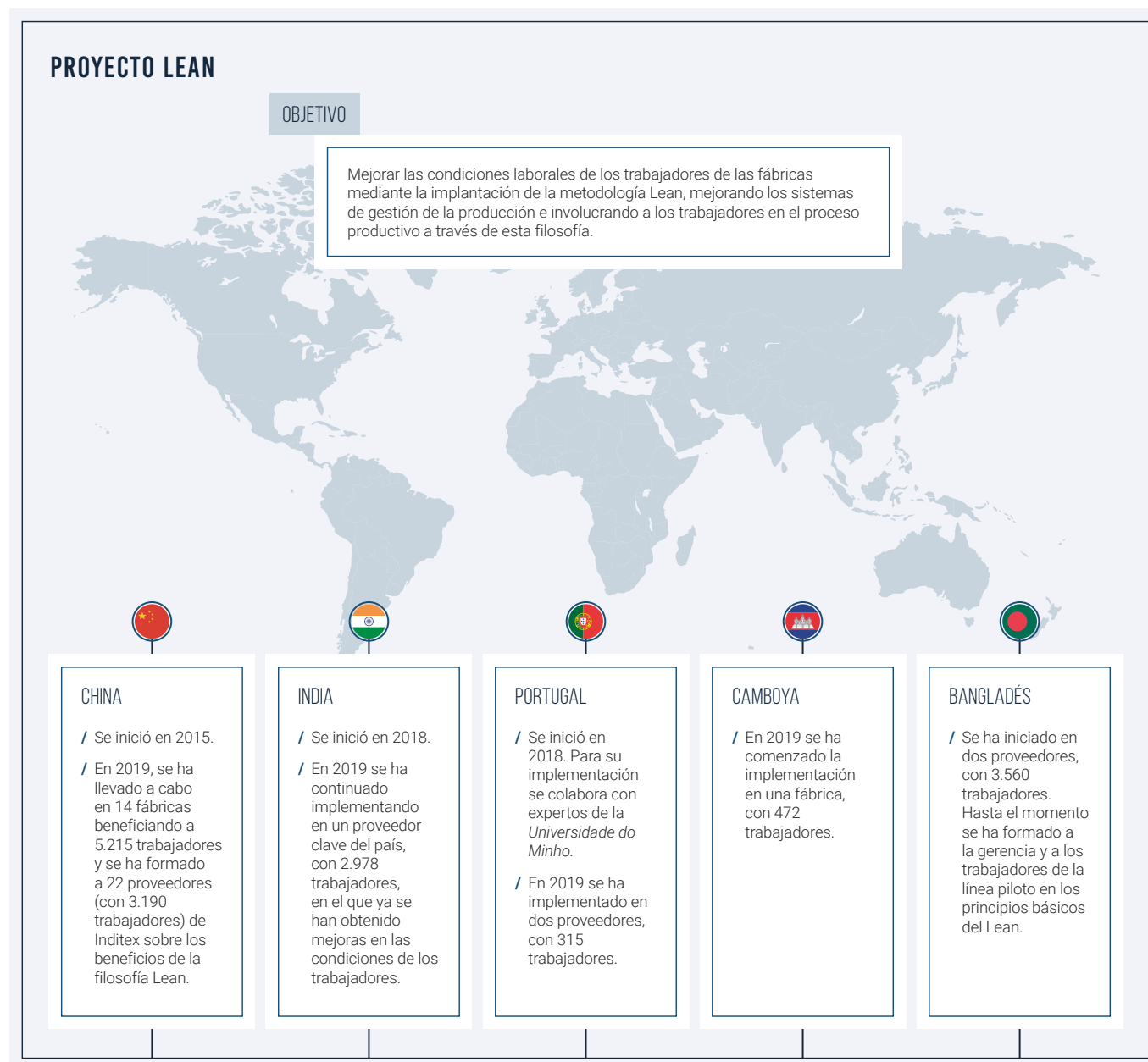


02.02.03/ Mejora de sistemas y métodos de organización de la producción

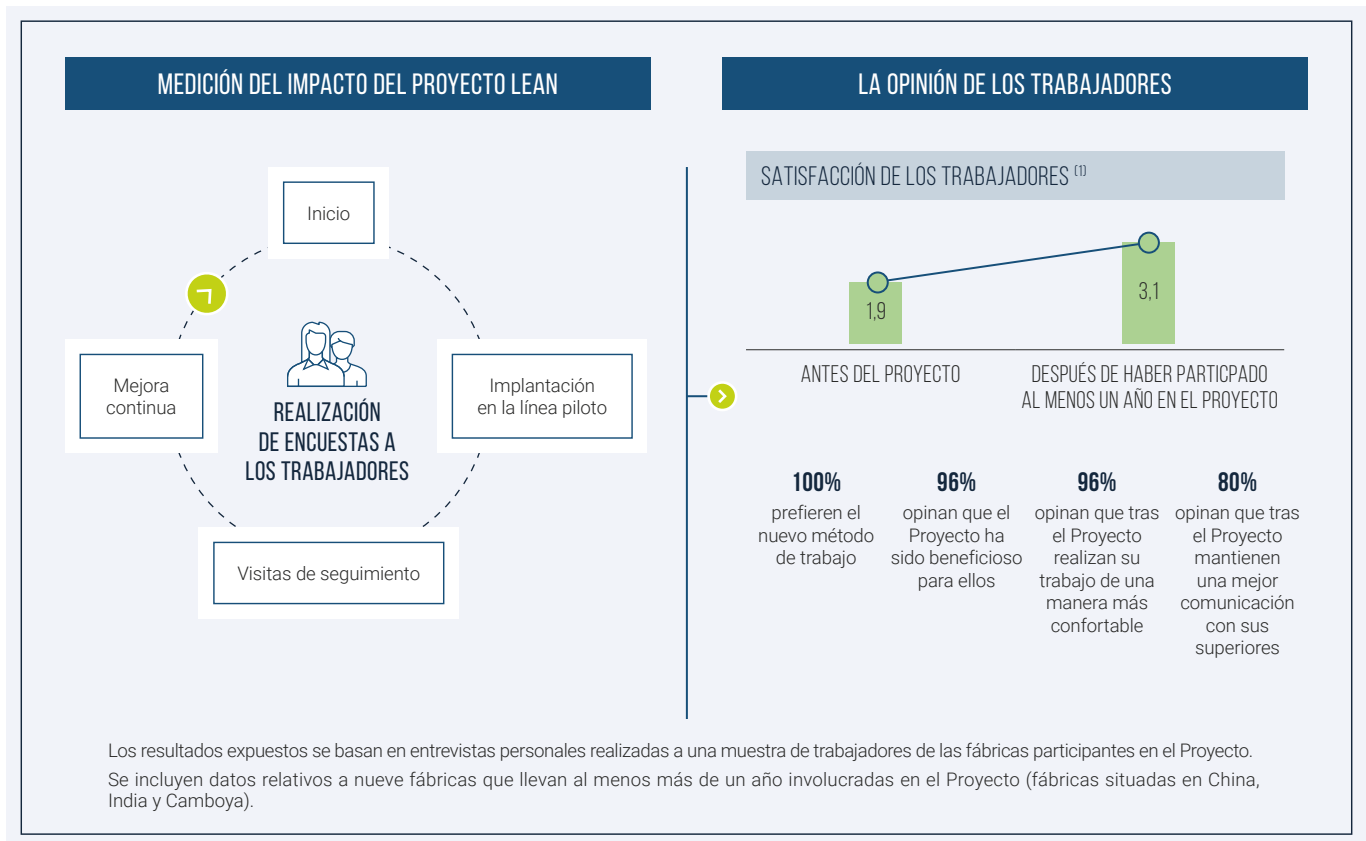
Los métodos y sistemas de gestión de la producción de las fábricas tienen un impacto directo en las condiciones de los trabajadores. Cuestiones como la salud y seguridad, las horas de trabajo, el salario o incluso la propia satisfacción en el trabajo se ven influidas por cómo está organizada la producción.

En Inditex abordamos estas mejoras mediante dos programas: el Proyecto Lean, proyecto interno de Inditex y el Programa SCORE, de la OIT, con un doble objetivo:

- Mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores.
- Optimizar los sistemas de producción de las fábricas y apoyar a su gerencia en la mejora continua de su competitividad y desempeño.



A través del apoyo para la mejora de los sistemas de gestión de la producción de nuestros proveedores y fabricantes contribuimos a mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de sus trabajadores.



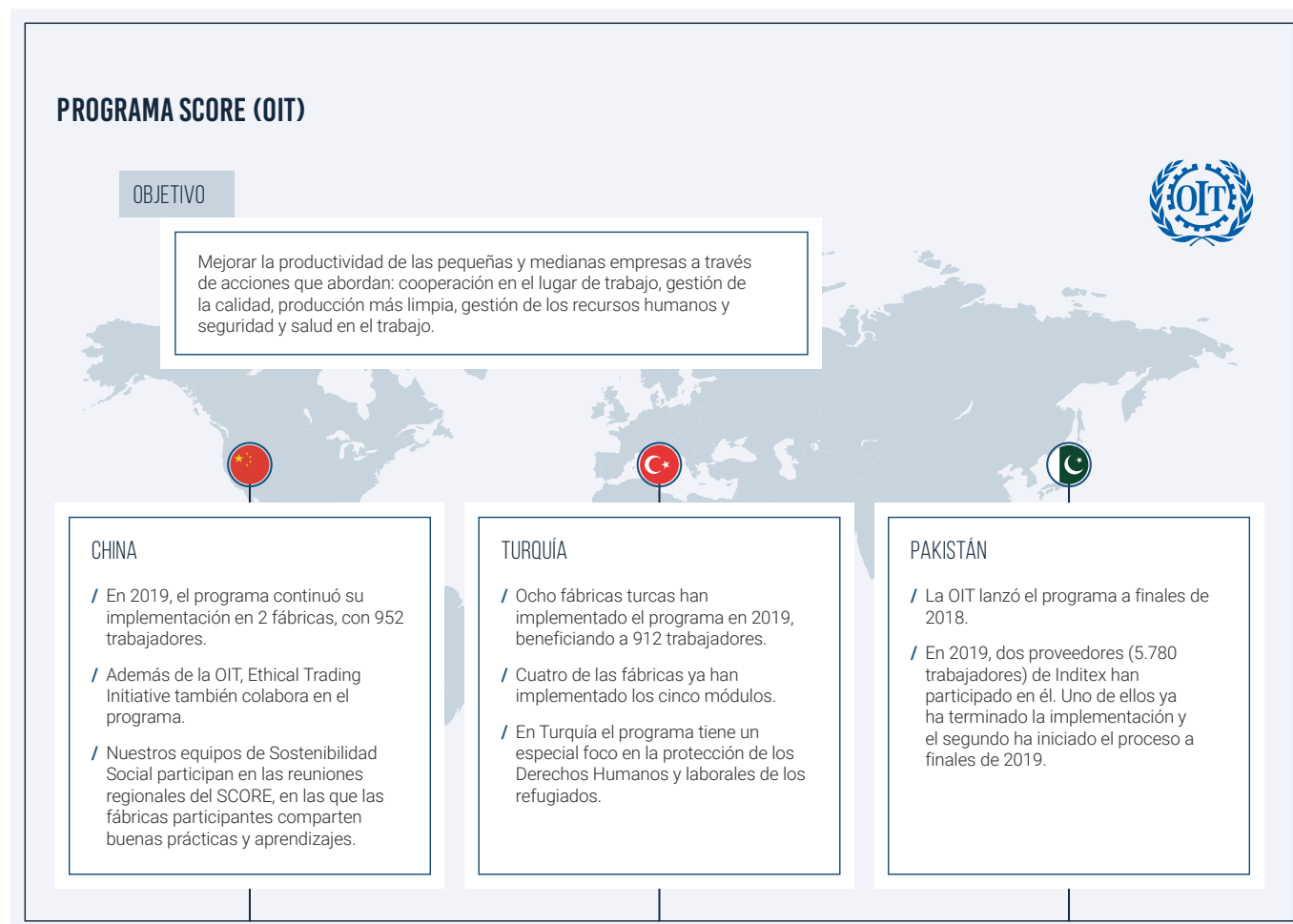
(1) La satisfacción de los trabajadores se valora en una escala del 1 al 4.



Programa SCORE (OIT)

El Programa SCORE (*Sustaining Competitive and Responsible Enterprises*), desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo, se divide en cinco módulos que persiguen la mejora de los sistemas de gestión de pequeñas y medianas empresas para así mejorar las condiciones de trabajo y promover los derechos laborales fundamentales. En Inditex participamos desde 2014 en este programa en varios países de nuestra cadena de suministro, apoyando a nuestros proveedores y a los equipos de la OIT que lo implementan.

Además de estos dos programas principales, a nivel local también se desarrollan actividades en colaboración con entidades especializadas. Por ejemplo, en Argentina nuestro equipo local colabora con el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) en un proyecto en el que, en 2019, estuvieron involucrados dos proveedores y que benefició a 262 trabajadores. El equipo de INTI y el de Inditex apoyaron a los proveedores para mejorar sus sistemas de gestión de la producción, lo que ha impactado positivamente en las condiciones de sus empleados.



Participamos en el Programa SCORE de la OIT, que persigue la mejora de los sistemas de gestión de pequeñas y medianas empresas para así mejorar las condiciones de trabajo y promover los derechos laborales fundamentales.

02.02.04/ Mejora de sistemas de gestión y digitalización de los salarios

Las principales áreas de trabajo en este ámbito son:

- Análisis y mejora de los sistemas de gestión de salarios y horas de trabajo.
- Digitalización de salario y empoderamiento financiero.

Estas dos áreas, así como las acciones anteriores, contribuyen a que los trabajadores no sólo obtengan un salario digno, sino a que lo reciban en tiempo y forma, del modo más beneficioso para ellos y favoreciendo su inclusión y educación financiera.

En este sentido, concienciamos a nuestros proveedores de que la digitalización de pagos facilita el empoderamiento y la inclusión financiera de sus trabajadores, a la vez que es más eficiente, conlleva menos riesgos y promueve la transparencia de las transacciones, aspectos que favorecen el desarrollo de nuestra estrategia de salarios dignos.

Consideramos que la digitalización de salarios y el empoderamiento financiero están también fuertemente vinculados al empoderamiento de la mujer, ya que facilitan su inclusión en la economía familiar y en la toma de decisiones financieras. En esta línea, la estrategia de digitalización de salarios avanza en paralelo con la de empoderamiento de la mujer en países como Bangladés e India.

 Más información en la página 122 de esta Memoria Anual.

ÁREA DE TRABAJO	PAÍS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	COLABORACIÓN	INDICADORES
ANÁLISIS Y MEJORA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO	China.	Complementar la metodología de auditoría profundizando en la evaluación de los sistemas de gestión de la fábrica, para poder detectar potenciales áreas de mejora.	Análisis exhaustivo de los sistemas de gestión de salarios y horas de trabajo. El proyecto comenzó en 2018 y, tras una primera fase de observación y evaluación, en 2019 se desarrolló e implementó un plan de acción enfocado a solventar las causas raíz de las ineficiencias detectadas en la primera fase.	Programa interno.	Una fábrica con 300 trabajadores.
DIGITALIZACIÓN DE SALARIOS Y EMPODERAMIENTO FINANCIERO	Global.	Apoyar la digitalización de salarios como método de retribución en la cadena de suministro y promover globalmente la transición hacia una economía digital.	Adhesión en 2018 a <i>Better Than Cash Alliance</i> , alianza de gobiernos, empresas y organizaciones internacionales.	Better Than Cash Alliance.	Realización de un evento de sensibilización en Bangladés y cooperación con otros grupos de interés en el país.
	Vietnam.	Desarrollar e implantar soluciones digitales que sean beneficiosas tanto para las empresas como para los trabajadores.	Análisis de contexto en Vietnam en relación con la digitalización de pagos, que incluye entrevistas a empleados.	Organización Internacional del Trabajo. Women's World Banking.	Dos fábricas con 742 trabajadores participaron en el estudio.

Digitalización de salarios en Bangladés

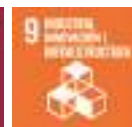
El 20 de Noviembre de 2019 tuvo lugar en Dacca (Bangladés) un evento para la difusión de los beneficios de la digitalización de pagos y su impulso en la industria textil bengalí.

El evento fue organizado por Access to Information (a2i) (un programa de la división de TIC del gobierno de Bangladés), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Better Than Cash Alliance*, BSR y la asociación de empleadores BGMEA (*Bangladesh Garments Manufacturers and Exporters Association*). Así mismo, Inditex junto con otras marcas con cadenas de suministro en el país, participamos y apoyamos el evento, colaborando en su definición e invitando a nuestros proveedores a asistir.

Distintos ponentes compartieron experiencias y aprendizajes en el evento, desde miembros del gobierno (como el ministro de Industria) hasta proveedores que ya han digitalizado sus salarios. De hecho, dos trabajadoras de una de las fábricas en las que Inditex implementa el programa *HERfinance Digital Wages* de BSR compartieron su experiencia y cómo recibir su salario a través de medios digitales (pago por móvil en este caso) les ha beneficiado y empoderado.

En el evento se compartió un documento de principios de apoyo a la digitalización elaborado por Inditex y otras marcas en colaboración con BTCA, BSR y la Fundación de Bill y Melinda Gates, en el que se anima a más marcas a apoyar la digitalización de salarios y a los proveedores a realizarla en sus empresas.

CONTRIBUCIÓN DESTACADA



02.03/ Empoderamiento de la mujer

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS
Y PROGRAMAS DE MEJORA:

46 fábricas con 45.579 trabajadores

PROVEEDORES FORMADOS:

140 proveedores y fabricantes con 126.326 trabajadores formados en temáticas relacionadas con el empoderamiento de la mujer.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

Organización Internacional del Trabajo / BSR / Swasti /
Medicus Mundi

PROMOVER QUE TODAS LAS MUJERES DE LA CADENA DE SUMINISTRO DISFRUTEN DE LAS MEJORES CONDICIONES Y DE LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE LOS HOMBRES.

Las mujeres representan la mayoría de la fuerza laboral en las cadenas de suministro globales del sector textil y se enfrentan a diferentes desafíos en el trabajo en comparación con los del hombre.

La igualdad de género es una condición previa a cualquier objetivo de desarrollo sostenible, puesto que posee el potencial de revertir la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres y aborda las barreras estructurales que impiden el progreso.



Nuestra estrategia de empoderamiento de la mujer en la cadena de suministro se articula en base a tres pilares: salud, protección y empoderamiento.

De entre los 17 ODS tan solo uno, el ODS 5 -lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas- está focalizado en un colectivo específico y es de aplicación transversal al resto de objetivos.

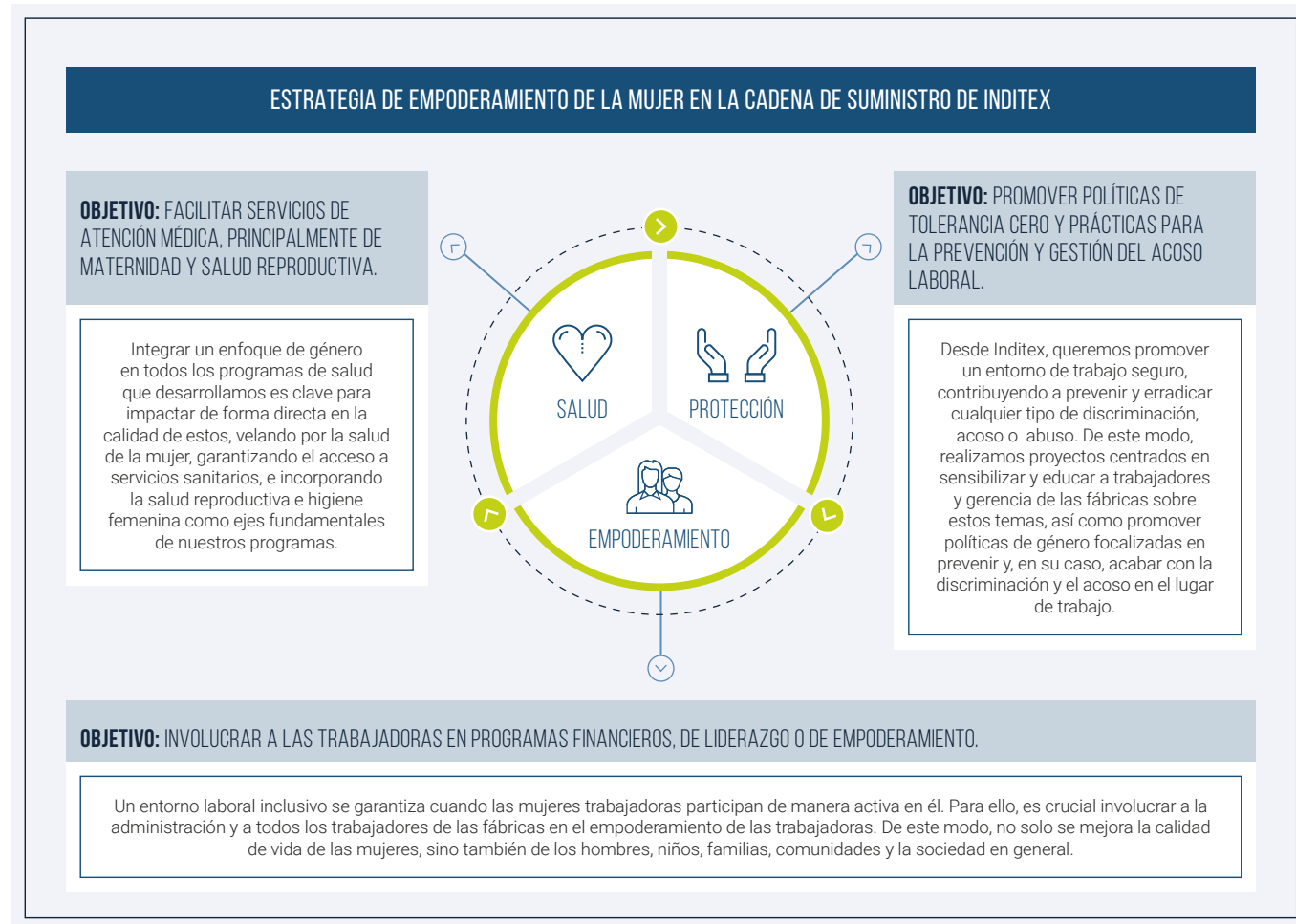
Nuestro compromiso con este objetivo es absoluto. Las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral de nuestra cadena de suministro. Por ello, para conseguir una cadena de suministro estable y sostenible, promovemos la igualdad de género e impulsamos prácticas que favorezcan la inclusión de las mujeres y su desarrollo. Toda mujer empoderada tiene el potencial de transformar su familia, comunidad, economía y sociedad.

En Inditex, contamos con una estrategia de empoderamiento de la mujer en la cadena de suministro, que fue aprobada

en 2017 y renovada en el marco de la nueva estrategia *Trabajador en el Centro 2019-2022*. Con ella queremos promover que los trabajadores y las trabajadoras de nuestra cadena de suministro disfruten de los mismos derechos y oportunidades.

Esta estrategia está centrada en tres objetivos principales:

- Salud: Facilitar servicios de atención médica, principalmente de maternidad y salud reproductiva.
- Protección: Promover políticas de tolerancia cero y prácticas para la prevención y gestión del acoso laboral
- Empoderamiento: Involucrar a las trabajadoras en programas financieros, de liderazgo y de empoderamiento.



02.03.01/ Salud: Facilitar la atención médica

Según la Organización Mundial de la Salud, 1.600 mujeres y más de 10.000 recién nacidos mueren a diario por complicaciones prevenibles en el embarazo y el parto.

Desde Inditex abogamos por mejorar el acceso a los servicios de salud de las mujeres, como la planificación familiar y la salud materna. Apalancándonos en su activa presencia en nuestra cadena de suministro, conseguimos llevar estas medidas a un gran número de mujeres que, de otro modo, tendrían dificultades para acceder a servicios y productos.

En junio de 2019, en el marco de un evento organizado por *Women Deliver*, organización mundial que aboga por la igualdad de género y la salud y los derechos de las niñas y mujeres, celebrado en junio 2019, diez empresas, entre ellas Inditex, y la Fundación de Naciones Unidas, anunciamos nuestro compromiso para mejorar la salud y el empoderamiento de las trabajadoras en las cadenas de suministro. En particular, Inditex se comprometió a alcanzar el objetivo de que al menos 70.000 trabajadoras estén cubiertas con servicios de atención médica, principalmente de maternidad y salud reproductiva en 2022.

Estos son los principales proyectos de 2019 relacionados con el ámbito de salud de la mujer.

Programa Sakhi Health en India

En 2019 hemos lanzado en 18 fábricas (con 26.907 trabajadores) una nueva versión de nuestro programa *Sakhi Health* en India, que desarrollamos en cooperación St. Johns Medical Academy of Health Services. Esta nueva versión mantiene el objetivo de crear las mejores prácticas en salud, higiene, nutrición, menstruación y salud reproductiva de las trabajadoras, al tiempo que aborda cuestiones como el asesoramiento sobre salud en los comedores, guarderías y clínicas de las fábricas, así como formaciones específicas para mujeres embarazadas y para padres con hijos menores de cinco años.

Programa de mejora socio-sanitaria del sector textil con Medicus Mundi Sur en Marruecos

Nuestra colaboración con Medicus Mundi Sur (MMSur) en Marruecos comenzó en 2014, con la puesta en marcha de un programa para mejorar la situación socio-sanitaria de los trabajadores del textil en el país. Desde entonces, hemos reforzado nuestra colaboración, fortaleciendo el programa y abordando nuevas temáticas y siempre cooperando con entidades públicas marroquíes. En

2019, 15 de fábricas y proveedores han participado en el programa, que alcanza a un número total de 4.489 trabajadores.

En el marco de este programa, desarrollamos cada año además una campaña médica para la prevención de enfermedades de origen laboral que permite identificar patologías tales como diabetes, hipercolesterolemia o anemia, entre otros. Después de la campaña médica, se entrega a cada empresa una encuesta de satisfacción para evaluar y valorar las recomendaciones y necesidades de las empresas y de sus trabajadores.



02.03.02/ Protección: tolerancia cero al acoso laboral

Nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores recoge la prohibición de la discriminación (incluida por razones de género) y la prohibición del abuso o trato inhumano. Para asegurarnos de su cumplimiento, cuando se detecta una potencial inconformidad con alguno de estos puntos, nuestros auditores generan una alerta de género que es tratada individualmente.


Complementando este trabajo, desde Inditex hemos puesto en marcha distintos programas para promover mejores prácticas y que los proveedores desarrollen políticas de tolerancia cero con el acoso laboral. Además, unimos fuerzas con otros actores relevantes de la industria para lograr estos objetivos. En esta línea, el Foro de la Moda, del que Inditex forma parte junto con organizaciones del tercer sector y los afiliados de IndustriALL Global Union en España -UGT y CCOO-, envió a la OIT una carta en apoyo de la adopción de la Convención 190, sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dicha Convención fue finalmente aprobada por la OIT en junio de 2019.

ÁREA DE TRABAJO	PAÍS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	COLABORACIÓN	INDICADORES
ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Turquía.	Analizar los sistemas de gestión de Recursos Humanos de las fábricas de nuestros proveedores en el país bajo un enfoque de género y detectar posibles áreas de mejora.	Fases del proyecto: - Evaluación inicial. Análisis in situ e investigación documental. - Recomendaciones para la mejora de las áreas de gestión. - Medición de impacto a través de visitas de seguimiento a la fábrica. - Formaciones con una ONG para los trabajadores y la gerencia.	Programa interno.	Tres fábricas con 1.075 trabajadores.
PROYECTO SOWBHAGYAM	India.	Prevenir la práctica del <i>sumangali</i> , una práctica de empleo abusiva que afecta especialmente a trabajadoras jóvenes.	En marcha desde 2013. El enfoque actual se centra en mejorar la interacción con los agentes de reclutamiento y la preparación de un manual con herramientas sobre el compromiso con la comunidad, incluyendo una explicación de cómo desarrollar el propio proyecto, a fin de poder replicarlo.	Save.	Formación a 71 organizaciones locales.
SAKHI WORKER WELLBEING	India.	Apoyar y formar a las trabajadoras e implementar sistemas que fomenten un entorno equitativo.	El foco principal de este año ha sido dar soporte técnico a los proveedores participantes, para que puedan realizarlo de forma autónoma.	Swasti.	Ocho fábricas con 14.880 trabajadores.
FORMACIONES EN PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	India.	Sensibilizar a los trabajadores sobre acoso sexual y su protección en el país.	Sesiones interactivas sobre diferentes temáticas, desde qué es acoso sexual, a los diferentes mecanismos para prevenirlo y afrontarlo, así como las leyes que protegen estas situaciones en la India.	Programa interno.	42 proveedores con 107.508 trabajadores.
PROYECTO DE PROTECCIÓN CON MEDICUS MUNDI SUR	Marruecos.	Sensibilización de trabajadoras y trabajadores en violencia de género, acoso sexual y el procedimiento que hay que seguir en caso de acoso.	Formaciones y apoyo a posibles afectados sobre la prevención del acoso y la violencia.	Medicus Mundi Sur y Unión de Acción Feminista.	1.118 trabajadores.



02.03.03/ Empoderamiento: involucrar a las trabajadoras en programas financieros, de liderazgo y de empoderamiento

El fin último de nuestras acciones en la estrategia de empoderamiento de la mujer es proporcionar herramientas para que participen de manera activa en el entorno laboral, familiar y social, mejorando así la calidad de vida de familias, comunidades y de la sociedad en general, y contribuyendo a construir economías sólidas y justas.

ÁREA DE TRABAJO	PAÍS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	COLABORACIÓN	INDICADORES
PROGRAMAS DE EMPODERAMIENTO FINANCIERO	India y Bangladés.	Promover el empoderamiento financiero de las trabajadoras como herramienta de lucha contra las desigualdades de género y la discriminación.	Participación en los programas <i>HERfinance</i> y <i>HERfinance Digital Wages</i> para transición responsable del salario en efectivo al salario digital y para la educación financiera, como herramientas de inclusión y empoderamiento. <i>Estas actividades están en línea con nuestra estrategia de digitalización de salarios del apartado anterior.</i>	BSR.	<i>HERfinance Digital Wages</i> se ha implantado en en dos fábricas de Bangladés (con 4.319 trabajadores). Comienza la implantación de <i>HERfinance</i> en dos fábricas de India (4.691 trabajadores).
			 Más información en la página 117 de esta Memoria Anual.		
MIG SCORE	Turquía.	Participación en el programa MIG SCORE de la OIT en Turquía, que incluye a pequeñas y medianas empresas y organizaciones de la economía social y solidaria, con el objetivo de promover la igualdad de género.	En 2019 se ha finalizado el proyecto con la realización de los dos últimos pasos, que incluyen asesorías de la OIT y programas de mejora. Se llevó a cabo una reunión de cierre para compartir aprendizajes y mejores prácticas. A la reunión acudieron los equipos de compra locales de Inditex.	OIT.	Cuatro fábricas (769 trabajadores).
TOGETHER STRONG	Turquía.	Concienciar a las trabajadoras y trabajadores sobre igualdad de género.	Proyecto piloto iniciado en 2019. Se realizan formaciones en colaboración con la organización experta AÇEV.	AÇEV.	Una fábrica (91 trabajadores).
EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Turquía.	Sensibilizar sobre Derechos Humanos, aumentar el conocimiento sobre igualdad de género y mantener un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.	Formaciones presenciales y distribución de información para concienciar acerca de la igualdad de género.	<i>Women for Women's Human Rights - New Ways (WWHR).</i>	79 fábricas y 19 proveedores (18.818 trabajadores).

CONTRIBUCIÓN DESTACADA



inditeXher + BSR | HERproject



En 2019 hemos diseñado un proyecto piloto en colaboración con la organización BSR, en el que participan tanto nuestros equipos de Sostenibilidad Social como equipos de compras. El proyecto, al que hemos llamado InditeXher tiene como objetivo desarrollar programas de empoderamiento de la mujer en las fábricas y analizar el impacto que estos tienen sobre las prácticas de compra y viceversa. El proyecto incluye, entre otras, las siguientes actividades:

- Desarrollo de proyectos de salud (HERhealth).
- Desarrollo de proyectos de empoderamiento financiero (HERfinance).
- Formaciones específicas de género a equipos comerciales, equipos de Sostenibilidad, proveedores y fábricas incluidas en el proyecto.
- Creación de una herramienta específica para analizar el impacto de la estrategia en las prácticas de compra.

Con este proyecto queremos mejorar la comunicación y la interacción entre los trabajadores y la gerencia, así como la comunicación entre diferentes áreas de Inditex, obteniendo un impacto positivo en las vidas de las trabajadoras, y mejorando a su vez las prácticas de compra del grupo.

02.04/ Salud y seguridad laboral

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS
Y PROGRAMAS DE MEJORA:

428 fábricas con **636.430 trabajadores**

PROVEEDORES FORMADOS:

290 proveedores y fabricantes con **192.710 trabajadores**
formados en salud y seguridad laboral.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

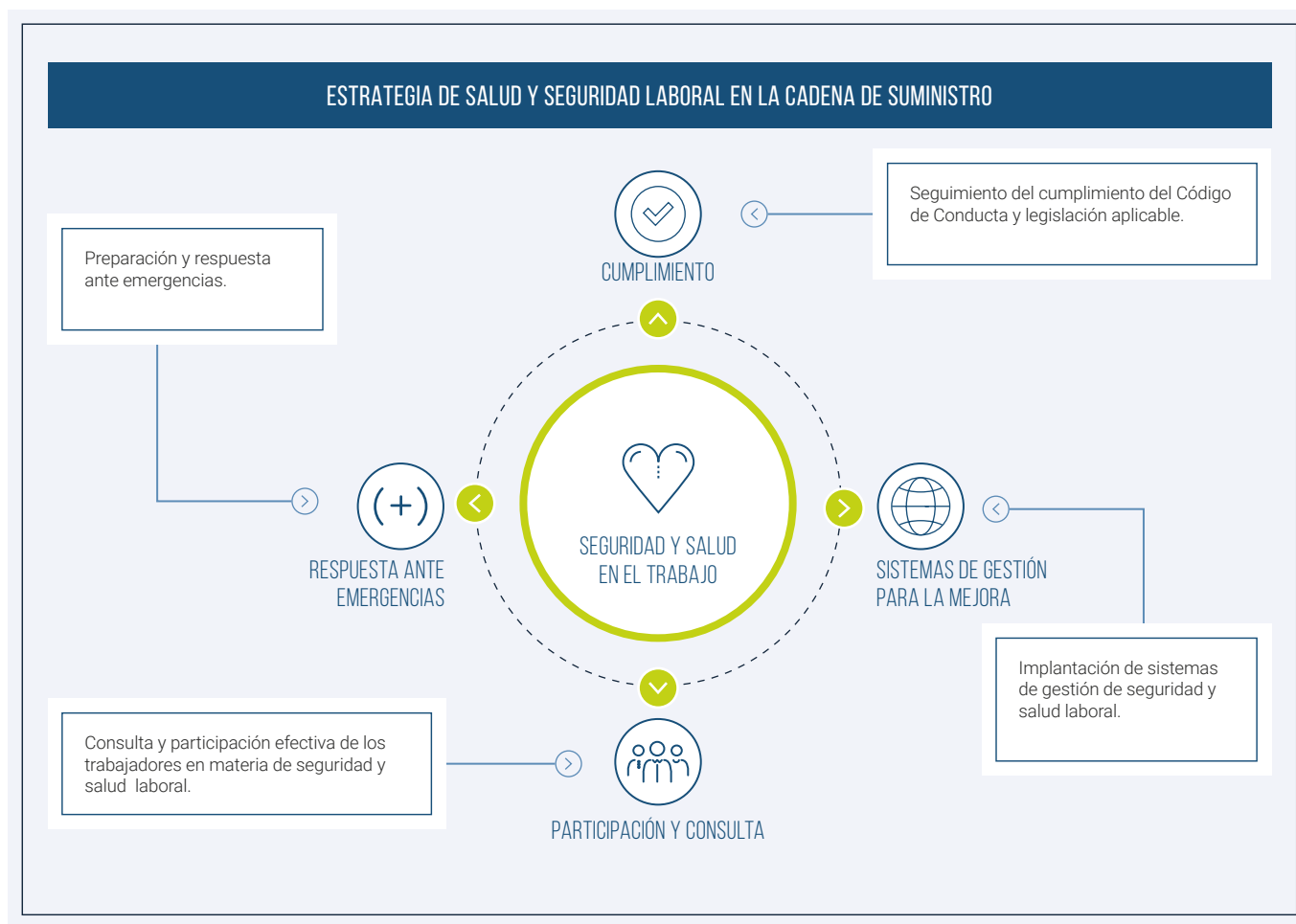
IndustriALL Global Union / Accord / Medicus Mundi /
Autoridade para as Condições do Trabalho (Portugal) / Universidade do
Minho / National Safety Council, India

GARANTIZAR QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE SUMINISTRO ESTÉN PROTEGIDOS ANTE RIESGOS PARA SU SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR OCUPACIONAL.

En nuestra industria, como en otras industrias productivas, existen riesgos laborales que pueden provocar lesiones. En este sentido, las convenciones, directivas, estándares y requisitos legales juegan un papel fundamental. Otros compromisos globales relevantes, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), influyen también en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, en especial el ODS 3, que incluye metas estrechamente vinculadas con la seguridad y salud laboral. Nuestra estrategia de salud y seguridad laboral en la cadena de suministro está alineada con estos compromisos y normativas internacionales.

La seguridad laboral en el sector textil incluye aspectos tan diversos como la seguridad estructural de edificios, la gestión de productos químicos, la maquinaria eléctrica o los factores ergonómicos. La sensibilización y el compromiso hacia la mejora continua de las condiciones laborales desde el punto de vista de la seguridad y salud es un factor fundamental para la protección de los trabajadores. Este contexto nos lleva a considerar la seguridad y salud en nuestra cadena de suministro como un área prioritaria dentro de nuestra estrategia *Trabajador en el Centro 2019-2022*.





Expertos en seguridad y salud laboral de los equipos de Inditex en los principales países productores aseguran la correcta implementación de la estrategia. Asimismo, la contribución de diferentes grupos de interés es esencial para favorecer el impacto positivo de las iniciativas. Desde la propia industria textil se ha dado respuesta a muchos de los retos existentes a través de iniciativas globales, como el *Acuerdo sobre Seguridad Antincendios y de Edificios en Bangladesh* (conocido como *Accord*, por su denominación en inglés), que supone un ejemplo de avance en la seguridad del sector textil en dicho país.

La estrategia se desarrolla en las siguientes áreas de trabajo:

- Cumplimiento del Código de Conducta y de la legislación aplicable: a partir de la información obtenida en la

ejecución del modelo de cumplimiento de sostenibilidad, definimos proyectos y actividades para nuestros proveedores y fabricantes.

- Participación efectiva de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral: potenciamos el establecimiento de comités de seguridad y salud en las fábricas.
- Formación y acompañamiento de los proveedores en la implantación de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral.
- Preparación y respuesta ante emergencia: garantizar que nuestros proveedores tienen un plan ante emergencias consistente, actualizado y asimilado, es un objetivo esencial en nuestro plan estratégico.

Estamos comprometidos con que los trabajadores de la cadena de suministro desarrollen su actividad en entornos seguros y saludables.

02.04.01/ Seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta y legislación aplicable

A través de sus auditorías, el programa de cumplimiento nos da información sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y nos permite establecer prioridades de trabajo a nivel temático.

Con estas prioridades, definimos proyectos y actividades que involucren a nuestros proveedores y fabricantes, que tengan como objetivo mejorar la seguridad laboral y el consecuente cumplimiento del Código de Conducta. Además de proyectos de mejora, llevamos a cabo acciones relacionadas con la formación a auditores, la revisión de nuestras metodologías o la formación a nuestros equipos internos.

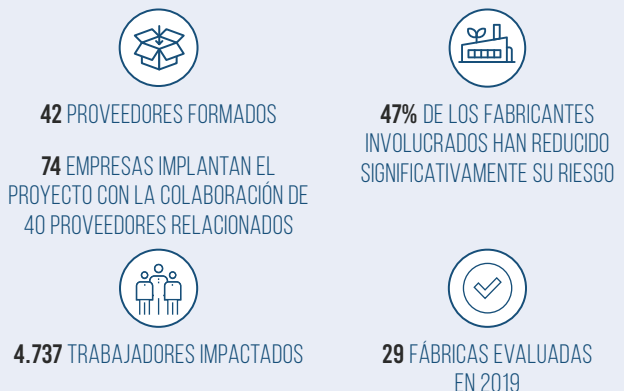
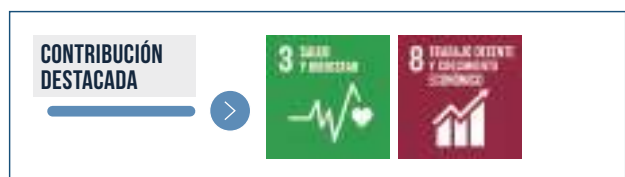
PROYECTO	PAÍS	DESCRIPCIÓN	COLABORACIÓN	INDICADORES
EVALUACIÓN, MEJORA CONTINUA Y FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD	Marruecos.	Proyecto comenzado en 2015, que comprueba la implementación de acciones correctivas en las fábricas y garantiza su progreso. Tras la corrección, se verifica en la siguiente auditoría social el impacto positivo de dichas acciones.	Programa interno.	21 fábricas (7.381 trabajadores) incluidas en el proyecto, de las cuales 10 han sido formadas de manera individual.
FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD	China.	Proyecto comenzado en 2019 en colaboración con la <i>Nanjing University EHS Academy</i> y con expertos en seguridad y salud, para la formación en seguridad antincendios, eléctrica y de maquinaria o en gestión segura de procesos químicos. Se ha iniciado la evaluación de las empresas formadas y la implementación de planes correctivos, que continuarán a lo largo de 2020.	<i>Nanjing University EHS Academy</i> .	13 proveedores y 23 fabricantes formados (9.058 trabajadores).
EVALUACIÓN ESTRUCTURAL, ANTINCENDIOS Y ELÉCTRICA PARA NUEVOS PROVEEDORES Y FABRICANTES	Bangladés.	El proceso de incorporación de nuevos proveedores y fabricantes en Bangladés incluye su evaluación estructural, antincendios y eléctrica, para identificar el nivel de riesgo de las instalaciones antes de formar parte de nuestra cadena de suministro. En 2019 hemos introducido la evaluación técnica a edificios no inspeccionados por el Accord y, en forma de piloto, a proveedores de materia prima.	Programa interno.	122 evaluaciones de nuevos proveedores y fabricantes de producto terminado 25 evaluaciones de proveedores y fabricantes de materia prima 24 evaluaciones a edificios de prenda terminada no inspeccionados por el Accord.
MONITORIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE ACCIÓN CORRECTIVOS DEL ACCORD	Bangladés.	Como firmante del <i>Accord on Fire and Building Safety</i> in Bangladesh, Inditex se compromete con la mejora de la salud y seguridad en las fábricas textiles. Nuestros ingenieros, con el apoyo de un equipo externo dedicado a Inditex, verifican y monitorizan la correcta implementación de las acciones correctivas requeridas por el Accord en nuestros proveedores y fabricantes.	Programa interno.	383 visitas de monitorización a 76 proveedores y 51 fabricantes (304.173 trabajadores).

Mejora de las condiciones de salud y seguridad laboral en la cadena de suministro de Portugal

En 2017 iniciamos un proyecto en Portugal en colaboración con la *Autoridade para as Condições do Trabalho*, IndustriALL Global Union, FESETE, SINDEQ y la *Universidade do Minho*, con el objetivo de mejorar la salud y seguridad laboral en la cadena de suministro de Portugal.


En 2019 se ha realizado una nueva sesión formativa a 42 proveedores para dar continuidad a las tareas de sensibilización, evaluación y corrección de incumplimientos que definen la estructura de este proyecto. En ella participaron IndustriALL y sus afiliados locales y expertos en salud y seguridad de la *Autoridade para as Condições do Trabalho* y de la *Universidade do Minho*.

Asimismo, se ha mantenido la monitorización del progreso con los planes de acción correctivos en las instalaciones de los proveedores y fabricantes. Se ha verificado también el impacto positivo del proyecto en el programa de cumplimiento del Código de Conducta.



02.04.02/ Participación efectiva de los trabajadores en salud y seguridad laboral

La protección integral de la seguridad y salud de los trabajadores necesita de la involucración y aportación directa de los mismos. Por ello, potenciamos el establecimiento y la formación de los comités de seguridad y salud en las fábricas de nuestros proveedores, entre otros mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

PROYECTO	PAÍS	DESCRIPCIÓN	COLABORACIÓN	INDICADORES
APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD	Marruecos.	Una de las líneas de trabajo del proyecto con Medicus Mundi Sur y AMSAT - <i>Association Marocaine de la Santé au Travail</i> se centra en el apoyo y acompañamiento a los comités de salud y seguridad en sus funciones, tanto en la definición de planes de acción anuales como en la revisión documental.  Más información en la página 120 de esta Memoria Anual.	Medicus Mundi Sur y AMSAT (<i>Association Marocaine de la Santé au Travail</i>).	Formación y acompañamiento a miembros de comités de salud y seguridad de 12 fábricas (3.402 trabajadores).
APOYO E INVOLUCRACIÓN DIRECTA EN MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS DEL ACCORD	Bangladés.	Este acuerdo, legalmente vinculante, permite a los trabajadores plantear cuestiones sobre riesgos de salud y seguridad de una forma confidencial a través de sus mecanismos de quejas y denuncias.	Accord.	Gestión de 48 comunicaciones relacionadas con 37 fábricas (118.920 trabajadores).
FORMACIÓN PARA MIEMBROS DE COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD A TRAVÉS DE NATIONAL SAFETY COUNCIL	India.	Formación sobre seguridad industrial promovido por la autoridad nacional de seguridad y salud de la India (<i>National Safety Council</i>).	<i>National Safety Council</i> .	39 miembros responsables de salud y seguridad de 11 proveedores.



02.04.03/ Implantación de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral

La mejora continua de las condiciones de salud y seguridad va más allá de la reducción de los riesgos identificados.

El establecimiento de sistemas de gestión en nuestros proveedores y fabricantes debe partir de un compromiso firme de la gerencia e incluir el establecimiento de roles, responsabilidades, procedimientos e indicadores. Para que nuestros proveedores y fabricantes puedan establecer estos sistemas, realizamos formaciones y les acompañamos en el proceso de implantación.



El establecimiento de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral en nuestros proveedores y fabricantes debe partir de un compromiso de la gerencia e incluir el establecimiento de roles, responsabilidades, procedimientos e indicadores.

02.04.04/ Preparación y respuesta ante emergencias

La preparación y respuesta coordinada es fundamental para minimizar los impactos negativos ante situaciones de riesgo grave e inminente para los trabajadores. Por este motivo, garantizar que nuestros proveedores tienen un plan ante emergencias consistente, actualizado y asimilado es un objetivo esencial en nuestro plan estratégico.

Desde Inditex hemos comenzado a elaborar una guía para el establecimiento y mejora de planes de emergencia. Está siendo elaborada por expertos en seguridad y salud de nuestros equipos de sostenibilidad social y será compartida con los proveedores una vez finalizada. Entre las referencias utilizadas en la elaboración de esa guía se encuentran las normas NFPA 1600, ISO 45001:2018 o FEMA 141/October 1993. Asimismo, internamente hemos definido procedimientos para comunicar y evaluar potenciales emergencias identificadas en nuestra cadena de suministro.

PROYECTO	PAÍS	DESCRIPCIÓN	COLABORACIÓN	INDICADORES
FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS, RIESGO DE INCENDIO Y ELÉCTRICO	Pakistán.	Proyecto de formación iniciado en 2019. Incluye también evaluación de riesgos en las instalaciones para establecer un plan de acción correctivo.	Programa interno en colaboración con consultora experta.	9 proveedores formados (63.130 trabajadores) 5 instalaciones de 2 proveedores evaluadas.
ANÁLISIS DE CASOS CON POTENCIALES RIESGOS ESTRUCTURALES	Turquía, China, Italia, Portugal.	Mecanismos internos para comunicar potenciales emergencias y evaluación del riesgo.	Programa interno.	50 casos gestionados de Turquía, China, Italia y Portugal.



CONTRIBUCIÓN DESTACADA



Respuesta ante emergencias y formación sobre riesgos sísmicos en Turquía

En 2019 realizamos sesiones de formación en colaboración con la ONG AKUT Search and Rescue Association en áreas industriales ubicadas en zonas de alto riesgo sísmico en Turquía, orientadas a la respuesta ante emergencias. De este modo, 28 proveedores y 124 fabricantes (que suman 31.693 trabajadores) fueron formados, con especial énfasis ante aquellas de origen sísmico.

Además, las sesiones a proveedores y fabricantes se complementaron con formaciones sobre esta temática en escuelas y comunidades. 15.106 estudiantes de 10 escuelas fueron formados.

02.05/ Protección de migrantes y refugiados

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE MEJORA:

15 fábricas con 4.798 trabajadores

PROVEEDORES FORMADOS:

77 proveedores y fabricantes con 17.316 trabajadores formados en relación a los derechos de los migrantes y cohesión en el entorno laboral.

PLANES DE REMEDIACIÓN:

70 planes de remediación con 59 trabajadores refugiados y 91 migrantes.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

Organización Internacional del Trabajo / MUDEM / Pratham / United Work / CCR CSR

ASEGURAR QUE LOS DERECHOS DE LOS REFUGIADOS Y LOS MIGRANTES SON RESPETADOS Y QUE EN LAS FÁBRICAS SE PROPORCIONA UN ENTORNO DE TRABAJO DECENTE EN EL QUE SE APOYA LA COHESIÓN.

La migración forzosa puede conllevar una situación de vulnerabilidad de las personas tanto en la esfera laboral como en la personal y en la que los Derechos Humanos pueden verse afectados, precisamente, por su condición de migrantes.

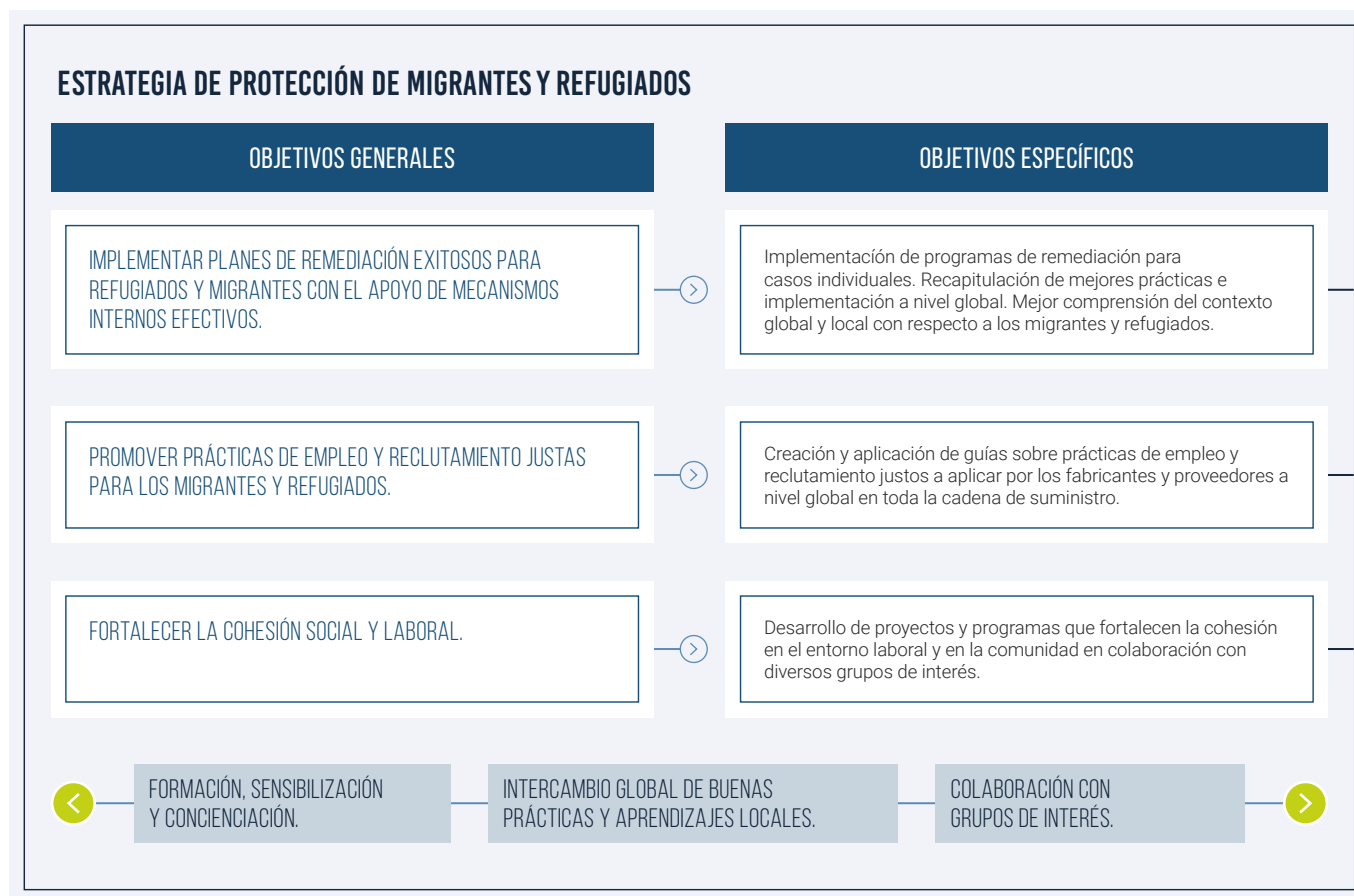
En Inditex mantenemos una política de tolerancia cero hacia la explotación o discriminación de cualquier trabajador de la cadena de suministro, tal como establece nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores. Este enfoque se aplica con especial atención a los migrantes y refugiados, como colectivo potencialmente más vulnerable frente a estos abusos.

Además del Programa de Cumplimiento del Código de Conducta, marcos como el Pacto Mundial de las Naciones

Unidas sobre los Refugiados y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, son nuestra referencia a la hora de planificar e implementar iniciativas para la protección de migrantes y refugiados. Inditex cuenta con una estrategia dedicada a este colectivo organizada en torno a tres objetivos específicos, que permite remediar cualquier potencial situación de discriminación y promover prácticas laborales justas que fomenten la cohesión laboral.

En Inditex analizamos y monitorizamos las condiciones de estos trabajadores en nuestra cadena de suministro, para garantizar que no exista ninguna violación de sus derechos. En particular en India y China, donde la migración interna es más frecuente, y en Turquía, país que, debido al conflicto de Siria, se ha convertido en un gran receptor de migrantes y refugiados.





De la misma forma, reconocemos la importancia de la cooperación para abordar los desafíos relacionados con el reclutamiento y el empleo de refugiados y migrantes, especialmente en países donde hay regulaciones débiles, por ello colaboramos con actores clave como la OIT, ACNUR, *Ethical Trading Initiative*, organizaciones de empleadores y otras marcas, proveedores y ONG. Además, somos miembros de la plataforma *Tent Partnership for Refugees*.

En paralelo, y desde el ámbito académico, apoyamos la investigación sobre los fenómenos migratorios y la realidad de los migrantes a través de la Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes Forzados de la Universidad Pontificia Comillas. La institución, que colabora con organizaciones que trabajan en terreno con migrantes forzados y refugiados, ha puesto en marcha diferentes investigaciones para dar a conocer la realidad de estas personas y mejorar las actuaciones con ellos. Por ejemplo, la Cátedra ha sido pionera en el estudio del fenómeno de las personas refugiadas en España. También es especialmente activa en la sensibilización sobre este asunto, así como en la transferencia de conocimiento y de modalidades de intervención.



Más información sobre la Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes en el capítulo Trabajando para la Comunidad, a partir de la página 234 de esta Memoria Anual.

La estrategia de Protección de migrantes y refugiados se desarrolla en las siguientes áreas de trabajo:

- Implementación de planes de remediación para refugiados y migrantes: pueden contar con la colaboración de entidades externas, además de la participación de los proveedores, fabricantes y equipos comerciales de Inditex. Es el caso por ejemplo de Turquía, donde desde 2015 colaboramos a través de un acuerdo marco con la ONG *Refugee Support Centre* (MUDEM).
- Promover prácticas de empleo y reclutamiento justas para migrantes y refugiados: desarrollamos distintos programas, por ejemplo en colaboración con *United Work* en Turquía, cuyo objetivo es formar a los trabajadores refugiados y migrantes y sensibilizarles acerca de sus derechos. También incluye actividades formativas a proveedores.
- Fortalecer la cohesión social y laboral en las fábricas donde trabajan migrantes y en las comunidades en las que habitan. Se desarrollan proyectos en países como India, China y Turquía en colaboración con distintas entidades y atendiendo a las particularidades locales, pero que mantienen el foco común en el bienestar de los trabajadores.

Colaboramos con la ONG Refugee Support Centre (MUDEM) en Turquía para la implantación de planes de remediación para refugiados y migrantes.

02.05.01/ Planes de remediación para refugiados y migrantes

En caso de detectar alguna situación de vulneración de los derechos de migrantes y refugiados, ponemos en marcha planes de remediación con la colaboración de entidades externas y de proveedores, fabricantes y equipos comerciales de Inditex. Es el caso por ejemplo de Turquía, donde desde 2015 colaboramos a través de un acuerdo marco con la ONG *Refugee Support Centre* (MUDEM).

En 2019, se llevaron a cabo en Turquía 70 planes de remediación en colaboración con 55 proveedores y fabricantes y con el apoyo de MUDEM. Estos planes

alcanzaron a 59 trabajadores refugiados y a 91 migrantes, a los que nuestros equipos y la ONG ofrecieron apoyo y asesoramiento para regularizar su estatus laboral.

Un componente fundamental para la efectividad de los planes de remediación es la formación. Por una parte, formamos a los auditores externos en estos países más susceptibles de tener casos de trabajadores migrantes o refugiados en situación de vulnerabilidad, para que en las auditorías puedan detectar efectivamente estos casos, además de para que verifiquen toda la información en estos casos, incluidas las prácticas de reclutamiento. Por otra, y en el marco de los planes de remediación, también formamos a los proveedores, para concienciarles acerca de buenas prácticas de empleo y fomentar la cohesión e inclusión de los migrantes y refugiados.

SANKALP - Prevención de la migración insegura en India

Objetivos

- Igualdad de oportunidades para todos
- Disminución de la vulnerabilidad y erradicación del potencial trabajo infantil.

En India, la mayor parte de los menores que migran lo hacen para trabajar. Por ello, es esencial fortalecer la prevención este tipo de migración por motivos laborales en las comunidades de origen. Este es el objetivo del programa Sankalp, que desarrollamos en colaboración con la ONG Pratham.

La migración de las zonas rurales a las urbanas ha aumentado en los últimos años en el país. Por ello, el programa se centra en aquellos estados en los que se origina: Uttar Pradesh y Bihar. En ellos se desarrollan medidas formativas, como la instalación de puntos de ayuda en las estaciones de autobús y ferrocarril. En estos puntos de ayuda se identifica a potenciales personas en situación de riesgo y se entiende su caso a fondo, para proporcionarle la remediación debida en caso de ser necesario y asegurar que regresan a sus hogares.

En paralelo, se han realizado formaciones a las autoridades gubernamentales de estos puntos de salida para una mejor implementación de los sistemas de prevención. Además, se realizan visitas periódicas a los hogares y se lleva a cabo una interacción con los padres y las comunidades para fomentar la educación.

CONTRIBUCIÓN DESTACADA



507 CASOS EN LOS QUE SE EVITÓ LA INMIGRACIÓN INSEGURA

9.500 PERSONAS SENSIBILIZADAS ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE LA MIGRACIÓN INSEGURA Y EL TRABAJO INFANTIL

4.135 ADULTOS MIGRANTES SENSIBILIZADOS ACERCA DE SUS DERECHOS

02.05.02/ Prácticas de empleo y contratación justas para migrantes y refugiados

Garantizar que los migrantes empleados formalmente puedan ejercer plenamente sus derechos y disfrutar de igualdad de oportunidades en un buen ambiente de trabajo es otro de nuestros objetivos. Para ello desarrollamos guías de actuación, formamos a proveedores y fabricantes e implementamos programas de promoción de prácticas de empleo justas.

Programa con United Work en Turquía

En 2019, continuamos con el programa de sensibilización y capacitación para refugiados y migrantes con *United Work*

en Turquía. Su objetivo es formar y sensibilizar en sus derechos a los trabajadores, principalmente provenientes de Siria, a través de sesiones temáticas en derechos, diferencias culturales, habilidades de comunicación, salud y seguridad laboral, entre otros. La formación también se extiende a los empleadores, para que entiendan y asimilen prácticas laborales justas con ellos. En 2019, se formó a 106 migrantes sirios de seis fábricas (con un total de 1.823 trabajadores).

Además de las formaciones, en 2019 celebramos seminarios de formación con *United Work* en distintas ciudades de Turquía, en cuestiones como los derechos de los refugiados, la legislación laboral aplicable y el fomento de ambientes laborales inclusivos. 73 proveedores y fabricantes (que suman un total de 15.347 trabajadores) participaron en estas formaciones.



02.05.03/ Fortalecer la cohesión social y laboral

Otra de nuestras líneas de trabajo es la promoción de la inclusión y la cohesión laboral y social en las fábricas con trabajadores migrantes y en las comunidades en las que habitan. En esta línea, desarrollamos proyectos en países como India, China y Turquía en colaboración con distintas entidades, y atendiendo a las particularidades de cada realidad local, pero con el foco en el bienestar y en la integración laboral y social de estos trabajadores.

Formación a padres migrantes con The Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility

La mayor parte de la migración en China es interna, de las provincias rurales a las áreas más industrializadas del país. En el caso de los padres de familia migrantes, es habitual que se desplacen solos y que dejen a sus hijos a cargo de otros miembros de la familia. En 2019 iniciamos un programa centrado en apoyar a estos trabajadores junto a la organización CCR CSR (*The Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility*). Cuatro fábricas de nuestra cadena de suministro (con 1.969 trabajadores) participaron en él, con la involucración directa de 175 padres y madres.

El programa prevé herramientas y mecanismos para ayudar a los padres a hacer frente a los desafíos de la crianza a distancia de sus hijos. Uno de los aspectos en los que se ha puesto especial atención es la comunicación familiar a través de la tecnología, por ejemplo, mediante el uso de *smartwatches*.

Programa de formación con Refugee Support Centre (MUDEM)

En 2018, lanzamos un proyecto piloto con MUDEM para promover la integración de migrantes y refugiados basado en los aprendizajes obtenidos en los planes de remediación. En 2019, este proyecto se ha implementado en dos fábricas y ha beneficiado a 505 trabajadores.

Programa de integración con la Organización Internacional del Trabajo

Este programa, promovido por la OIT en Turquía, busca mejorar la cohesión en las fábricas entre refugiados sirios y sus compañeros de origen turco. Para ello, se forma a voluntarios turcos para que actúen como mentores de sus propios compañeros, refugiados de Siria, y para que pasen tiempo con ellos en la fábrica y fuera de ella. De este modo, se facilita la integración cultural y con el idioma y se favorece la cohesión laboral y social. El programa se ha implantado en cinco fábricas, con un total de 1.579 trabajadores.

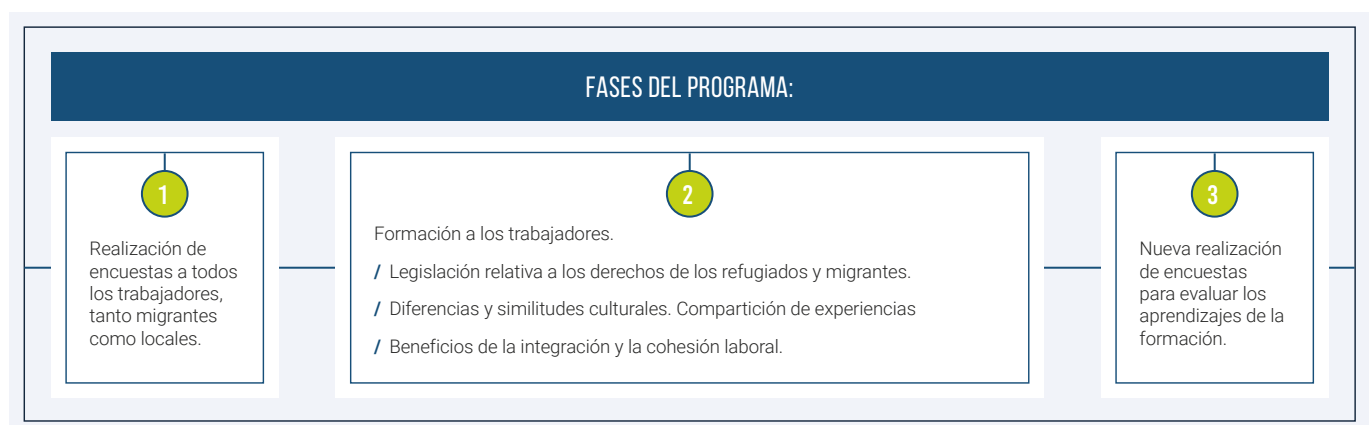
Cátedra de Refugiados y Migrantes Forzados

Desde 2016, la Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes Forzados en la Universidad Pontificia Comillas ha puesto en marcha diversas líneas de trabajo. Por un lado, inició en su momento una colaboración con organizaciones que trabajan sobre el terreno con migrantes forzados y refugiados.

En paralelo, ha desarrollado diferentes investigaciones de calidad para dar a conocer la realidad de los refugiados e inmigrantes y mejorar los programas y actuaciones con ellos. En esta línea destacan, entre otros, el estudio del fenómeno de los refugiados en España, con la investigación sobre el proceso de integración y el sistema de acogida oficial español. Además, se viene realizando una encuesta transnacional longitudinal a refugiados y migrantes, que ampliará el campo de estudio y que es la primera de esta naturaleza en este aspecto.

La Cátedra es también muy activa en la sensibilización sobre este fenómeno, así como en la transferencia de conocimiento y de modalidades de intervención en este campo, a través de diferentes medios.

 Más información sobre la Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes Forzados en el capítulo Trabajando para la Comunidad, a partir de la página 234 de esta Memoria Anual.



02.06/ Protección Social

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS
Y PROGRAMAS DE MEJORA:

10 fábricas con 11.536 trabajadores

PROGRAMAS CON INVOLUCRACIÓN
DE LA COMUNIDAD:

Programas en India y Turquía.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

Swasti / Pratham / Aung Myin Hmu / Çağdaş Türkiye'nin Gelecek
Güvencesi / Istanbul Bilgi University

POSIBILITAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN LA CADENA DE SUMINISTRO.

La protección social se define como el conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la vulnerabilidad. La protección social es extensiva no sólo al trabajador, sino también a su familia, e incluye conceptos como protección de la maternidad, desempleo, educación de los menores, cuidado de discapacitados y ancianos o la protección de la salud, entre otros. Según la OIT, sólo el 27% de la población mundial tiene una protección social adecuada. Y más de la mitad no tiene acceso a ninguna cobertura.

La protección social ha sido identificada como una de las áreas clave para lograr los objetivos globales de nuestra estrategia de *Trabajador en el Centro 2019-2022*, en tanto que contribuye a la consecución de los ODS 1, 3, 8 y 17. En este sentido, la protección social es un concepto que, pese a no ser por sí mismo uno de los 17 ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, es un componente necesario y transversal para la consecución de otros objetivos. Por lo tanto, trabajar para mejorar la protección social en nuestra cadena de suministro se alinea tanto con nuestros

principios y valores como Compañía como con nuestros compromisos con los grupos de interés.

La dimensión de industria tiene un papel fundamental en esta área prioritaria. Ofrecer una protección social adecuada a los trabajadores involucra tanto a gobiernos y entidades públicas como a organizaciones de la sociedad civil locales e internacionales, lo que convierte en fundamental la cooperación entre todos los grupos de interés. Por ello, para el desarrollo de nuestros programas colaboramos con ONG locales, que tienen un elevado conocimiento y experiencia de la realidad y de los retos del área donde se desarrollan.

Al crear este nuevo marco, pretendemos identificar en qué prioridades dentro del amplio concepto de la protección social podemos tener un impacto positivo en el corto plazo, sin olvidarnos de los objetivos a largo plazo. Para estructurar nuestra labor, hemos definido cuatro objetivos específicos dirigidos a cuestiones destacadas en el contexto global o a grupos de especial vulnerabilidad.

A través de la debida diligencia en derechos humanos hemos identificado la protección social como una de las áreas de impacto prioritarias de nuestra estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022.



ESTRATEGIA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LA CADENA DE SUMINISTRO

FACILITAR EL ACCESO A UNA NUTRICIÓN ADECUADA Y A AGUA POTABLE

GARANTIZAR QUE TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN ACCESO A PROTECCIÓN SOCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES

COLABORAR CON COMUNIDADES LOCALES PARA ALIVIA LA POBREZA Y PREVENIR EL TRABAJO DE MENORES

PROMOVER LA SALUD Y EL BIENESTAR PERSONAL DE LOS TRABAJADORES



SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN



COLABORACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS



TRABAJO CON LAS COMUNIDADES



FOCO CONSTANTE EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR

La estrategia se desarrolla en las siguientes áreas de trabajo:

- Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable: queremos garantizar estos derechos universales para los trabajadores de nuestra cadena de suministro. La formación de los proveedores, pero también de los propios trabajadores es clave para la consecución de estos derechos.
- Garantizar que todos los trabajadores tienen acceso a protección social y beneficios sociales.

- Colaborar con comunidades locales para aliviar la pobreza y prevenir el trabajo de menores: En Inditex contamos con un Plan de Remediación en caso de identificar casos donde los menores se vean forzados a abandonar su educación para contribuir a la economía familiar. También desarrollamos programas específicos para atajar las posibles causas desde su raíz.
- Promover la salud y el bienestar personal de los trabajadores: En 2019, iniciamos en India un proyecto piloto en colaboración con la organización Swasti, centrado en el bienestar de 7.082 trabajadores de cinco de nuestros proveedores en el país.

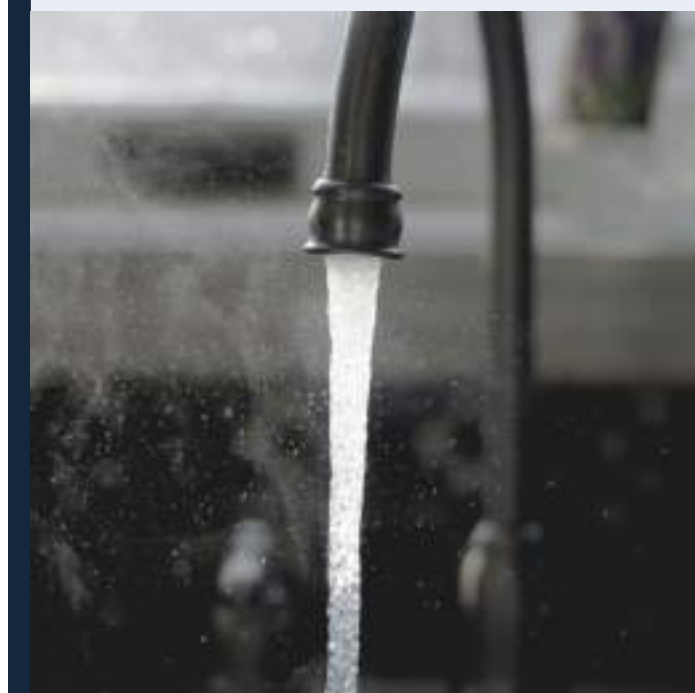


02.06.01/ Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable

El acceso a una nutrición adecuada y a agua potable forma parte de los derechos universales que queremos garantizar para los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Nuestro Código de Conducta recoge que los proveedores deben suministrar agua potable a los trabajadores y proporcionar instalaciones para la conservación de los alimentos cuando las condiciones

lo requieran. Es común en muchos países que los trabajadores coman en las fábricas, ya sea alimentos preparados por los comedores de las propias fábricas como por ellos mismos. Pero, debido a la climatología y a las condiciones ambientales, la calidad de la comida o del agua pueden verse afectadas, y es esencial evitar que esto suceda para proteger la salud de los trabajadores. La formación de los proveedores, pero también de los propios trabajadores es clave para que presten especial atención a su nutrición y a la adecuada conservación de los alimentos.

CONTRIBUCIÓN DESTACADA



Mejora de las instalaciones de almacenamiento de alimentos y suministro de agua potable

En 2019 hemos iniciado un proyecto piloto en Myanmar con la ayuda de la organización local Aung Myin Hmu para mejorar las instalaciones de almacenamiento y conservación de alimentos y de suministro de agua potable de cinco fábricas de nuestra cadena de suministro, alcanzando así a 4.454 trabajadores.

El proyecto incluye la creación de salas de almacenamiento adecuadamente acondicionadas en términos de higiene, temperatura y ventilación para preservar los alimentos en condiciones óptimas. A finales de 2019, se habían instalado con éxito en tres de las cinco fábricas participantes. Esto se complementa con la reproducción de videos formativos sobre hábitos saludables e higiene durante las pausas de la comida.

Además, se impartió formación en todas las fábricas.

LOS TEMAS ABORDADOS FUERON PRINCIPALMENTE:

1

Agua potable e hidratación adecuada

2

Nutrición y alimentación saludables

3

Higiene y salud

02.06.02/ Acceso a protección social y beneficios sociales

El sistema de seguridad social varía de un país a otro, y cada uno tiene sus particularidades. Nuestro programa de cumplimiento incluye la evaluación y mejora de los sistemas de gestión de seguridad social que realizan las fábricas de nuestros proveedores. Por ello, hemos realizado un análisis de riesgo de nuestros clústeres sobre seguridad social, para entender los sistemas y retos que afrontan los trabajadores para el disfrute pleno de sus prestaciones y derechos, y para desarrollar planes de acción específicos para cada realidad.

Nuestro objetivo es que todos los trabajadores tengan acceso a la seguridad social y a otros beneficios sociales, independientemente de las particularidades de los sistemas locales. Y, en última instancia, cuándo estos sistemas no sean suficientes para garantizar el bienestar de los trabajadores, colaborar con las instituciones y organizaciones pertinentes para desarrollarlos y, en su caso, complementarlos.

02.06.03/ Aliviar la pobreza y prevenir el trabajo de menores

La eliminación de la pobreza es el primero de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y su consecución está directamente relacionada con la de una gran mayoría del resto de ODS. La pobreza es la causa raíz de muchos de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y su eliminación es un primer paso para conseguir una protección social plena y el bienestar de las comunidades.

Plan de Remediación del Código de Conducta

Una de las potenciales consecuencias de la pobreza es el trabajo de personas con edad inferior a la permitida para trabajar, ya que la falta de ingresos puede derivar en que se vean forzados a abandonar su educación para poder contribuir a la economía familiar. En Inditex contamos con un Plan de Remediación al identificar casos de este tipo. El eje es proteger y asegurar los derechos de las personas, en particular su derecho a la educación.

De este modo, en cuanto se pone en marcha, el proveedor es responsable de asegurar la educación de la persona hasta que alcance la edad legal para trabajar o, si esta fuera superior, la edad estipulada por nuestro Código de Conducta. Durante este tiempo, el proveedor deberá, o

bien contratar a otro miembro de la familia, o bien abonar una cantidad equivalente al salario que la persona recibía, a fin de que la familia no se quede sin una fuente de ingresos. Otra parte fundamental del Plan es el desarrollo de medidas preventivas por parte del proveedor, para evitar que esta situación se repita. Estos Planes se realizan en cooperación con organizaciones locales, como puede ser Pratham en India o CYDD (*Association for the Support of Contemporary Living*) en Turquía.

Además de poner en marcha planes de remediación individuales, también desarrollamos programas en las comunidades para evitar que estas situaciones lleguen a ocurrir y para atajar las posibles causas desde su raíz y antes de que se produzcan.

Sankalp - Prevención del trabajo de menores

En 2015, iniciamos el Programa *Sankalp* en colaboración con la ONG Pratham en India. Su objetivo principal es trabajar con las comunidades para sensibilizarles sobre los beneficios de la educación y los perjuicios que el trabajo de menores conlleva. Además, se han creado centros formativos complementarios a las escuelas, donde los menores pueden ir después de las horas lectivas para seguir formándose.

En 2019 seguimos implementando *Sankalp* en cinco pueblos de India, en los que la comunidad tiene un rol fundamental en la continuidad y sostenibilidad del proyecto. Así, se han creado Comités de Vigilancia formados por la propia comunidad, que se aseguran de la continuidad de la escolaridad al menos hasta los 16 años. La formación de los padres y adultos de la comunidad en la importancia de la educación es fundamental para el éxito del proyecto.

Promoción de la educación en Turquía

Colaboramos con la Universidad Bilgi de Estambul, Turquía, para promocionar la educación y reducir el número de escolares que abandonan sus estudios en comunidades vulnerables. El proyecto incluye la colaboración con la comunidad y las autoridades locales, para establecer mecanismos efectivos que prevengan el abandono escolar.

Entre las actividades en 2019, destacan los cursos de verano con 17 menores de entre 9 y 14 años, en los que se realizaron talleres y actividades educativas y lúdicas, para sensibilizarles sobre sus derechos y motivarles para continuar su educación.

02.06.04/ Salud y bienestar personal

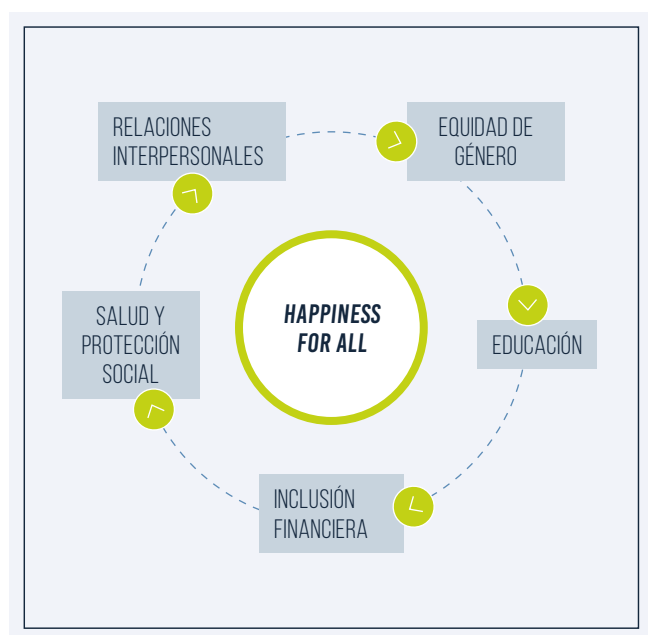
El bienestar y la felicidad de los trabajadores tiene múltiples beneficios. Las personas felices, aquellas con un nivel de bienestar psicológico y social elevado, disfrutan de una mejor salud física y mental, desarrollan relaciones saludables nivel personal y profesional, y están más predispuestas a ayudar a sus iguales, tanto en sus comunidades como en sus lugares de trabajo.

Por tanto, la salud y el bienestar están directamente interconectados. En este sentido, los programas de bienestar en el marco de la estrategia de protección social complementan muy positivamente las acciones desarrolladas en la prioridad de Salud y Seguridad laboral.

Proyecto Happiness for All

En 2019, iniciamos en India un piloto junto con la organización Swasti centrado en el bienestar de 7.082 trabajadores de cinco de nuestros proveedores en el país. El proyecto aspira a mejorar el bienestar de los trabajadores, con un enfoque a largo plazo que incluye también a sus familias y comunidades.

Los proveedores participantes reciben apoyo experto, soporte técnico y capacitación para crear centros integrales que ofrezcan a los trabajadores las soluciones necesarias en relación a las prestaciones sociales disponibles en India y promover su bienestar. El objetivo es extender el concepto de bienestar de la fábrica a la comunidad. En 2019, se han establecido comités de asesoramiento y se ha designado a *técnicos de felicidad*, para asegurar el desarrollo interno del proyecto en cada proveedor.



02.07/ Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

PRINCIPALES INDICADORES 2019

FÁBRICAS INVOLUCRADAS EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE MEJORA:

4 fábricas con 4.113 trabajadores

PROGRAMAS CON INVOLUCRACIÓN DE LA COMUNIDAD:

Programas en **China, India, Pakistán y Malí**.

ODS RELACIONADOS



GRUPOS DE INTERÉS PRINCIPALES

Organización Internacional del Trabajo / Tata Institute of Social Sciences

MEJORAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE MATERIAS PRIMAS A TRAVÉS DE INTERVENCIONES PROACTIVAS A NIVEL DE ENTORNO LABORAL, COMUNIDAD E INDUSTRIA.

Debido a la estructura compleja de la producción de materias primas, la realidad de los trabajadores de estos productos es distinta a la de los trabajadores de las fábricas de producto terminado.

Sin embargo, y como trabajadores de nuestra cadena de suministro, el compromiso de Inditex con ellos es el mismo. Queremos promover el respeto a sus Derechos Humanos y laborales, tal y como establece el ODS 8.

Nuestra estrategia para la protección de los derechos laborales en la producción de materias primas se ha consolidado en 2019. El enfoque para proteger los derechos de estos trabajadores es holístico y busca aunar fuerzas con distintos actores, incluyendo organizaciones locales, internacionales y las propias comunidades. Por ejemplo, para potenciar el avance de la sostenibilidad de la cadena de suministro del algodón, colaboramos con otros agentes del sector como *Better Cotton Initiative* (BCI),

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA PRODUCCIÓN DE MATERIAS PRIMAS

OBJETIVOS

- / Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas.
- / Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro sobre la sostenibilidad.
- / Establecer buenas prácticas y recomendaciones para la cadena de suministro de materias primas.

PRINCIPALES FOCOS 2019

CADENA DE SUMINISTRO DEL ALGODÓN

CADENA DE SUMINISTRO DE LA PIEL Y EL CUERO

Identificación de los grupos de interés más relevantes en cada área.

Debida diligencia en la cadena de suministro de las distintas materias primas.

Aplicación de buenas prácticas y esfuerzos colaborativos para la protección de los derechos de los trabajadores.

Priorización de la intervención en función del nivel de impacto identificado.

Textile Exchange u *Organic Cotton Accelerator*, además de, por supuesto, con la Organización Internacional del Trabajo.

La estrategia se desarrolla en las siguientes áreas de trabajo:

- Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas: Nuestra principal iniciativa para fortalecer el bienestar de los trabajadores involucrados en la producción de materias primas es el acuerdo público- privado (PPP) que mantenemos con la Organización Internacional del Trabajo.
- Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro de materias primas sobre la sostenibilidad, para que nuestras materias primas cumplan con todos los estándares.

En 2019 hemos firmado un Acuerdo con el *Tata Institute of Social Sciences (TISS)* de India para realizar un proyecto de análisis y mejora de las condiciones de la cadena de producción de la piel en el país. En el marco del proyecto se realizará una debida diligencia de Derechos Humanos en la cadena de suministro de este material, a fin de identificar áreas de actuación prioritarias y realizar los planes de acción pertinentes para afrontar los principales retos identificados. Los resultados de la debida diligencia se integrarán en mecanismos para promover el respeto a los Derechos Humanos.

Para llevar a cabo este proyecto, se cuenta con la colaboración de cuatro proveedores (con 4.113 trabajadores). El objetivo es replicarlo en otros países que también son proveedores de piel como materia prima.

CONTRIBUCIÓN DESTACADA



ACCIONES PRINCIPALES:



MAPEO E IDENTIFICACIÓN DE LA CADENA DE PRODUCCIÓN DEL ALGODÓN



SENSIBILIZACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES



DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES



DIÁLOGO CON AUTORIDADES Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Acuerdo Público Privado con la OIT para la cadena de suministro del algodón

En 2017, Inditex firmó con la OIT un Acuerdo Público Privado para fortalecer los principios y derechos laborales fundamentales en la producción del algodón y contribuir a la sostenibilidad de la cadena de suministro de esta materia prima.

Durante los tres años que llevamos aplicando este acuerdo hemos colaborado con la OIT para promover los derechos fundamentales en las comunidades productoras de algodón en India, Pakistán, China y Mali. Para ello, la cooperación con distintos grupos de interés a nivel nacional y en las propias comunidades es clave.

Para implantar el acuerdo, en 2018 se nombraron a representantes locales de la OIT como coordinadores del proyecto, encargados de desarrollar las actividades que se encuadran en él con el apoyo de los equipos locales de Sostenibilidad de Inditex.

En 2019, se han llevado a cabo diversas consultas para involucrar a más grupos de interés en la aplicación del acuerdo. Cabe destacar, asimismo, la realización de diferentes sesiones de formación con las comunidades involucradas en la producción y recolección de algodón en Pakistán. En ellas, se sensibilizó a trabajadores y sus familias acerca de sus derechos laborales fundamentales, cuestiones específicas de salud y seguridad, diálogo social e información acerca de la legislación aplicable.

En el marco de este acuerdo, del cual China es parte, se desarrollan también proyectos en las provincias de Hebei, Shandong, Hubei y Anhui.

/ Aumentar el conocimiento sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la cadena de suministro de algodón.

/ Promover el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las comunidades productoras de algodón.

/ Contribuir al diálogo social significativo y a la colaboración a nivel industrial en relación a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



MARCO ESTRATÉGICO DEL ACUERDO



Colaboramos con entidades como la Organización Internacional del Trabajo en la sostenibilidad de la cadena de suministro del algodón.

- Crear buenas prácticas y recomendaciones para la cadena de suministro de materias primas: La colaboración con distintos grupos de interés, tanto internos como externos, es parte fundamental de este objetivo ya que queremos implementar buenas prácticas que no solo sean exclusivas de Inditex, sino que sean referencia de toda la industria.

La estrategia de protección de los derechos laborales de los trabajadores de la cadena de suministro de las materias primas tiene su contraparte en la estrategia de sostenibilidad medioambiental, de manera que ambas se complementan para alcanzar una producción y consumo de materias primas sostenibles y responsables. Gracias a la conjunción de ambas contribuimos al ODS 12 de producción y consumo responsable.

Durante el año 2019, se han hecho públicos diferentes informes que denuncian prácticas de posibles incumplimientos en materia sociolaboral en algunas regiones del centro de Asia, en las que Inditex no mantiene relaciones comerciales con ninguna fábrica.

Adicionalmente, Inditex lleva a cabo una exhaustiva diligencia debida a lo largo de nuestra cadena de suministro en toda la región a través de nuestros equipos internos y externos para garantizar la ausencia de trabajo forzoso y el cumplimiento de nuestro Código de Conducta y las normas internacionales del trabajo, incluyendo:

- Acciones en la comunidad dentro del marco del Acuerdo Público Privado con la Organización Internacional del Trabajo para mejorar los Derechos Humanos y laborales en la cadena de suministro del algodón, que cubren los derechos y principios fundamentales en el trabajo, incluida la prevención del trabajo forzoso.
- Acciones en la industria, según lo establecido en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y en colaboración con distintos grupos de interés, para promover los Derechos Humanos y laborales de los trabajadores dentro de la cadena de suministro textil mundial.

Además, Inditex es firmante del Uzbek Cotton Pledge para la erradicación del trabajo forzoso en la producción de algodón en Uzbekistán.
<https://www.sourcingnetwork.org/uzbek-cotton-pledge>





03/ Cumplimiento

La estrategia *Trabajador en el Centro 2019-2022* se complementa con acciones transversales para verificar y garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y de las normativas internacionales, así como para trabajar con nuestros proveedores y grupos de interés en la mejora continua de nuestra cadena de suministro.

03.01/ Evaluación del cumplimiento

Todas las instalaciones necesarias para producir nuestros artículos deben cumplir con nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores. Para verificar su correcta aplicación y detectar potenciales desviaciones en el ámbito social, realizamos tanto una evaluación inicial (*pre-assessment*) antes de que las empresas entren en la cadena de suministro, como auditorías sociales periódicas a todas las empresas una vez iniciada la relación comercial.

 Más información acerca de las auditorías de pre-asessment en la página 93 de esta Memoria Anual.

La metodología utilizada en las auditorías sociales fue diseñada en 2007 con la otrora Federación Internacional Sindical del Textil (hoy integrada en IndustriALL Global Union), la Universidad de Northumbria y el *Centre for Business and Public Sector Ethics* de la Universidad de Cambridge. Esta metodología se ha actualizado en diversas ocasiones e incluye, entre otros protocolos:

- Entrevistas a los trabajadores y a sus representantes.
- Revisión de documentación relacionada con las condiciones laborales de los trabajadores.

- Visitas a las instalaciones de la empresa auditada.
- Entrevistas con la gerencia.

El objetivo principal de las auditorías es verificar el grado de cumplimiento del Código de Conducta de Inditex y establecer Planes de Acción Correctivos, en caso de ser necesarios, para garantizar el respeto de los Derechos Humanos y laborales y corregir cualquier incumplimiento detectado.

Las auditorías sociales pueden ser realizadas por auditores internos y externos, pero siempre sin previo aviso a la empresa que va a ser auditada. Para asegurar la calidad de las auditorías y la correcta aplicación de nuestras metodologías, invertimos grandes esfuerzos en la formación de los auditores externos. El pasado año trabajamos con 793 auditores externos¹, de los cuales 756 fueron formados en 2019.

En 2019 se realizaron 6.411 auditorías sociales², frente a las 5.359 de 2018. Este impulso se explica, principalmente, por los avances en trazabilidad de las materias y por la inclusión, dentro del alcance de las auditorías, de los artículos no textiles.

AUDITORÍAS SOCIALES EN 2019

ÁREA GEOGRÁFICA	NÚMERO
África	406
América	19
Asia	3.020
Europa no comunitaria	1.660
Unión Europea	1.306
TOTAL	6.411

(1) Incluye auditores que, en 2019, hayan realizado auditorías sociales, *pre-assessment*, de trazabilidad o especiales.

(2) Una empresa puede recibir más de una auditoría social a lo largo del año fiscal. En la contabilización de auditorías se tiene en cuenta cada auditoría realizada.

Como resultado de las auditorías sociales, los proveedores y fabricantes son clasificados según su grado de cumplimiento del Código de Conducta. En 2019, la clasificación de los proveedores activos es la siguiente:

CLASIFICACIÓN*	2019 **		2018	
	NÚMERO DE PROVEEDORES	PORCENTAJE (%)	NÚMERO DE PROVEEDORES	PORCENTAJE (%)
A	784	40%	661	35%
B	1.051	53%	1.045	56%
C	44	2%	80	4%
PAC	38	2%	47	3%
PR	68	3%	33	2%
TOTAL	1.985	100%	1.866	100%

* **Proveedor A:** Cumple con el Código de Conducta.

Proveedor B: Incumple algún aspecto no relevante del Código de Conducta.

Proveedor C: Incumple algún aspecto sensible pero no concluyente del Código de Conducta.

Proveedor en Plan de Acción Correctivo (PAC): Incumplimientos del Código de Conducta que desencadenan la inmediata implantación de un Plan de Acción Correctivo.

Proveedor PR: En proceso de auditoría.

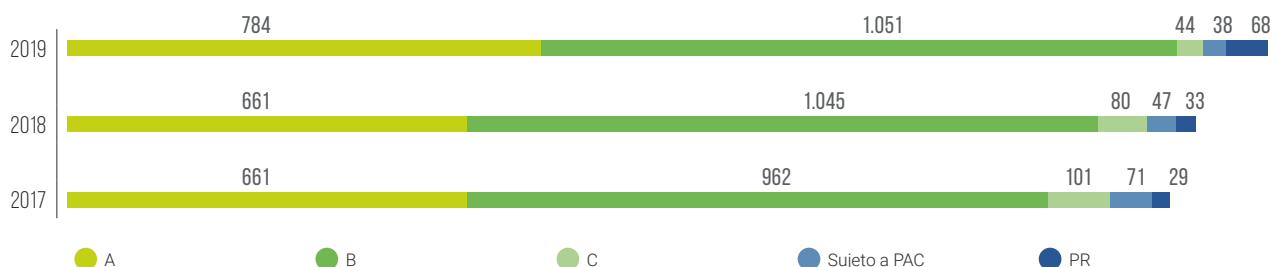
** En 2019 hemos ampliado el alcance de la información reportada sobre proveedores incluyendo, además de los de años anteriores, aquellos de artículos no textiles. Se incluyen proveedores con más de 20.000 unidades de compra en las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2019. Los proveedores con producción inferior a 20.000 unidades representan el 0,27% de la producción total.

Cabe destacar que, en 2019, el 97% de la compra de artículos tanto textiles como no textiles (alcance ampliado) se realizó en proveedores con clasificación A o B, que representan los grados de mayor cumplimiento en materia de sostenibilidad social.

 Más información sobre las prácticas de compra responsable de Inditex en la página 94 de esta Memoria Anual.

La clasificación de los proveedores ha ido mejorando año tras año, fruto de nuestro esfuerzo por garantizar que las condiciones de los trabajadores se adecuan al Código de Conducta y del trabajo conjunto con los proveedores y con nuestros grupos de interés en la mejora continua de la cadena de suministro.

EVOLUCIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS



Es preciso señalar que la calificación social del proveedor condiciona además la posibilidad de realizar productos *Join Life*. Esto demuestra cómo los criterios de sostenibilidad tienen una relevancia fundamental en las prácticas de compra.

 Más información sobre Join Life en la página 83 de esta Memoria Anual.

Las auditorías sociales son también una fuente de información muy importante para el enfoque de impacto, ya que permiten identificar los retos principales en cada país en relación al Código de Conducta. De este modo, nuestros equipos pueden analizar e identificar qué acciones llevar a cabo para solventarlos.

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EN LAS FÁBRICAS ACTIVAS ⁽¹⁾ DE PROVEEDORES CON COMPRA EN 2019

	ÁFRICA	AMÉRICA	ASIA	EUROPA NO COMUNITARIA	UNIÓN EUROPEA
Prohibición de trabajo involuntario					
Prohibición del trabajo juvenil o de menores ⁽²⁾					
Prohibición de discriminación					
Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva					
Prohibición de abuso o trato inhumano					
Higiene en el trabajo					
Cumplimiento en materia salarial					
Horas de trabajo					
Compromiso medioambiental					
Trabajo regular					
Implantación del Código ⁽³⁾					

● > 90 ● > 70 ● > 50 ● < 50

(1) No se incluyen fábricas bloqueadas en 2019.

(2) Incluye la inexistencia de sistemas adecuados de verificación de la edad de los trabajadores.

(3) Incluye la inexistencia de sistemas adecuados de registro y comunicación a los trabajadores.

Además de las auditorías sociales, realizamos auditorías especiales, que están focalizadas en un área de mejora específica. Algunos de los objetivos de estas auditorías son la evaluación de las condiciones de los trabajadores desde un punto de vista de salud y seguridad, o la realización de evaluaciones técnicas estructurales. Al igual que las auditorías sociales, pueden ser realizadas por auditores externos o internos.

AUDITORÍAS ESPECIALES EN 2019

ÁREA GEOGRÁFICA	NÚMERO
África	57
América	112
Asia	1.117
Europa no comunitaria	236
Unión Europea	97
TOTAL	1.619

03.02/ Mejora continua

Trabajar con los proveedores y fabricantes es crítico para lograr la mejora continua de las condiciones laborales de los trabajadores. Además de las acciones en las áreas de impacto prioritarias para este fin, otra de las herramientas para la optimización de la cadena de suministro desde un punto de vista social son los Planes de Acción Correctivos.

Cada auditoría social desencadena, en caso de ser necesaria, la inmediata aplicación de un Plan de Acción Correctivo (PAC), que incluye las medidas que debe aplicar el proveedor para mejorar su grado de cumplimiento con el Código de Conducta, así como los plazos de tiempo para su implementación.

Para aquellos aspectos más sensibles del Código de Conducta, la duración del PAC está limitada a seis meses

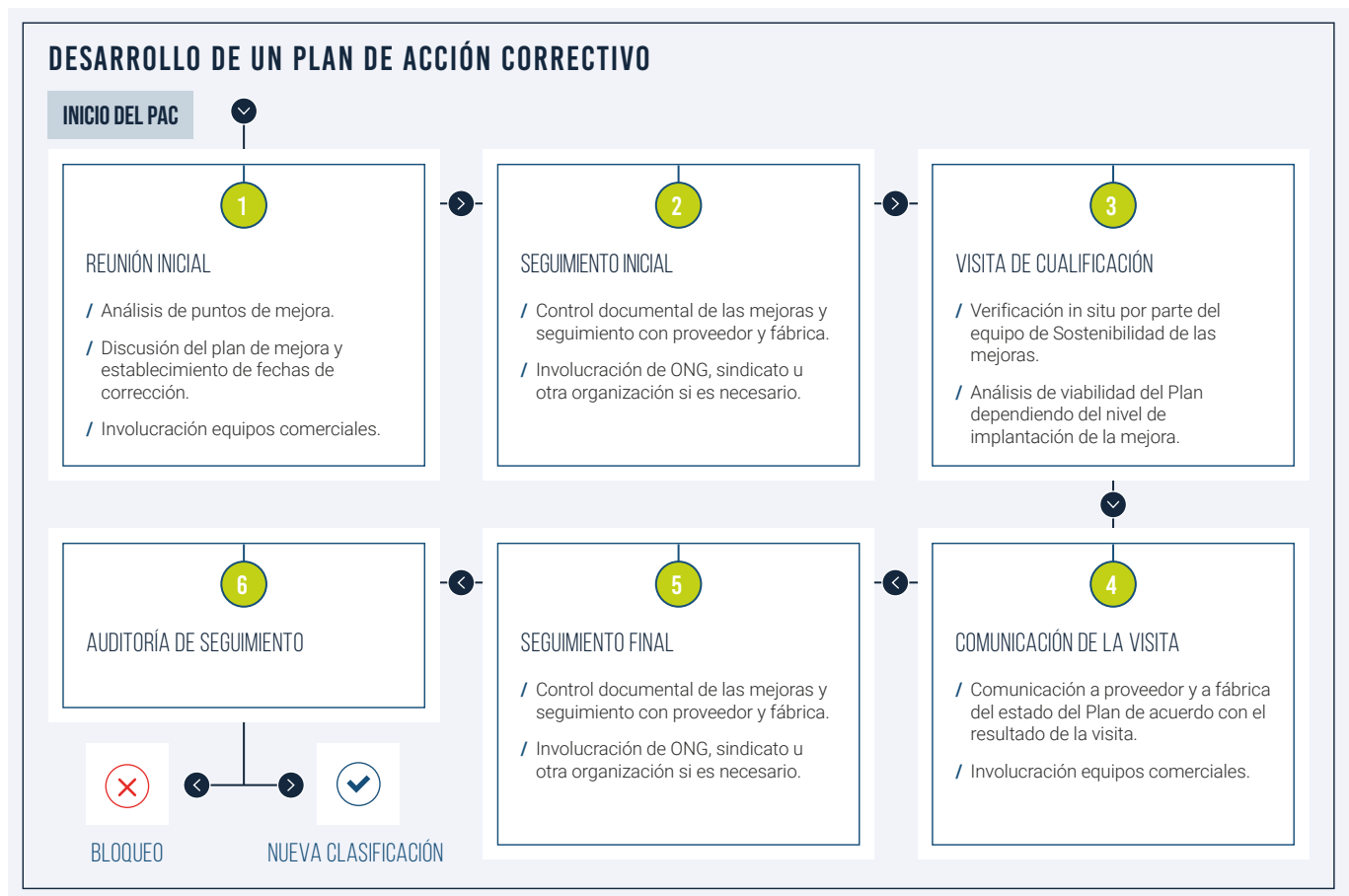
CONTRIBUCIÓN DESTACADA



Social & Labor Convergence

Si bien el enfoque de cumplimiento centrado en auditorías ha desempeñado un papel importante en la mejora de las condiciones sociales y laborales en las últimas dos décadas, también ha llevado a una proliferación de auditorías y ha consumido muchos de los recursos dedicados a la gestión de la sostenibilidad. Aun tratándose de una valiosa herramienta, también ofrece limitaciones en cuanto a su utilidad.

Inditex apoya y forma parte de la iniciativa Social & Labor Convergence, cuyo objetivo es crear una solución eficiente, escalable y sostenible para evitar la duplicidad en las auditorías sociales. Juntos, estamos trabajando para implementar el primer marco de consenso de toda la industria para evaluar las condiciones sociales y laborales de manera que los datos puedan ser compartidos y analizados. Esto ahorra tiempo y recursos que pueden redirigirse para impulsar mejoras.



tras los cuales se realiza una nueva revisión que permite verificar el grado de implementación de las medidas correctivas llevadas a cabo. Si el resultado indica que las medidas necesarias no se han implantado, la fábrica o proveedor son bloqueados y no podrán seguir trabajando para Inditex.

Los equipos de Sostenibilidad Social de Inditex y los equipos comerciales, ofrecen un apoyo constante durante todo el Plan. Por una parte, le asesoran sobre las medidas correctivas y, por otra, hacen un seguimiento para verificar que el ritmo del Plan sea el adecuado y, en caso contrario, poder incidir y actuar con el proveedor. En este seguimiento, destaca especialmente la revisión de

cualificación a mitad del PAC, en la que se comprueba in situ el grado de progreso.

Además de nuestros equipos, ONG, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil pueden participar en la realización de estos planes, que son un claro ejemplo de la filosofía de Inditex de apoyar siempre a los proveedores. Sin embargo, mantenemos una tolerancia cero hacia los que no aprovechan las oportunidades de mejora.

Así, en 2019, 25 proveedores fueron descartados por motivos relacionados con incumplimientos del Código de Conducta. Este hecho les impide continuar recibiendo pedidos por parte de ninguna de las marcas del Grupo Inditex.

PROVEEDORES DESCARTADOS EN 2019

ÁREA GEOGRÁFICA	PROVEEDORES CON COMPRA ⁽¹⁾	DESCARTADOS POR INCUMPLIMIENTO CÓDIGO DE CONDUCTA	DESCARTADOS POR MOTIVOS COMERCIALES	PROVEEDORES ACTIVOS A 31/01/2020
África	161	7	1	153
América	17	0	5	12
Asia	1.107	4	19	1.084
Europa no comunitaria	215	10	1	204
Unión Europea	485	4	5	476
TOTAL	1.985	25	31	1.929

(1) Proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades/año. Los proveedores con producción inferior representan el 0,27% de la producción total.

La mejora continua, el asesoramiento y el apoyo son clave en nuestra relación con los proveedores.

Bloquear a un proveedor o a una fábrica es el último recurso. Por ello, el apoyo desde Inditex no se limita sólo a la realización de los PAC cuando ya se han evidenciado incumplimientos, sino que incluye distintas acciones para prevenir que estos ocurran y para buscar la mejora continua de la cadena de suministro de forma proactiva. Nuestro objetivo es entablar una colaboración continua a lo largo de la relación con los proveedores, y cooperar con ellos para mejorar sus propias cadenas de suministros y en la promoción de los Derechos Humanos y laborales de sus trabajadores.

Nuestros clústeres tienen un rol clave a la hora de afianzar las relaciones con los proveedores, ya que están formados por profesionales locales expertos en

sostenibilidad y con capacidades distintas, que forman equipos multidisciplinares para comprender y afrontar las realidades locales de la cadena de suministro y ayudar a los proveedores a afrontar los retos globales.

La colaboración con los proveedores tiene su reflejo en la mejora continua tanto de las fábricas como de sus propias instalaciones. Evidencia de ello es que el porcentaje de proveedores con clasificación A o B (los grados de cumplimiento más elevados dentro de la metodología propia de Inditex) es más elevado en aquellos que llevan más tiempo formando parte de nuestra cadena de suministro y, por tanto, aquellos con los que llevamos más años realizando programas e iniciativas de mejora.

FORMACIÓN A PROVEEDORES EN 2019



1.018 PROVEEDORES
FORMADOS EN SESIONES
GRUPALES



565 REUNIONES DE
SENSIBILIZACIÓN INDIVIDUALES
CON 461 PROVEEDORES

CONTRIBUCIÓN
DESTACADA



TEMÁTICAS PRINCIPALES

CÓDIGO DE CONDUCTA
DE FABRICANTES Y
PROVEEDORES

REQUISITOS
Y PROCEDIMIENTOS
DE INDITEX

TEMÁTICAS RELACIONADAS CON LAS ÁREAS DE IMPACTO PRIORITARIAS Y SUS DISTINTAS INICIATIVAS

- / Participación de los trabajadores
- / Salarios Dignos
- / Empoderamiento de la mujer
- / Salud y seguridad laboral
- / Protección de los migrantes
- / Protección social
- / Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

TIPOS DE FORMACIÓN

1

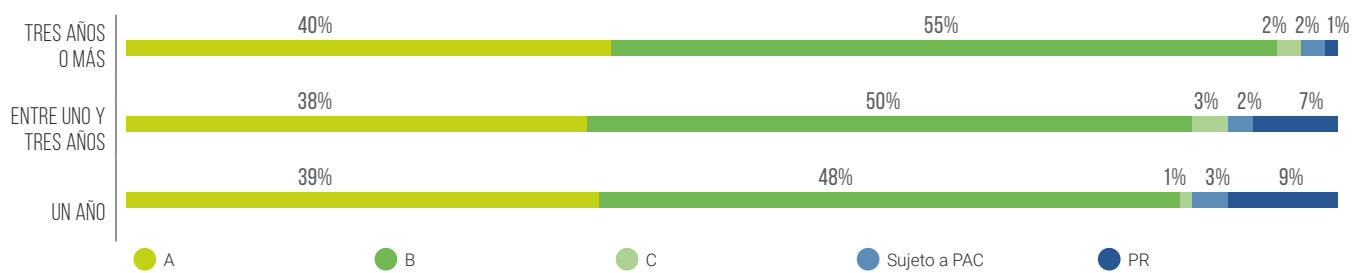
Internas: impartidas por los equipos de Inditex

2

Externas: impartidas en colaboración con organizaciones como:



CLASIFICACIÓN DE LOS PROVEEDORES⁽¹⁾ EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN COMERCIAL CON INDITEX (%)



(1) Proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades/año. Los proveedores con producción inferior representan el 0,27% de la producción total.

Asesoramos a los proveedores y mantenemos una comunicación constante con ellos, para que compartan nuestros objetivos de mejora y para sensibilizarles en que el respeto y promoción de los derechos y el bienestar de los trabajadores asegura la sostenibilidad de sus propias cadenas de suministro.

Por otra parte, llevar a cabo una salida responsable de los proveedores de la cadena de suministro es uno de los compromisos en materia de prácticas de compra

que hemos acordado los miembros de la Iniciativa ACT. Esto implica que, en el caso de que por una causa fundamentada decidamos dejar de trabajar con un proveedor, el término de la relación se lleva a cabo de una forma comprometida. De este modo, realizamos una labor previa de acompañamiento y seguimiento, para así tratar de minimizar el impacto que le pueda suponer.

 Más información sobre los compromisos de compra responsable y la iniciativa ACT en la página 94 de esta Memoria Anual.

