

5.1.

Colaboramos con nuestras personas, motor de esa transformación

Asuntos materiales relacionados: Relación con los grupos de interés; Innovación; Diversidad, Igualdad e inclusión; Calidad de empleo; Derechos Humanos; Entornos seguros y saludables; Gestión del talento.



Nuestro equipo humano, su talento y su energía son el verdadero motor de nuestra transformación. Por eso, en Inditex impulsamos las oportunidades de desarrollo y formación, buscando contribuir así al crecimiento profesional y personal de todas nuestras personas.

Las personas son el principal valor de Inditex. Confiamos plenamente en ellas para apoyar el crecimiento de nuestro Grupo. Son nuestras personas las que trasladan su entusiasmo y pasión por la moda responsable a nuestros clientes, y quienes nos permiten reinventarnos constantemente y ser capaces de enfrentarnos a nuevos retos.

Cinco principios guían el espíritu de Inditex para alcanzar una **gestión sostenible en materia de personas**: nuestra cultura y los valores que compartimos y fomentamos; la **diversidad** de nuestros equipos y la **igualdad** de oportunidades; nuestra decidida apuesta por el **talento**, en particular por el crecimiento profesional y la promoción interna; crear **entornos laborales de calidad**, estimulantes, estables y seguros; y garantizar la **seguridad, salud y bienestar** de nuestros equipos.

5.1.1. Diversidad, inclusión, igualdad y conciliación

GRI 103-2; 103-3; 102-8; AF32; 404-2; 405-1; 405-2; 406-1; 401-3 Y AF23

5.1.1.1. Cómo somos

A cierre del ejercicio 2021, nuestro Grupo está formado por un equipo de **165.042 personas, empleadas en 60 mercados y que representan un total de 177 nacionalidades** (144.116 personas, 60 mercados y 171 nacionalidades en 2020; 176.611 personas, 60 mercados y 172 nacionalidades en 2019; 174.386 personas, 60 mercados y 154 nacionalidades en 2018). Nuestra organización se caracteriza por cuatro rasgos:

- Diversidad generacional y de género
- Presencia internacional
- Carácter horizontal
- Cliente en el centro

En primer lugar, Inditex es una compañía que se caracteriza por su **diversidad de género y de edad**. Contamos con una **presencia mayoritaria de mujeres**, si bien la proporción respecto a hombres se ha moderado progresivamente en la última década, estando el 76% de nuestra plantilla integrada por

mujeres, frente al 24% de hombres (76% y 24% en 2020, 76% y 24% en 2019, y 75% y 25% en 2018, respectivamente). En cuanto a la edad, el personal que trabaja en Inditex se caracteriza por su **diversidad generacional**. En nuestros equipos conviven actualmente distintas generaciones de empleados, destacando en número los colectivos más jóvenes. La edad media es de 29,3 años (30,1 años en 2020, 28,9 años en 2019 y 28,7 años en 2018).

En segundo lugar, destaca nuestro **carácter internacional**, con personal empleado en 60 mercados. Esta circunstancia enriquece la gestión de nuestros equipos, ya que podemos atender la realidad local de cada mercado y aplicar políticas globales de gestión. España, con 46.075 personas empleadas, representa el 28% del total de la plantilla.

En tercer lugar, el carácter horizontal de la Compañía favorece la comunicación abierta y continua, así como el trabajo colaborativo. Concebimos las clasificaciones profesionales con amplitud y en todas ellas tienen especial relevancia las posiciones de tienda.

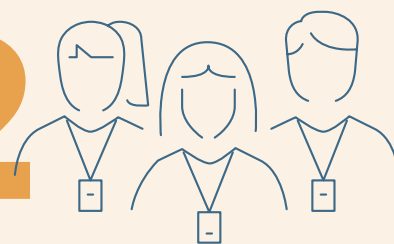
Por último, Inditex es una organización que **sitúa al cliente en el centro**. La tienda, donde trabajan el 86% de nuestras personas, ocupa un lugar fundamental en nuestra Organización, donde también han crecido mucho en los últimos años los equipos dedicados a *online*. El resto de áreas de actividad del Grupo (fábricas, logística y servicios centrales) brinda servicio a la plataforma integrada de tienda y *online* de nuestras ocho marcas, compuesta por una red de más de 6.000 tiendas.





NUESTRAS PERSONAS EN 2021

165.042



PERSONAS

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD

	2021		2020		2019		2018	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
Tienda	143.592	86%	123.660	86%	154.465	87%	152.057	87%
Servicios Centrales	11.283	7%	10.844	7%	11.386	6%	11.547	7%
Logística	9.439	6%	8.862	6%	9.932	6%	9.929	5%
Fábricas	728	1%	750	1%	828	1%	853	1%
Total	165.042	100%	144.116	100%	176.611	100%	174.386	100%

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

	2021		2020		2019		2018	
Años	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
< 30	95.752	58%	77.597	54%	107.042	61%	107.639	62%
30-40	46.115	28%	45.792	32%	49.336	28%	48.709	28%
> 40	23.175	14%	20.727	14%	20.233	11%	18.038	10%
Total	165.042	100%	144.116	100%	176.611	100%	174.386	100%

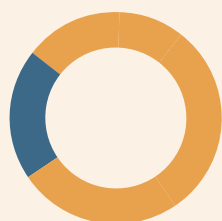
DISTRIBUCIÓN POR GEOGRAFÍA

	2021		2020		2019		2018	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
América	19.888	12%	16.788	12%	19.749	11%	20.785	12%
Asia y Resto del Mundo	16.460	10%	17.215	12%	23.541	13%	23.452	13%
España	46.075	28%	40.279	28%	48.687	28%	47.930	28%
Europa (Sin España)	82.619	50%	69.834	48%	84.634	48%	82.219	47%
Total	165.042	100%	144.116	100%	176.611	100%	174.386	100%

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

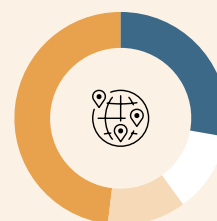
	2021		2020		2019		2018	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
Mujer	124.993	76%	109.323	76%	133.465	76%	131.385	75%
Hombre	40.049	24%	34.793	24%	43.146	24%	43.001	25%
Total	165.042	100%	144.116	100%	176.611	100%	174.386	100%

24%
HOMBRES



76%
MUJERES

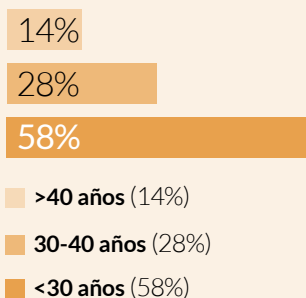
MERCADOS



- España**
46.075 (28%)
- Europa (s/España)**
82.619 (50%)
- América**
19.888 (12%)
- Asia y resto del mundo**
16.460 (10%)

177
Nacionalidades

EDAD



DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2021		2020		2019		2018	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
Dirección	11.890	7%	12.591	9%	10.473	6%	7.601	4%
Responsable	15.367	9%	16.480	11%	19.779	11%	20.350	12%
Especialista	137.785	84%	115.045	80%	146.359	83%	146.435	84%
Total	165.042	100%	144.116	100%	176.611	100%	174.386	100%

* La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesional es:

Dirección: empleados en posiciones de dirección con responsabilidad sobre grupos de trabajo interdisciplinares, relacionados con las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, tecnología, sostenibilidad y resto de servicios generales. Se incluye a los directores de tienda en esta categoría.

Responsable: empleados que forman parte de grupos de trabajo interdepartamentales y transversales a las actividades de diseño, logística y tiendas, así como de sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

Especialista: empleados con impacto por contribución individual, relacionados con una de las actividades del Grupo en las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

DISTRIBUCIÓN POR MERCADO

EUROPA (S/ESPAÑA)

	2021	2020	2019	2018
Albania	249	221	243	263
Alemania	4.684	4.753	5.531	5.874
Austria	1.334	1.253	1.455	1.477
Bélgica	2.929	2.562	2.945	2.818
Bielorrusia	350	278	290	298
Bosnia-Herzegovina	369	314	424	360
Bulgaria	663	600	716	733
Croacia	1.041	923	1.160	1.078
Dinamarca	309	292	329	335
Eslovaquia	443	305	359	302
Eslovenia	235	235	276	267
Finlandia	240	249	260	269
Francia	10.315	8.729	10.030	9.414
Grecia	4.004	3.639	4.278	4.014
Hungría	1.116	818	1.126	1.067
Irlanda	958	743	854	882
Italia	8.794	6.890	8.626	8.600
Kosovo	245	215	211	157
Luxemburgo	325	300	318	179
Macedonia del Norte	289	132	154	155
Mónaco	39	39	39	36
Montenegro	143	99	128	123
Noruega	392	363	386	383
Países Bajos	2.701	2.536	3.018	2.856
Polonia	4.239	4.040	4.679	4.617
Portugal	6.572	5.050	7.247	7.001
Reino Unido	6.547	4.398	5.429	5.486
República Checa	605	505	700	643
Rumanía	2.532	2.238	3.027	2.864
Rusia	10.148	9.119	10.696	10.365
Serbia	894	656	736	742
Suecia	754	736	844	833
Suiza	1.479	1.478	1.564	1.506
Turquía	5.258	3.956	5.166	4.896
Ucrania	1.424	1.170	1.390	1.326
Total	82.619	69.834	84.634	82.219

ASIA Y RESTO DEL MUNDO

	2021	2020	2019	2018
Australia	1.763	1.501	1.636	1.504
Bangladés	71	62	59	57
Camboya	4	4	6	4
China Continental	5.838	7.113	11.169	11.680
Hong Kong SAR	627	558	1.020	1.252
Macao SAR	75	105	170	181
Taiwán, China	447	498	626	649
Corea del Sur	1.438	1.269	1.673	1.514
India	1.300	1.173	1.294	1.227
Japón	3.247	3.488	4.314	3.979
Kazajistán	989	746	779	723
Marruecos	38	34	26	16
Nueva Zelanda	112	119	115	99
Pakistán	3	2	2	2
Singapur	4	4	4	4
Sudáfrica	490	524	633	548
Vietnam	14	15	15	13
Total	16.460	17.215	23.541	23.452

ESPAÑA

España	46.075	40.279	48.687	47.930
España-plantilla indefinidos	37.657	36.627	36.632	35.745

AMÉRICA

Argentina	795	848	872	885
Brasil	2.219	2.418	2.849	2.810
Canadá	2.564	2.077	2.595	2.466
Chile	1.018	726	871	878
Estados Unidos	6.897	5.080	6.310	6.267
México	6.081	5.334	5.897	7.137
Uruguay	314	305	355	342
Total	19.888	16.788	19.749	20.785

5.1.1.2. Política de diversidad e inclusión

Nuestro compromiso con la **diversidad y multiculturalidad** supone una de las mayores fortalezas de Inditex. Nuestro objetivo es construir equipos diversos formados por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias, dentro de una cultura empresarial inclusiva que fomente la igualdad de oportunidades y la tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación. Creemos que favorecer esta cultura de inclusión y respeto nos convierte en una compañía más competitiva, creativa e innovadora. Por ello, nuestros equipos están compuestos por personas de diferente género, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, educación, situación socioeconómica, discapacidad o religión, entre otros.

Inditex aboga de una forma global por una cultura de **inclusión, igualdad y respeto**. Apostamos por entornos de trabajo equitativos en un ambiente de entendimiento y aceptación para que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollar su talento. Además, mantenemos una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación. Para el Grupo, una cultura inclusiva significa:

- Garantizar la diversidad de perfiles para todos los puestos y en todos los niveles dentro de la Compañía a través de la atracción y retención de talento.
- Fomentar la igualdad de oportunidades con independencia del género, identidad de género, raza, etnia, origen o capacidades diferentes, entre otras.
- Promover los derechos humanos, la colaboración y la comunicación respetuosa entre personas, tanto interna como externamente.
- Desarrollar procedimientos e implementar iniciativas y programas formativos apropiados para la consecución de estos objetivos.

Consciente de las ventajas que aporta un ambiente laboral diverso e inclusivo para la consecución de los objetivos corporativos de Inditex y un mejor desempeño empresarial, el Consejo de Administración aprobó en diciembre de 2020 la modificación de la **Política de Diversidad e Inclusión** de Inditex, vigente desde 2017, acreditando su firme compromiso con los valores contenidos en su Código de Conducta y con una cultura basada en la igualdad, el respeto y la aceptación de la diferencia. Particularmente, la Política menciona el empeño de la Compañía por garantizar la inexistencia de cualquier tipo de discriminación, en especial por razón de género, en el nombramiento de miembros del Consejo o de la Alta Dirección del Grupo.

Esta Política, impulsada y respaldada por la Alta Dirección, está presente en todas nuestras áreas de actuación, particularmente en materias relacionadas con la gestión de personas: reclutamiento y selección, remuneración y beneficios, promoción, formación y desarrollo profesional. Dentro del equipo de Recursos Humanos, el departamento de Igualdad, Diversidad e Inclusión se hace cargo de impulsar las iniciativas y programas formativos en materia de diversidad e inclusión en el Grupo y de velar por que la Política de Diversidad e Inclusión sirva de guía en todas las actuaciones de la Compañía. La Política impacta también de forma directa en áreas ligadas a nuestra relación con personas en nuestro modelo de negocio: servicio al cliente, marketing y comunicación, compras, etcétera.

De este modo, la Política aplica a cualquier persona vinculada al Grupo, ya sea personal empleado, clientes o terceros en calidad de contratistas, proveedores, profesionales en proceso de selección o personas que trabajen en la cadena de suministro.

Nuestra plantilla es responsable de promover espacios laborales diversos e inclusivos, en los que se fomente la igualdad de oportunidades, la colaboración



MÁS INFORMACIÓN

sobre nuestra
Política de
Diversidad e
Inclusión.



y comunicación respetuosa entre personas, tanto dentro como fuera de la Compañía. Todas las áreas, departamentos y filiales del Grupo son responsables de la correcta implementación y aplicación de esos mandatos en cuanto a diversidad e inclusión.

Inditex cuenta además con un Comité de Ética y un Canal Ético que garantiza el cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión, al tiempo que recibe y atiende comentarios, dudas o quejas realizadas de buena fe, relativas a su interpretación, aplicación o cumplimiento.

① Más información sobre el Comité de Ética y el Canal Ético en el apartado 5.9.2. *Sistema de Compliance y prevención de riesgos penales* de este Informe.

La Política de Diversidad e Inclusión deriva del Código de Conducta y Prácticas Responsables de la Compañía, cuyos fundamentos son, entre otros, **el respeto, la aceptación y la igualdad**, y se ajusta, a su vez, a la Política de *Compliance* y a la Política de Derechos Humanos del Grupo.

Asimismo, para resolver dudas relativas a la interpretación de nuestra Política se ha habilitado un mail para dudas (d&i@inditex.com), otro para comunicar quejas relativas a su interpretación, aplicación o cumplimiento (canaletico@inditex.com), además de contar con las personas de Recursos Humanos o la persona designada 'Champion de Diversidad' en muchos de nuestros mercados.

5.1.1.3. Iniciativas globales para promover la diversidad e inclusión

En Inditex, creemos que el poder de crear una cultura diversa e inclusiva reside en **nuestras personas**. En una empresa de carácter marcadamente internacional, el proyecto de D&I se concibe desde una perspectiva global, actuando en todos nuestros

mercados, que son una fuente de diversidad y multiculturalidad.

En este contexto, para reforzar que nuestros propios empleados sean correa de transmisión de nuestros valores de inclusión y respeto, desde 2018 nombramos entre nuestra plantilla de las distintas filiales a determinadas personas como **Champions de Diversidad**. Su misión es actuar como embajadores de diversidad e inclusión en sus países y centros de trabajo para aportar ideas y proyectos que enriquezcan nuestra cultura inclusiva. En la actualidad, más de 40 *Champions* ejercen esa función. Con el objetivo de reforzar el trabajo colaborativo que realizan, la comunidad de *Champions* en Europa ha obtenido el certificado de **Gestión Holística de la Diversidad**, otorgado por la Fundación ENAR por primera vez a una compañía europea.

En 2021 nuestras filiales de Grecia, Portugal, Polonia y Bulgaria, así como la oficina de nuestra filial belga, se han sumado al **Charter de la Diversidad**, una iniciativa de la Comisión Europea por la igualdad a la que ya se han suscrito en Europa otras ocho filiales (Francia, Alemania, Croacia, Rumanía, Eslovenia, Italia, Países Bajos y Suecia).

Además, desde 2019 estamos adheridos en Estados Unidos al compromiso *Open to All*, en el que participan más de 50 empresas de moda de todo el mundo. Se trata de una coalición de empresas que trabajan para concienciar y visibilizar la importancia de proteger a las personas de la discriminación cuando están en los espacios públicos del *retail*.

Desde una perspectiva de reconocimientos, Inditex forma parte desde 2020 del **Índice de Diversidad e Inclusión de Refinitiv**, que engloba a las 100 organizaciones más diversas e inclusivas del mundo. Asimismo, en 2021 Inditex ha sido seleccionada en el *ranking Diversity Leaders* de *The Financial Times*, que engloba a las 850 empresas líderes en el ámbito de

HITO 2021

Financial Times incluye a Inditex en su índice *Diversity Leaders*. La Compañía se coloca entre los líderes europeos en la promoción de la diversidad, según el ranking que realiza *Financial Times* en el que se evalúa el desempeño de más de 850 empresas en 16 países, elegidas entre más de 15.000 compañías de toda Europa.

La Compañía se consolida también en 2021 entre las 100 principales empresas líderes en la promoción de la diversidad y la inclusión a nivel global, según el ranking que realiza *Refinitiv*. Este índice mide de manera transparente y objetiva los datos de cerca de 11.000 empresas en todo el mundo, que representan más del 80% de la capitalización de mercado global, a través de 24 métricas en cuatro categorías clave: Diversidad, Inclusión, Desarrollo de Personas y Noticias y Controversias.

la diversidad e inclusión en 16 países, elegidas entre más de 15.000 compañías de toda Europa.

① Más información en el apartado 3.4. *Reconocimientos de este Informe.*

También a nivel interno, el 21 de mayo de 2021 celebramos el **Día Internacional de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo**, marcado por Naciones Unidas.

Trabajamos en torno a las siguientes **cuatro prioridades globales**, además de establecer planes con iniciativas a nivel local en nuestras filiales:

- Igualdad de género
- Inclusión de la discapacidad
- Inclusión LGBT+
- Inclusión socio-étnica



5.1.1.3.1. Igualdad de género

La igualdad de género y el **empoderamiento femenino** forman parte de la esencia de nuestra Compañía. Con un 76% de mujeres en el Grupo, fomentamos entornos de trabajo más diversos e inclusivos, donde las mujeres se sientan impulsadas en su desarrollo profesional.

Para fomentar la diversidad y la inclusión, trabajamos para que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional y para garantizar que no suceda ninguna práctica discriminatoria que prive a las mujeres de nuestros equipos de las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres.

Por ello, garantizamos un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral, promovemos la formación continua y trabajamos para crear espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acoso o violencia contra las mujeres que atenten contra el bienestar laboral. Además, fomentamos la paridad salarial.

Cultivar el **talento de las mujeres** en nuestra Compañía nos ha permitido continuar avanzando firmemente en su liderazgo dentro de nuestra Organización. Los datos son significativos: en 2021 el **81% de los puestos directivos en la Compañía están ocupados por mujeres** (81% en 2020 y 79% en 2019). Asimismo, en los últimos años se ha mejorado notablemente la representación de mujeres en el Consejo de Administración (+14 puntos porcentuales desde 2016, hasta un 36% en 2021).

① Más información en el apartado 5.9.3. *Buen gobierno corporativo de este Informe.*

En España, los **planes de igualdad** de las distintas sociedades de Inditex, así como las que lo están negociando en la actualidad, recogen medidas que conciernen a diferentes ámbitos de las relaciones laborales como la selección, la contratación, la promoción, la formación, la salud laboral, la retribución y la conciliación de la vida familiar y laboral. Ese trabajo se refuerza con las comisiones de seguimiento de esos planes, que se reúnen semestralmente para constatar su cumplimiento y efectividad. Asimismo, existen protocolos de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Somos una organización que **rechaza cualquier tipo de discriminación**. Por eso, trabajamos para evitar el acoso, el abuso y la explotación sexual en el trabajo mediante la implantación de una política interna frente al acoso sexual o por razón de género en el entorno laboral. Inditex pretende que el proyecto de contar con una **Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo**, planteada y desarrollada durante 2021, suponga un impulso en la información y formación en esta materia para toda la plantilla. La propuesta tendrá como ejes principales la prevención, la atención y el apoyo y respuesta a las víctimas.

Esta Política tiene en cuenta la reciente aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todavía pendiente de ratificación por España, y la Recomendación número 206 de la OIT de junio de 2019 sobre la violencia y el acoso.

Mediante esta Política global, el Grupo Inditex establece los principios generales que servirán



como marco de referencia para las diferentes políticas de prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo o identidad de género que, en su caso, se aprueben localmente en los mercados en los que opera el Grupo Inditex. En este mismo sentido, su implementación se irá adecuando a las legislaciones de cada país cuando ya exista una política local interna.

Subrayamos además nuestro compromiso contra la violencia machista con distintas campañas divulgativas que impulsamos anualmente cada 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia con-

tra la Mujer. En ese sentido, trabajamos desde el año 2013 con el entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la sensibilización y la inserción laboral de las víctimas. Por otra parte, Salta, el proyecto para la incorporación laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, también genera oportunidades de empleo para víctimas de violencia de género. Salta funciona en España, Francia, Italia, Grecia, Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, México, Brasil, Estados Unidos, Corea del Sur y Turquía.

 Más información sobre Salta en el apartado 5.7.
Colaboramos para generar valor en las comunidades de este Informe.

En lo que respecta a otras medidas laborales relacionadas con la igualdad, en 2021 se ha potenciado la parte de retribución, realizando un estudio de valoración de puestos con un proveedor externo, así como una auditoría salarial y un registro retributivo con el objeto de garantizar el principio de **transparencia retributiva** y la retribución igualitaria para trabajos de igual valor.

Además, desde 2019 contamos con una guía de lenguaje inclusivo para facilitar a nuestros equipos una comunicación más igualitaria en los centros de trabajo.

Por tercer año consecutivo, Inditex ha sido incluida en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg.

Por otro lado, continuamos desarrollando planes de trabajo y sistemas de seguimiento y evaluación para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento femenino en nuestros centros de trabajo. En 2021, las filiales de Alemania, Rusia, Bulgaria y Ucrania han obtenido la certificación **GEEIS (Gender Equality European and International Standard)**, que reconoce a aquellas empresas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, y ayuda a definir las oportunidades de mejora en los centros de trabajo. Se unen así a Bélgica y al grupo global corporativo, que obtuvieron la certificación en 2018, y a Francia, Italia y Suecia, que la consiguieron en 2020. A lo largo de 2022, otras filiales de Inditex, tanto en Europa como en América, se seguirán adhiriendo a esta certificación.

Este esfuerzo por implantar iniciativas que fomenten la igualdad de género de forma global se constata en que, en enero de 2022, Inditex ha sido incluida por tercer año consecutivo en el **Índice de Igualdad de Género de Bloomberg**, que incluye a las compañías más comprometidas con la igualdad de género. Igualmente, formamos parte de las 100 empresas del **ranking Equileap**, un estudio que analiza cerca de 4.000 empresas basándose en 19 criterios de igualdad de género.

Por otra parte, también fomentamos la igualdad, la diversidad y la inclusión de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Para ello, contamos con una estrategia de Género, Diversidad e Inclusión en el marco de la cual se realizan diversas acciones dirigidas a las trabajadoras y los trabajadores de nuestros proveedores y fabricantes.

① Más información en el apartado 5.5.2. *Trabajador en el Centro de este Informe.*

WOMEN IN TECH: CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN CLAVE INCLUSIVA

Dentro del ámbito del desarrollo del talento, en 2020 se creó en Inditex la iniciativa *Women in Tech*, que aspira a impulsar un mundo tecnológico inclusivo que fomente el protagonismo de las mujeres en la innovación y en la ciencia. Durante 2021 hemos impulsado numerosas sesiones y *masterclasses* para fomentar la incorporación del talento femenino a las carreras relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas e incrementar la presencia de mujeres en funciones digitales y tecnológicas.

En este contexto, se han fomentado iniciativas ligadas a la divulgación: charlas con mujeres referentes en tecnología, así como proyectos de divulgación en colegios y universidades. Hemos desarrollado actividades informativas para celebrar el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia y hemos colaborado de forma activa con organizaciones que trabajan por la formación y el empoderamiento de niñas dentro del área tecnológica. Además, internamente hemos creado programas de desarrollo de las habilidades de liderazgo dirigidos a las mujeres de nuestros equipos de tecnología.

Junto a este propósito de generar comunidad interna y externa con otros grupos o asociaciones, nos hemos marcado objetivos medibles en reclutamiento, selección interna y externa a través de nuestros colaboradores íntegramente en proyectos sociales desarrollados por las organizaciones colaboradoras.

5.1.1.3.2. Inclusión de las personas con discapacidad

El cumplimiento de los principios de **accesibilidad universal**, particularmente para nuestra plantilla y clientes con algún tipo de discapacidad, es una de nuestras prioridades. Trabajamos para que todos nuestros centros de trabajo se ajusten a los requerimientos funcionales y dimensionales que garanticen una utilización autónoma para personas con discapacidad o con algún problema de movilidad. Entendemos también como un deber realizar las adaptaciones técnicas de los centros de trabajo que requieran modificaciones específicas tanto de movilidad como de otro tipo de limitaciones sensoriales, visuales o auditivas.

En este mismo contexto, para Inditex es importante proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso a nuestras distintas webs y *apps* para que personas con distintas discapacidades puedan usar la información que se muestra en nuestras plataformas y para facilitar una experiencia de navegación web/*app* más inclusiva. Basándonos en los principios de dignidad, accesibilidad e independencia, tanto nuestro portal de empleo *Inditex Careers* —que tiene la Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG con un nivel de conformidad AA— como las webs y *apps* de nuestras marcas comerciales permiten acceder a los diferentes contenidos a través de funcionalidades adaptadas para personas con discapacidades de varios tipos. Esto pone de relieve nuestro continuo compromiso de prestar un servicio que sea accesible a la mayor audiencia posible y facilita el uso de dispositivos electrónicos para que cualquier persona navegue por Internet de manera cómoda y rápida.

Asimismo, estamos fuertemente comprometidos en materia de **empleabilidad de personas con discapacidad**.

A cierre del ejercicio 2021, en Inditex empleamos de forma directa a 1.443 personas con discapacidad (1.325 personas con discapacidad en 2020, 1.568 en 2019 y 1.498 en 2018). En España, además, hemos implementado medidas alternativas (por ejemplo, colaboración con centros especiales de empleo, donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad) que equivalen a 64 trabajadores (medidas alternativas equivalentes a 69 trabajadores en 2020, 180 en 2019 y 186 en 2018). La reducción en el número de medidas alternativas se debe a la progresiva priorización de la contratación directa como medida de integración.

La heterogeneidad legislativa de los mercados donde opera nuestra Compañía se traduce en que no siempre se cuenta con normas comparables con la española, ya sea por la ausencia de cuotas mínimas en la

contratación o por respeto a la intimidad de las personas, al prevalecer el derecho a no revelar su discapacidad. Por eso, en algunos casos, no disponemos de datos registrados sobre esta materia.

En el resto del mundo también colaboramos con organizaciones no gubernamentales, con empresas especializadas e incluso con las administraciones públicas para impulsar la contratación de personas con discapacidad, exista o no regulación local a tal efecto, como en el caso de Bélgica, Países Bajos o Reino Unido, entre otros. Así, en el caso de Reino Unido, se ha entrado a formar parte del llamado *Business Disability Forum*, una organización sin fines lucrativos cuyo objetivo se centra en transformar la vida de las personas discapacitadas, trabajando de manera conjunta con líderes empresariales, personas con discapacidad y con las instituciones públicas, para comprender qué debe cambiar para mejorar las oportunidades de vida y las experiencias de las personas con discapacidad en el empleo, el crecimiento económico y la sociedad en general.

Es también el caso de Bélgica o Países Bajos, mercados en los que tampoco existen cuotas legales, donde se han lanzado una serie de iniciativas orientadas al reclutamiento de personas con discapacidad mediante la colaboración con empresas especializadas en el campo de la inclusión o con las administraciones públicas locales, así como la formación de los equipos en la atención al cliente con discapacidad. Por su parte, países con una normativa en materia de cuotas de contratación en vigor, como Alemania con su progra-





ma formativo *Futuro*, Francia, con un convenio de empresa sobre discapacidad *Accord Handicap*, Italia que ha implementado el proyecto *ALL IN* para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Milán y Verona, o Rumanía, que se esfuerza cada año en mejorar la formación interna de sus equipos pero también la contratación de personas con discapacidad, siguen trabajando en lograr unos objetivos de contratación y de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.

Para promover a nivel global la inclusión de la discapacidad, que es un pilar fundamental de nuestra estrategia de diversidad e inclusión, entre noviembre y diciembre de 2021 se ha celebrado por segundo año la **Impact Week**, que es nuestra semana dedicada a la inclusión de la discapacidad. Este año han participado la gran mayoría de nuestras filiales y centrales. El objetivo de esta Semana es concienciar y movilizar a todas las personas que formamos parte de la Compañía para seguir impulsando proyectos que promuevan la plena inclusión de personas con discapacidad, tanto empleados como clientes o candidatos. A través de

colaboración con entidades locales en los diferentes mercados, formaciones, talleres, mesas redondas y otras actividades, esta Semana se ha enfocado en ámbitos como la accesibilidad, la experiencia 'cliente' y la experiencia 'empleado' con discapacidad, contribuyendo de este modo a ayudar a derribar barreras y a fomentar la igualdad de oportunidades durante todo el año. En total, más de 26.000 personas en 47 filiales en todo el mundo han tenido ocasión de participar activamente en nuestra app interactiva global creada para este proyecto, o en alguna de las diversas iniciativas locales de la **Impact Week**.

Por otra parte, destaca también nuestro proyecto **for&from**, que consiste en la creación de una red de franquicias sociales de nuestras diferentes cadenas, gestionadas por entidades sin fines lucrativos y atendidas por personas con discapacidad. Esta iniciativa cuenta actualmente con 15 tiendas que generan más de 200 puestos de trabajo para personas con distintas tipologías de discapacidad. Los beneficios de las tiendas **for&from** revierten íntegramente en proyectos sociales desarrollados por las organizaciones colaboradoras.

PROYECTO INCLUYE

Un ejemplo de iniciativa dirigida a la integración sociolaboral de personas con discapacidad lo constituye el **proyecto INCLUYE**, que consiste en la incorporación de personas con discapacidad intelectual en los equipos de logística. El programa, lanzado en 2021, se lleva a cabo con organizaciones locales que trabajan la inclusión laboral de personas con talentos diferentes, como Prodis o COGAMI. El programa se basa en la adaptación del puesto de trabajo y tareas en función de las capacidades de quienes participan, el apoyo en planta de orientadores laborales de las ONG y de tutores de Inditex y el desarrollo de actividades de inclusión con los participantes y tutores. A través de INCLUYE se han incorporado 20 personas con discapacidad intelectual en las Plataformas Logísticas de Zara en Arteixo (A Coruña), Europa (Zaragoza) y Meco (Madrid).

5.1.1.3.3. Inclusión de las personas LGTB+

Para luchar contra la discriminación de las personas del colectivo LGTB+ en el ámbito laboral, en 2018 suscribimos los Principios de Conducta Empresarial para la Inclusión LGTB+, promovidos por la ONU y basados en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que incorporan las aportaciones de centenares de empresas de diversos sectores.

Somos miembros desde 2016 de la coalición **Open for Business**, una red que reúne a compañías globales de referencia que abogan por la inclusión y los derechos del Colectivo LGTB+. Desde ese espacio, trabajamos para demostrar que las sociedades más inclusivas son mejores para los negocios. Se defiende también que las entidades que promueven la inclusión del colectivo LGTB+ son más dinámicas, productivas e innovadoras.

En el ámbito local, en España, Inditex se adhirió en 2018 a **REDI, Red Empresarial de Diversidad e Inclusión LGTB+**. Desde ella, se promueve un ambiente inclusivo en las organizaciones y fomenta la erradicación de estereotipos. Se trata de valorar el talento de los empleados al margen de su identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

Un año más, en 2021, diversas filiales de Inditex en Europa y Norteamérica celebraron en los meses de junio y julio el Orgullo LGTB+ con acciones de diversa índole, como la impartición de cursos de Inclusión LGTB+ en Alemania, la participación de todas las tiendas en un concurso inclusivo para el desarrollo de la iniciativa *Love&Pride* en Italia, o la colaboración con el Festival solidario *Solidays* en Francia.

También durante el ejercicio se han puesto en marcha proyectos de inserción laboral para personas transgénero y no binarias. En España, el proyecto SALTA ha contado con la inclusión de personas trans en nuestros equipos de tienda y logísticas, gracias a la colaboración con entidades como la Fundación 26 Diciembre. Y en Estados Unidos se ha lanzado el proyecto **IN Pride**, enfocado en crear oportunidades de empleo en nuestras tiendas de la mano de dos organizaciones en Nueva York: *The Door* y *The Ali Forney Center*.

Además, nuestra filial en Estados Unidos ha sido reconocida como uno de los *Best Places to Work* para personas LGTB+ en el *Corporate Equality Index 2022* de **Human Rights Campaign Foundation**, que reconoce a las empresas con mejores prácticas en inclusión LGTB+ durante 2021. Zara USA ha obtenido la máxima puntuación (100 de 100) por apoyar y empoderar a nuestras personas LGTB+ y promover espacios de trabajo inclusivos para cualquier persona.

5.1.1.3.4. Inclusión socio-étnica

Nuestro proyecto de apuesta laboral por colectivos en situación de vulnerabilidad, SALTA, es el mejor ejemplo de nuestras iniciativas de inclusión socio-étnica. El objetivo de este programa es generar oportunidades de empleo en nuestras tiendas, centros logísticos y fábricas para personas o colectivos en situaciones especiales que hacen más compleja su empleabilidad. En Salta colaboramos con ONG que nos apoyan en la selección, formación y seguimiento de los participantes.

Este programa, que nació en 2008 en Francia, ha ido evolucionando en su formato de formación y de integración de personas en situaciones de vulnerabilidad en nuestros equipos. Este año, han convivido ediciones con diferentes formatos. Una modalidad es la de formaciones presenciales en las que ONG y equipos de Inditex trabajan habilidades básicas, de moda y atención al cliente, como se ha hecho en Francia, Grecia y Portugal. Y otra ha sido la de celebrar una primera etapa de formaciones online y una segunda de formación práctica en tienda, como las que se han realizado en España, Estados Unidos y Alemania. Por último, hay países que han realizado ediciones mixtas, como México o Turquía.

SALTA ya está presente en 13 mercados (Francia, España, Italia, Portugal, Polonia, Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, México, Grecia, Corea del Sur y Turquía). Desde 2008, se han incorporado 1.545 personas a nuestros equipos de tienda, plataformas logísticas y fábricas. Dos de los colectivos más apoyados a través de SALTA son mujeres víctimas de la violencia de género y refugiados.

Este proyecto de compromiso social es un medio muy importante para fortalecer el vínculo y *engagement* con las personas que forman parte de Inditex. Nuestra plantilla participa activamente, actuando como mentores de las personas que se incorporan a través de SALTA, y dedicando su tiempo a formarlas y acompañarlas. Desde 2008, más de 3.200 compañeros han participado en este proyecto como formadores o tutores.

Dentro del área de reconocimientos, en 2021 SALTA ha recibido en París el *Trophée GEEIS SDG* por su contribución a través de oportunidades de empleo a la igualdad de género, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El programa recibió además una mención especial del jurado “por ofrecer un proyecto mundial de inclusión social y sostenible”.

5.1.1.3.5. Contra cualquier tipo de racismo y discriminación

Como compañía global, **nuestros valores se asientan en la diversidad, la igualdad y en el respeto por los**

derechos humanos, y por lo tanto trabajamos contra cualquier tipo de racismo y discriminación. En este sentido, nuestra Política de Diversidad e Inclusión menciona específicamente nuestra tolerancia cero como compañía hacia cualquier tipo de discriminación.

Nuestra determinación en favor de la igualdad de todas las personas no es un simple enunciado, sino que define nuestra posición en contra de racismo en cualquiera de sus expresiones. La cultura corporativa de Inditex está firmemente asentada en escuchar a nuestros empleados y a nuestros clientes. Esta escucha nos permite determinar qué compañía, plenamente diversa e inclusiva, queremos.

Al mismo tiempo, reconocemos que la educación es un componente clave de cualquier cambio a largo plazo y por ello nos hemos comprometido a aumentar los programas educativos contra el racismo y la discriminación.

Nuestra labor de escucha y de refuerzo en materia de educación se ha concretado en 2021 con la realización de numerosas acciones formativas en diversidad, igualdad e inclusión tanto a nivel global, como enfocadas en diferentes mercados, que han alcanzado a más de 30.000 empleados de todo el mundo. Con ellas, aspiramos a hacer partícipes a nuestras personas de por qué un entorno de trabajo diverso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación revierte positivamente

no solo en nuestros empleados sino en la Compañía en general.

➤ Más información en el apartado 5.1.2. *Gestión de talento de este Informe.*

Por otra parte, en 2021 hemos colaborado a nivel económico, un año más, con NAACP *Legal Defense & Educational Fund*, una organización de Estados Unidos que lucha activamente contra el racismo, la discriminación y la injusticia, particularmente dentro de las comunidades afroamericanas.

Asimismo, y desde 2018, Inditex forma parte de las compañías que colaboran con ENAR, organización de ámbito europeo con sede en Bruselas para combatir todas las formas de discriminación y racismo. Dentro del marco de colaboración con esta entidad, la comunidad de *Diversity Champions* de Inditex en Europa ha obtenido el certificado de Gestión Holística de la Diversidad, otorgado por primera vez a una compañía europea.

5.1.1.4. Conciliación de la vida personal y profesional

En Inditex potenciamos medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo especial incidencia en la corresponsabilidad. Los planes de igualdad que se negocian dentro del Grupo buscan que la corresponsabilidad sea un derecho y un deber.

Bajas de maternidad y paternidad	2021	2020	2019	2018
Total bajas maternidad y paternidad	2.164	2.204	2.353	2.166
Mujeres	1.640	1.726	1.902	1.770
Hombres	524	478	451	396
Tasa de regreso al trabajo	99%	100%	99%	99%
Mujeres	99%	100%	100%	100%
Hombres	99%	99%	95%	99%
Personas que siguen trabajando para el Grupo 12 meses más tarde de haber regresado de su permiso	1.927	2.287	2.034	2.240
Mujeres	1.459	1.842	1.640	1.881
Hombres	468	445	394	359
Tasa de retención global	87%	97%	94%	86%
Mujeres	85%	97%	93%	90%
Hombres	98%	99%	97%	87%

En este sentido, en España en 2021 se han presentado los diagnósticos para realizar un correcto seguimiento tanto de los datos como de la implantación de medidas de los planes de igualdad. En las empresas que corresponde, por vigencia del plan de igualdad, se ha iniciado la negociación de un nuevo plan. Es el caso de Plataforma Cabanillas, donde se ha iniciado la negociación de su segundo plan de igualdad, o del Grupo Massimo Dutti, que va a iniciar la negociación de su tercer plan.

Durante el ejercicio 2021, y al igual que en ejercicios anteriores, el 100% de nuestros empleados en España (46.075) tuvo derecho a disfrutar del permiso de nacimiento, adopción o acogimiento de menor. 2.164 personas disfrutaron de la baja por nacimiento, adopción o acogimiento (1.640 mujeres y 524 hombres), reincorporándose a su puesto de trabajo la práctica totalidad: 2.148 personas (1.630 mujeres y 518 hombres). Además, un 17% de los empleados en España disfrutaron de una reducción de jornada por cuidado de menores (18% en 2020, 16% en 2019 y 16% en 2018).

Pero más allá de la corresponsabilidad, los planes de igualdad contienen otras medidas de conciliación de la vida personal y profesional, como la posibilidad de fraccionar los permisos por hospitalización o enfermedad de familiares hasta el segundo grado, flexibilidad horaria para los períodos de adaptación escolar en guardería e infantil, o ampliación de las excedencias con reserva de puesto para asuntos personales, estudios, adopción internacional o cuidado de familiares dependientes.

En el ámbito internacional, el Grupo Inditex trabaja para mejorar los derechos garantizados por la legislación local de cada país por medio de políticas conciliadoras, priorizando aquellos mercados en los que la legislación no es particularmente protectora. Es el caso de Estados Unidos, donde desde el año 2019 Inditex ha implantado una política de permisos retribuidos por nacimiento o adopción, para todas nuestras personas. El propósito de esta licencia retribuida es permitir que nuestras personas que cumplan unos requisitos mínimos puedan dedicar tiempo a los cuidados de un recién nacido o de un menor adoptado o en régimen de acogimiento.

Como ya se apuntaba en el caso de España, Inditex también aboga por implementar en otros mercados medidas que amplíen derechos ya existentes en la normativa local o que ayuden a la mejora de la conciliación de la vida personal y profesional, mediante la flexibilidad horaria, la eficiencia en la organización de los equipos, la ampliación de permisos para el cuidado de los menores y/o dependientes o incluso ayudas económicas para sufragar gastos de guardería o cuidados. Todo ello teniendo en cuenta el contexto de cada realidad local en mercados como Reino Unido,

Italia, Alemania, Francia o Argentina, entre otros, donde se han diseñado paquetes de medidas que buscan, como objetivo prioritario, mejorar la calidad de vida de las personas.

5.1.1.4.1. Políticas de desconexión laboral

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, Inditex adquiere el compromiso de promover una política interna que garantice el **derecho a la desconexión laboral en el ámbito digital**. En ese sentido, se anima a la plantilla a que adopte hábitos como el del respeto al descanso entre jornadas laborales y durante el periodo vacacional, así como a favorecer el trato directo entre compañeros como uno de los valores corporativos de Inditex. Sin perjuicio del compromiso adquirido a nivel corporativo, la negociación social ha dado lugar también a otras medidas en esta materia que recogen los últimos Planes de Igualdad de las cadenas (el II Plan de Igualdad de Zara, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Pull&Bear) de aplicación en España.

Francia, pionera en esta materia, ha venido incentivando la desconexión digital para mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar desde hace varios años hasta que ha optado por su inclusión en el convenio de empresa sobre calidad de vida en el trabajo (artículo 6). Así, salvo en casos excepcionales, se recomienda a todas nuestras personas limitar el envío de mensajes o llamadas telefónicas fuera del horario normal de trabajo y se recuerda que no tienen la obligación de responder a los correos electrónicos o llamadas que reciban durante este período. Las personas responsables de departamentos y tiendas conocen este sistema y la Empresa se compromete a recordarles periódicamente este derecho.

En otros mercados como Reino Unido, donde no existe una legislación en vigor que exija la desconexión digital en el ámbito laboral, las marcas del Grupo sí han aplicado una iniciativa basada en que los empleados no reciban comunicaciones por parte de la Compañía durante sus días libres y en la eliminación de aplicaciones de mensajería instantánea como una herramienta de trabajo. Irlanda prevé por su parte el lanzamiento en febrero de 2022 de una guía sobre el derecho a desconectarse para garantizar que no se realizan de manera rutinaria trabajos fuera del horario habitual, así como a respetar el derecho de otra persona a desconectarse (por ejemplo, evitando el envío de correos electrónicos o llamadas extemporáneas).

Existen otras campañas de sensibilización, como la que ha llevado a cabo la filial rusa, desarrollando formación legal para responsables de recursos humanos sobre el tiempo de trabajo y de descanso, y las posibles consecuencias para el empleador si no cumplen con los requisitos.

En los países nórdicos se han dado unas pautas a los encargados y responsables de tienda para que dejen su equipo de trabajo en la tienda, de manera que no pueden hacer uso de los dispositivos electrónicos puestos a su disposición en el trabajo durante su tiempo de descanso.

En general, tanto los equipos de sistemas como de recursos humanos de nuestras filiales trabajan en la promoción e implementación de estos hábitos de trabajo saludable, con independencia de la existencia o no de una normativa en vigor, ya sea por medio de la información, formación y sensibilización, ya sea mediante la adopción de medidas específicas aplicadas a nuestros sistemas corporativos, como el correo electrónico.



5.1.2. Gestión de talento

GRI 103-2; 102-8; 404-1; 404-2 Y AF5

El talento es nuestro principal valor para poder transmitir nuestra pasión por la moda responsable a nuestros clientes. Ponemos a las personas en el centro, ya sean nuestros empleados o candidatos, y trabajamos en torno a cuatro objetivos desde el punto de vista de la gestión del talento:

- Ser capaces de **atraer el mejor talento** para trabajar con nuestra Compañía.
- Proporcionar **oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional** mediante la promoción interna y la movilidad.

- Facilitar el **aprendizaje** continuo, tanto en las nuevas funciones que van apareciendo como en la transformación de lo que ya hacíamos, mediante formación, sensibilización y comunicación.

- Aportar un entorno de trabajo seguro, enriquecedor y motivador, con condiciones atractivas que nos permitan **retener el talento, conectar con nuestras personas y potenciar su compromiso**.

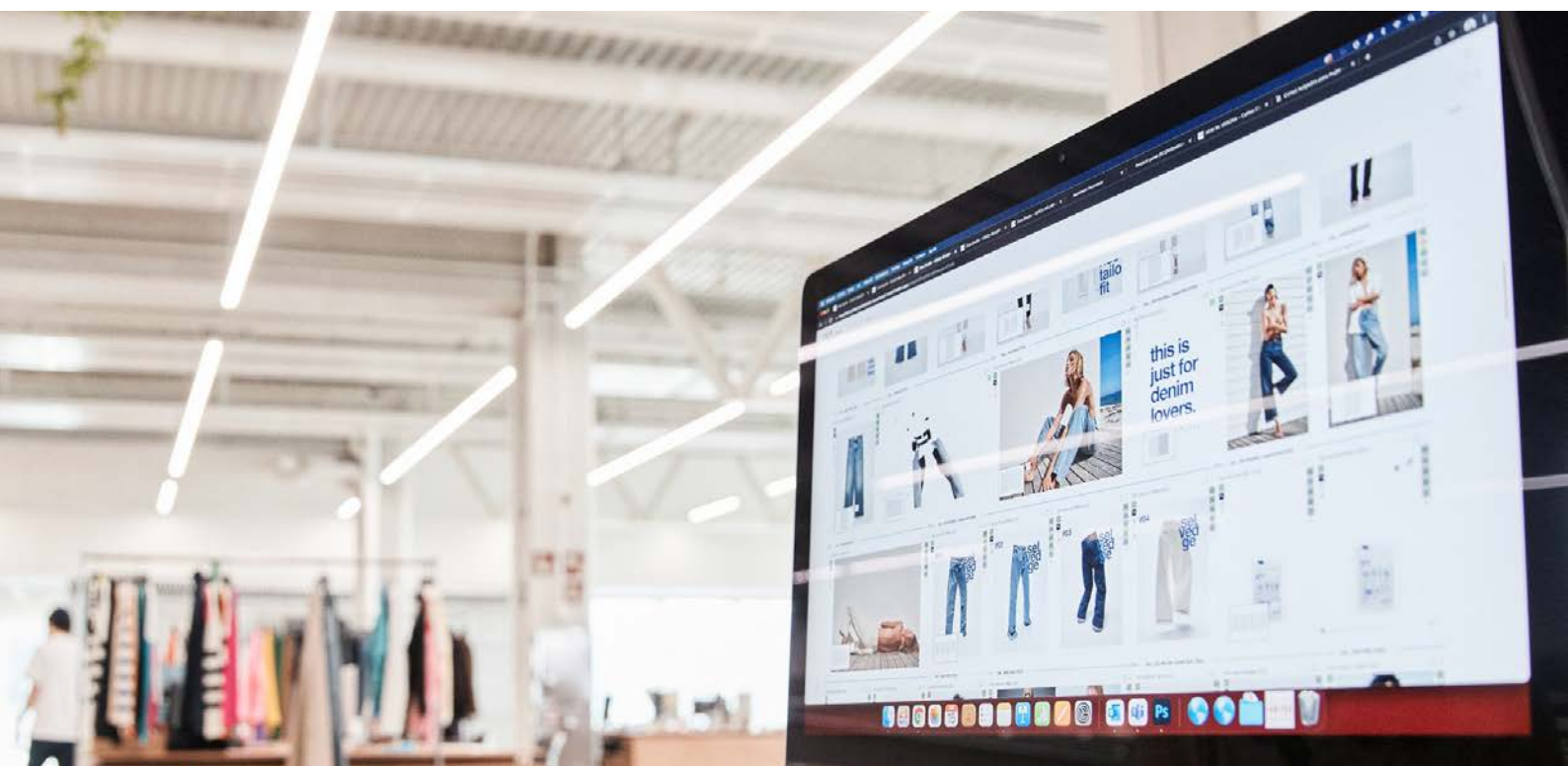
5.1.2.1. Atracción de talento

Dar a conocer nuestra propuesta de valor como empleadores en todas las marcas y áreas de trabajo del Grupo y comunicarnos con nuestros candidatos es fundamental para resultar atractivos para el mejor talento. Más de dos millones de personas siguen a nuestra marca empleadora, **Inditex Careers**, en sus

HITO 2021

Inditex lanza el programa de formación *The Sustainable Fashion School*, un espacio de conocimiento e inspiración en el que nuestros equipos comerciales son acompañados con una base muy sólida de conocimientos técnicos y con acceso a las últimas innovaciones en materia de sostenibilidad.

Este programa de especialización sobre los fundamentos del proceso textil ha sido co-creado junto con la *University of Leeds*, una universidad referente a nivel internacional en el sector textil.



perfiles de redes sociales: LinkedIn, Instagram, Facebook, Twitter, Wechat y Weibo. Este año, como novedad, hemos inaugurado nuestra presencia en Tik Tok mediante un reto para trabajar en nuestras tiendas en Portugal. Además, *Inditex Careers*, nuestro portal de empleo, se consolida como nuestra principal fuente de selección con más de 14,3 millones de visitas provenientes de 200 mercados en 2021 (9,4 millones de visitas de 200 mercados en 2020 y 6,8 millones de visitas de más de 190 mercados en 2019). En enero de 2020 este portal obtuvo la Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG, con nivel de conformidad AA.

En 2021 se ha consolidado la **digitalización** del proceso completo de selección en tienda, que va desde la recepción de las necesidades de contratación por parte de la tienda hasta la firma del contrato digital (piloto en España). Las entrevistas y dinámicas de grupo se convierten en experiencias online a través de *webinars*, *team plays* o vídeos que nos envían quienes quieren trabajar en nuestro Grupo. De esta forma aseguramos un proceso flexible y sostenible, que reduce significativamente el uso de papel y los desplazamientos.

Nuestra relación con las principales universidades y escuelas sigue siendo vital para llegar al talento en las áreas creativas, de gestión y de tecnología. En 2021 hemos lanzado **Zara Boost**, un programa para descubrir talento junior en las áreas de tecnología y *e-commerce*. A través de un reto de programación *online*, más de 1.600 jóvenes pusieron

en práctica sus conocimientos y habilidades. Las personas que se incorporaron al Grupo a través de esta iniciativa han contado con una formación inicial y un programa de *mentoring* por parte de nuestros equipos de tecnología.

En cuanto a reconocimientos en materia de marca empleadora, Merco Talento destaca a Inditex por **11º año consecutivo en el primer lugar** de su estudio en el que analiza a las 100 mejores empresas para trabajar. También en España, *Universum* incluye, por séptimo año consecutivo, a Inditex entre las tres mejores empresas para desarrollarse profesionalmente en la categoría de Negocios y Comercio a partir de las encuestas realizadas a universitarios. Además, Zara aparece por primera vez en el ranking **World's Most Attractive Employers** en la categoría de Negocios de *Universum*, que analiza las compañías más atractivas para los estudiantes en los 10 mercados internacionales más significativos a nivel de atracción de talento.

5.1.2.2. Desarrollo de talento

En Inditex apostamos por **proporcionar oportunidades de desarrollo a nuestras personas**, algo totalmente ligado a nuestro ADN. Las oportunidades de promoción interna y movilidad permiten a nuestros equipos crecer personal y profesionalmente, y dibujan innumerables trayectorias y caminos distintos en la Compañía.



En 2021 el **50% de las vacantes del Grupo se han cubierto de forma interna** (46% en 2020), dando lugar a que **cerca de 7.500 personas hayan sido promocionadas** a lo largo del año (cerca de 2.000 en 2020). Por género, el 76% de las promociones han sido para mujeres y el 24% para los hombres, una cifra que se corresponde con la distribución de nuestra plantilla. Nuestra apuesta por generar oportunidades de desarrollo interno se traduce en nuestros equipos de oficina en cerca de 550 promociones y más de 710 cambios de función, departamento, formato comercial o mercado.

InTalent desempeña un papel fundamental en el fomento de la promoción interna de nuestras personas de tienda, dándoles visibilidad sobre oportunidades de desarrollo en la Compañía y ayudando a nuestros equipos de talento a identificar personas con interés por crecer profesionalmente. **InTalent** cuenta con más de 59.000 personas registradas en 53 mercados de todo el mundo.

Además, **LEAP&Co**, nuestra aplicación de gestión del talento y formación en el puesto de trabajo para nuestros equipos de tienda, proporciona autonomía a los responsables de tienda y los equipos de soporte de zona para gestionar los planes de desarrollo de las personas de su entorno, organizar a su red de formadores especialistas por área y hacer el seguimiento de las nuevas incorporaciones y personas en formación. Esta plataforma está operativa en las tiendas de Zara de 37 mercados de Europa, América y Asia. Entre nuestras marcas, Pull&Bear ha implementado **LEAP&Co** en España y Zara Home en España, Holanda, Alemania y Rumanía. Actualmente casi 51.000 empleados están activos en la aplicación, donde este año se han invertido más de 800.000

horas de formación, una cifra más de seis veces mayor a la del ejercicio anterior (121.000 horas).

Este año hemos lanzado también **Big Store**, un programa con el que conseguimos que nuestros equipos de tienda evolucionen para proporcionar una única experiencia de compra para el cliente independientemente del canal en el que se produzca. De esta forma, nuestros equipos de tienda apoyan nuestra tienda integrada, atendiendo al cliente tanto en tienda física como *online*. Para ello, las personas interesadas pasan un proceso de selección y entran en un programa de desarrollo donde reciben los conocimientos necesarios para estas funciones. Así, conseguimos que los equipos de tienda acompañen de forma natural nuestro objetivo de conseguir una tienda integrada y que se impliquen y sean protagonistas de la transformación digital del Grupo, aprovechando mejor los recursos disponibles hacia una gestión más sostenible. **Big Store** está presente en España, y en 2021 ha contado con más de 450 participantes, lo que ha supuesto que más de 107.000 horas de nuestras personas de tienda física se hayan dedicado a la atención al cliente por canales digitales.

5.1.2.3. Formación

La formación es otra de las palancas fundamentales para favorecer el **crecimiento profesional** de nuestras personas.

Nuestra cultura es eminentemente práctica, lo que determina que la formación de los equipos sea fundamentalmente en el puesto de trabajo (*formación on-the-job*), y que nos basemos en un modelo donde la formación interna es clave. Mantenemos una red

de formadores internos que transmiten la cultura y la operativa de la Compañía para garantizar el éxito de las nuevas incorporaciones.

En 2021 hemos lanzado a nivel internacional **Tra!n**, nuestra nueva plataforma de aprendizaje, moderna, ágil y con un aspecto que se asemeja a las actuales plataformas de *streaming*. A través de esta plataforma nuestros equipos de todo el mundo pueden acceder, tanto desde su ordenador como desde sus dispositivos móviles, a una oferta variada de contenidos formativos ordenados por temáticas como Producto y Moda, Sostenibilidad, Cultura & Valores, Cliente, Procesos, Habilidades, Seguridad y Salud, y *Digital & Tech*. Los contenidos

son producidos tanto internamente, aprovechando y compartiendo el conocimiento de nuestros equipos, como en colaboración con entidades educativas de referencia.

Desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2022 se han impartido más de 2,3 millones de horas de formación con más de 551.000 participantes (más de 1 millón de horas y más de 370.000 participantes en 2020, más de 3 millones de horas y 360.000 participantes en 2019 y más de 2,7 millones de horas y 146.000 asistentes en 2018).

El detalle de los indicadores de formación es el siguiente:

Desglose por clasificación profesional¹⁷:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2021

	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Dirección	159.783	62.816	11.890	13,4
Responsable	196.199	58.174	15.367	12,8
Especialista	1.986.390	430.890	137.785	14,4
Total	2.342.373	551.880	165.042	14,2

2020

	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Dirección	126.121	46.054	12.591	10,0
Responsable	126.282	49.892	16.480	7,7
Especialista	748.448	275.659	115.045	6,5
Total	1.000.851	371.605	144.116	6,9

2019

	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Dirección	170.913	26.647	10.473	16,3
Responsable	260.524	39.447	19.779	13,2
Especialista	2.657.853	295.156	146.359	18,2
Total	3.089.290	361.250	176.611	17,5

2018

	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Dirección	98.282	9.044	7.601	12,9
Responsable	253.276	19.124	20.350	12,4
Especialista	2.400.265	118.278	146.435	16,4
Total	2.751.823	146.446	174.386	15,8

17. La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesionales:

- Dirección: empleados en posiciones de dirección con responsabilidad sobre grupos de trabajo interdisciplinares, relacionados con las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, tecnología, sostenibilidad y resto de servicios generales. Se incluye a los directores de tienda en esta categoría.
- Responsable: empleados que forman parte de grupos de trabajo interdepartamentales y transversales a las actividades de diseño, logística y tiendas, así como de sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.
- Especialista: empleados con impacto por contribución individual, relacionados con una de las actividades del Grupo en las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

Desglose por género¹⁸:

GÉNERO

2021

	Personas únicas formadas	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Hombre	32.373	610.137	123.766	40.049	15,2
Mujer	97.698	1.732.236	428.114	124.993	13,9
Total	130.071	2.342.373	551.880	165.042	14,2

2020

	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Hombre	259.185	89.809	34.793	7,4
Mujer	741.666	281.796	109.323	6,8
Total	1.000.851	371.605	144.116	6,9

2019

	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
Hombre	717.280	82.930	43.146	16,6
Mujer	2.372.010	278.320	133.465	17,8
Total	3.089.290	361.250	176.611	17,5

Desglose por área geográfica:

ÁREA GEOGRÁFICA

	2021				2020				2019			
	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona	Horas Formación	Participantes	Plantilla media	Horas por persona
España	316.712	110.930	46.075	6,9	218.789	113.150	40.279	5,4	351.421	117.637	48.687	7,2
Europa (sin España)	1.213.307	345.372	82.619	14,7	565.654	156.289	69.834	8,1	2.085.281	163.656	84.634	24,6
América	348.139	71.624	19.888	17,5	61.725	60.877	16.788	3,7	45.684	48.929	19.749	2,3
Asia & Resto del mundo	464.215	23.954	16.460	28,2	154.683	41.289	17.215	9	606.904	31.028	23.541	25,8
Total	2.342.373	551.880	165.042	14,2	1.000.851	371.605	144.116	6,9	3.089.290	361.250	176.611	17,5

18. Una persona puede asistir a más de una formación. En el indicador "personas únicas formadas", aquellas personas que han asistido a más de un curso se contabilizan una única vez. Sobre este indicador, solo se dispone del desglose por género.

Desglose por contenido:

CONTENIDO

	2021		2020		2019	
	Horas Formación	Participantes	Horas Formación	Participantes	Horas Formación	Participantes
Corporativo ("Cómo somos")	675.216	241.322	252.570	168.746	1.358.388	131.289
Clientes	74.634	39.021	35.241	25.420	106.818	102.982
Moda y Producto	49.768	62.975	124.328	88.236		
Idiomas	73.666	18.737	52.617	2.433	52.033	2.536
Procesos, Técnicas y Herramientas	1.313.940	155.757	488.963	55.992	475.668	60.701
Habilidades	155.150	34.068	47.132	30.778	1.096.383	63.742
Total	2.342.373	551.880	1.000.851	371.605	3.089.290	361.250

Principales iniciativas de formación en 2021

● **Diversidad e Inclusión.** Además de las acciones de sensibilización presentadas en el apartado 5.1.1.3. Iniciativas globales para promover la diversidad e inclusión, durante el ejercicio 2021 se han desarrollado diferentes programas formativos que han alcanzado a más de 30.000 personas (más de 6.200 personas en 2020). Su objetivo es extender y explicar a nuestra plantilla las razones por las que un entorno de trabajo diverso, igualitario, integrador y libre de cualquier tipo de discriminación resulta especialmente positivo para la Empresa. Los principales cursos son los siguientes:

- **Diversidad, Inclusión y Pertenencia** es una formación en formato *e-learning* para dar a conocer nuestra Política de Diversidad e Inclusión e introducir conceptos básicos relacionados con los valores inclusivos de nuestra Compañía. Está disponible en distintos idiomas para los diferentes mercados.

- **The Right leader @ Inditex is inclusive** es un taller interactivo desarrollado a nivel internacional, ideado para ayudar a nuestros equipos de dirección a construir entornos de trabajo más inclusivos, con una visión estratégica de la gestión de la diversidad.

- **Prevención del acoso y la discriminación** hace referencia a una serie de programas formativos presenciales y online desarrollados en diferentes países, con el objetivo de fomentar entornos más respetuosos e inclusivos libres de cualquier tipo de discriminación y acoso.

- **D&I Matching HR** es un curso experto destinado a los equipos de Recursos Humanos que permite profundizar en las distintas líneas de actuación relacionadas con el área de Diversidad e Inclusión, y que da herramientas para fomentar entornos de trabajo más respetuosos y para entender cómo luchar contra la discriminación desde distintos ángulos.

- **Promoting LGTB+ inclusion in the workplace** es un curso creado en Estados Unidos que promueve la inclusión de personas del colectivo LGTB+ en el entorno laboral.

- A lo largo del año se han celebrado múltiples **talleres, masterclasses y charlas** a nivel internacional y local, y hemos realizado sesiones sobre sesgos inconscientes (*Inclusion 2.0*), para ayudar a combatir los estereotipos, y liderazgo inclusivo (*Sustain yourself*), entre otros temas de diversidad. Además, los Champions de Diversidad de los países han podido participar en charlas de expertos con temáticas como combatir la discriminación, fomentar la inclusión o inclusión de la discapacidad, entre otras.

● **Idiomas. Busuu** es una aplicación para dispositivos móviles que permite aprender, con la inclusión este año del holandés, hasta 13 idiomas. Ofrecemos a todas nuestras personas acceso a su versión *premium*, que incluye la posibilidad de obtener certificados oficiales (más de 2.600 este año), siendo el inglés y el español los idiomas más estudiados. En total, nuestras personas han dedicado más de 34.000 horas para mejorar sus conocimientos de idiomas en *Busuu* durante 2021.

#BOOSTYOURPOWER

#BoostYourPower es una iniciativa para trasladar, formar y sensibilizar a nuestras personas en materia de sostenibilidad, integrándola en todas las áreas de la Compañía.

Estamos convencidos de que la sostenibilidad va mucho más allá de un concepto, es una forma de trabajar, una forma de pensar, de abordar todo lo que hacemos. Es un valor que queremos integrar en la cultura de la Compañía, y para ello tenemos que involucrar no solo a todos nuestros equipos, sino también a todo nuestro ecosistema: clientes, colaboradores y cadena de suministro. Ser más sostenibles es una responsabilidad de todos.

Nuestro objetivo es involucrar a todas las personas de la Compañía, estén donde estén, y construir juntos esta visión. Durante el año 2021 nos hemos centrado en dos áreas clave por su impacto: los equipos comerciales, con sus oficinas de compras, por su poder de decisión sobre el propio producto; y nuestras tiendas, porque son el contacto directo con el cliente.

Enmarcado en esta iniciativa nace **The Sustainable Fashion School**, un espacio de conocimiento e inspiración en el que nuestros equipos de compras y diseño son acompañados con una base muy sólida de conocimientos técnicos y con acceso a las últimas innovaciones en materia de sostenibilidad. Este programa de especialización sobre los fundamentos del proceso textil lo hemos co-creado junto con la *University of Leeds*, una universidad referente a nivel internacional en el sector textil. Cerca de 1.000 personas están participando en el programa, que durará hasta finales de 2022, y reciben semanalmente nuevos contenidos.

Además, en cada una de nuestras tiendas de Zara en el mundo hemos identificado a las personas más comprometidas con la sostenibilidad, nuestros **Changemakers**. Esta comunidad se encarga de que la sostenibilidad llegue a todos nuestros equipos de tienda. Reciben formación continua y están conectados en directo con personas de diferentes áreas de la Compañía, que les transmiten de primera mano las iniciativas que Inditex lleva a cabo en el ámbito de la sostenibilidad, de modo que cada *Changemaker* pueda extenderlo a sus compañeros, recogiendo además sugerencias e inquietudes de nuestros equipos y clientes. A cierre del ejercicio, el proyecto ya está funcionando en más de 650 tiendas en 53 mercados, con lo que más de 33.000 personas ya están aprendiendo sobre nuestras iniciativas de sostenibilidad gracias a sus más de 700 *Changemakers*.



●**Campus Zara.** Es una iniciativa que nace para responder a la necesidad de formación y desarrollo de las nuevas promociones y de las personas que ocupan una posición de responsabilidad en tienda. Las tiendas Campus son algunas de nuestras tiendas Zara que se utilizan como escenario práctico para la formación de los puestos de responsabilidad en tres áreas (dirección, comercial y operaciones). En 2021 se han formado más de 2.500 personas, con un total de más de 22.000 horas impartidas. Además, este año se ha lanzado la Escuela Zara, encargada de la formación continua de todos los equipos de tienda. Para ello, el equipo de especialistas de Campus ha formado a más de 650 tutores, encargados de dirigir las cápsulas formativas en sus respectivas tiendas.

●**Programas de formación virtuales.** A lo largo de este año hemos continuado con los programas de formación virtuales que arrancamos el año pasado. En 2021, hemos lanzado *HR Virtual Training*, un itinerario de especialización diseñado para que los equipos de Recursos Humanos se mantengan al día en las últimas tendencias de gestión de personas. En el primer módulo, denominado *Core*, se han impartido 10 charlas con 2.814 asistencias de 40 países. En la segunda parte, de especialización, se abordaron temas como liderazgo, gestión, bienestar o *big data* y fueron seguidos por 350 personas.

5.1.2.4. Conexión con nuestras personas y compromiso

Ofrecer un entorno de trabajo enriquecedor y con condiciones atractivas que nos ayuden a retener el talento, conectar con nuestras personas y potenciar su compromiso es el cuarto pilar de nuestra estrategia de gestión de talento. En ese sentido, INET, nuestra aplicación de comunicación interna, desempeña un papel esencial en la forma en que conectamos con nuestros equipos.

Presente en todos nuestros mercados con empleados en formato *app* y web, ha registrado en 2021 más de 21 millones de accesos (más de 19 millones en 2020). Este año, además, hemos actualizado completamente su diseño, ofreciendo una navegación mucho más intuitiva y simplificada para nuestros usuarios. Gracias a INET digitalizamos la comunicación en todos los mercados donde estamos presentes con todas nuestras personas, incorporamos novedades de forma continua y nos mantenemos conectados permanentemente.

En 2021 hemos lanzado **canales específicos de comunicación para algunas de nuestras marcas comerciales.** En ellos, tenemos la oportunidad de llevar la omnicanalidad a las 'reuniones de buenos días', compartiendo con nuestras personas información sobre

producto, procesos, personas, novedades, tendencias e inspiración cada mañana en todos los mercados donde operamos. Estos canales sirven también para recibir opiniones, sugerencias y comentarios de primera mano de nuestros equipos. Zara cuenta con *Dear Team*, Zara Home con *#tengoalgoquecontarte*, Pull&Bear con *#stayawake* y Massimo Dutti con *Journal*.

Asimismo, en 2021 también hemos avanzado en el despliegue de **InStories**, nuestra red social interna, presente en 13 mercados (México, Rusia, Bielorrusia, Brasil, Reino Unido y los Países Bajos se han unido a Italia, Portugal, Grecia, Turquía, Polonia, Corea del Sur y Japón). La comunidad de *InStories* ya ha compartido más de 100.000 *posts*.

5.1.3. Empleo

GRI 103-2; 103-3; 102-8; 405-1 Y AF22

En Inditex buscamos siempre garantizar **ambientes laborales estimulantes, estables y seguros**, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional sean una realidad y donde cuidemos de las condiciones de nuestras personas. Dado nuestro carácter internacional y presencia en multitud de mercados con realidades muy diversas, trabajamos para adaptar nuestras respuestas a las necesidades locales de nuestro personal empleado. El objetivo: crear entornos laborales de calidad en cada uno de los mercados donde el Grupo está presente.

Durante el ejercicio 2021, marcado todavía en muchos mercados por la pandemia mundial de la covid-19, la prioridad y los esfuerzos del Grupo han continuado centrándose en reducir en lo posible el impacto que las restricciones y las medidas para frenar la propagación del virus, aprobadas por los diferentes estados, estaban causando en el empleo y en el normal funcionamiento de nuestro negocio. Por ello, con el objetivo principal de preservar el empleo, se utilizaron de nuevo los instrumentos legales puestos a disposición principalmente por las administraciones de Francia, Alemania, Portugal, Reino Unido y Canadá, entre otros, para compensar las retribuciones de la plantilla durante los periodos de restricciones debidas a la covid-19, lo que permitió recuperar en torno a los 65 millones de euros.

5.1.3.1. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

En el ejercicio 2021, el 81% de nuestras personas han tenido un contrato indefinido (frente al 87% en 2020, el 77% en 2019 y el 73% en 2018). Ello se debe a que, con la progresiva vuelta a la normalidad tras la pandemia, se ha reforzado la contratación en tiendas en los momentos más fuertes de ventas del año, de modo

que, aunque la plantilla indefinida sube en términos absolutos (8.391 más que en 2020), su proporción sobre el total desciende ligeramente.

Las siguientes tablas exponen los diferentes tipos de contrato por género, edad y clasificación profesional:

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, por género, edad y clasificación profesional¹⁹

	2021				2020				2019				2018			
	Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
Distribución por género																
Mujer	100.925	81%	24.235	19%	93.784	87%	14.543	13%	100.968	76%	31.606	24%	96.518	74%	34.607	26%
Hombre	32.904	83%	6.978	17%	31.690	88%	4.135	12%	34.219	78%	9.818	22%	30.655	71%	12.606	29%
Total	133.829	81%	31.213	19%	125.438	87%	18.678	13%	135.187	77%	41.424	23%	127.173	73%	47.213	27%
Distribución por edad																
Menos de 30 años	64.824	71%	26.252	29%	64.716	81%	15.034	19%	70.658	68%	33.387	32%	65.186	63%	38.797	37%
De 30 a 40 años	45.593	92%	4.066	8%	41.677	93%	3.031	7%	44.874	87%	6.711	13%	44.145	86%	7.155	14%
Más de 40 años	23.412	96%	895	4%	19.045	97%	613	3%	19.655	94%	1.326	6%	17.842	93%	1.261	7%
Total	133.829	81%	31.213	19%	125.438	87%	18.678	13%	135.187	77%	41.424	23%	127.173	73%	47.213	27%
Clasificación profesional²⁰																
Dirección	13.788	97%	2.313	3%	11.451	96%	539	4%	9.268	89%	1.146	11%	7.000	90%	808	10%
Responsable	15.582	96%	4.677	4%	15.596	95%	811	5%	19.209	92%	1.657	8%	18.215	88%	2.614	12%
Especialista	104.459	78%	24.223	22%	98.391	85%	17.328	15%	106.710	73%	38.622	27%	101.958	70%	43.791	30%
Total	133.829	81%	31.213	19%	125.438	87%	18.678	13%	135.187	77%	41.424	23%	127.173	73%	47.213	27%

5.1.3.2. Distribución de la plantilla por tipo de jornada

En cuanto al tipo de jornada, en 2021 el 56% de la plantilla trabaja a tiempo parcial y el 44% a tiempo completo (50% a tiempo parcial y 50% a tiempo completo en el ejercicio 2020²¹, 53% a tiempo parcial y 47% a tiempo completo en 2019, y 49% a tiempo parcial y 51% a tiempo completo en 2018).

La proporción de trabajadores a tiempo parcial y completo refleja una realidad muy vinculada al sector del comercio, donde habitualmente se requieren equipos de refuerzo a tiempo parcial en momentos determinados de la temporada, y cuyo empleo se compagina a menudo con otras actividades, principalmente, los estudios. En 2021, la variación en la distribución de plantilla por tipo de jornada se explica por el importante número de mercados donde las tiendas no han podido disponer a lo largo del ejerci-

cio de un horario comercial completo, y han operado con restricciones horarias y/o de aforo debido a la situación sanitaria. En este contexto, es importante destacar también que las sustituciones para cubrir el mayor número de bajas médicas en las plantillas debido a la covid-19 se han traducido en un ligero incremento de la jornada parcial.

El empleo FTE (*Full Time Equivalent*, por sus siglas en inglés), es decir, la plantilla resultante tras consolidar todas las horas a tiempo completo, constituyó en 2021 el 90,9% del total de puestos de trabajo²² (89,5% en 2020, 89,2% en 2019 y 89,3% en 2018). Se trata de un indicador relevante a la hora de explicar la calidad del empleo, y que refleja que las jornadas parciales son amplias, con una extensión cercana a la jornada completa.

19. Datos de tipo de contrato y tipo de jornada disponibles en el ejercicio 2021 para el 98,2% de la plantilla (no disponibles para Bélgica) (95,4% en 2020 y 94,7% en 2019). Para el cálculo del número de contratos por tipo de jornada por género, edad y clasificación profesional se aplican los porcentajes correspondientes sobre el dato total de plantilla.

20. La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesionales:

- Dirección: empleados en posiciones de dirección con responsabilidad sobre grupos de trabajo interdisciplinarios, relacionados con las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, tecnología, sostenibilidad y resto de servicios generales. Se incluye a los directores de tienda en esta categoría.
- Responsable: empleados que forman parte de grupos de trabajo interdepartamentales y transversales a las actividades de diseño, logística y tiendas, así como de sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.
- Especialista: empleados con impacto por contribución individual, relacionados con una de las actividades del Grupo en las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

21. El dato de proporción de empleados a jornada completa y parcial reportado en 2020 ha sido corregido. El dato correcto es de un 50% con jornada completa y 50% con jornada parcial.

La distribución de la plantilla con jornada parcial, de acuerdo con el género, la edad y la clasificación profesional se muestra a continuación:

Distribución de la plantilla con jornada parcial, por género, edad y clasificación profesional²³

	2021		2020		2019		2018	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%
Distribución por género								
Mujer	72.992	58%	56.640	52%	70.308	55%	63.292	51%
Hombre	19.026	48%	15.861	44%	23.601	47%	22.091	43%
Total	92.018	56%	72.501	50%	93.909	53%	85.383	49%
Distribución por edad								
Menos de 30 años	65.213	72%	49.137	62%	66.978	64%	58.626	58%
De 30 a 40 años	19.375	39%	17.576	39%	20.854	40%	21.471	41%
Más de 40 años	7.430	31%	5.788	29%	6.077	29%	5.286	27%
Total	92.018	56%	72.501	50%	93.909	53%	85.383	49%
Clasificación profesional ⁽²⁴⁾								
Dirección	493	4%	428	4%	273	3%	139	2%
Responsable	1.873	11%	1.545	9%	1.804	9%	1.831	9%
Especialista	89.652	67%	70.528	61%	91.832	63%	83.413	57%
Total	92.018	56%	72.501	50%	93.909	53%	85.383	49%

5.1.3.3. Bajas

La plantilla en España, al cierre del ejercicio 2021, es de 46.075 personas, de las cuales un 74% son mujeres y un 26% son hombres (74% mujeres y 26% hombres en 2020, 76% mujeres y 24% hombres en 2019, y 75% mujeres y 25% hombres en 2018).

En 2021, las bajas registradas en España con causa de despido por distintos motivos han ascendido a 741 (968 bajas en 2020, 978 en 2019 y 954 en 2018). Tomando este dato desagregado por sexo, refleja casi una proporción similar al género de la plantilla, ya que el número de mujeres que extinguieron su relación laboral por esta causa fue de 537, el 73%, frente a 204 hombres, el 27% (770 mujeres, el 80%, frente a 198 hombres, el 20%, en 2020; y 746 mujeres, el 75%, frente a 232 hombres, el 25%, en 2019; y 721 mujeres, el 76%, frente a 233 hombres, el 24%, en 2018).



Por lo que respecta a los despidos por clasificación profesional en España, el 76% se han concentrado en puestos de especialista —de acuerdo con la clasificación anteriormente expuesta— (71%, 71% y

22. Datos de empleo FTE disponibles en el ejercicio 2021 para el 91% de la plantilla (no disponibles para los mercados de Bélgica, Estados Unidos y Turquía).

23. Datos de tipo de contrato y jornada disponibles en el ejercicio 2021 para el 98,2% de la plantilla (no disponibles para Bélgica) (95,4% en 2020 y 94,7% en 2019). Para el cálculo del número de contratos por tipo de jornada por género, edad y clasificación profesional se aplican los porcentajes correspondientes sobre el dato total de plantilla.

24. La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesional es:

- Dirección: empleados en posiciones de dirección con responsabilidad sobre grupos de trabajo interdisciplinares, relacionados con las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, tecnología, sostenibilidad y resto de servicios generales. Se incluye a los directores de tienda en esta categoría.
- Responsable: empleados que forman parte de grupos de trabajo interdepartamentales y transversales a las actividades de diseño, logística y tiendas, así como de sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.
- Especialista: empleados con impacto por contribución individual, relacionados con una de las actividades del Grupo en las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

75% en 2020, 2019 y 2018, respectivamente), tanto para tienda como para puestos de sedes corporativas, fábricas propias y centros logísticos. El 14% de los despidos han sido en puestos de responsable, y el 10% restante en puestos de dirección. Respecto a los despidos por edad en España, el 43% (51%, 56% y 52% en 2020, 2019 y 2018, respectivamente) se han producido en el personal de entre los 30 y los 40 años, donde se concentra el grueso del personal en España. Se mantiene una proporción coherente con la propia distribución de la plantilla en nuestro país, donde radican los servicios corporativos de la Sociedad. El 35% de los despidos se han producido en el tramo de más de 40 años (representa un 33% de nuestra plantilla), y el 22% restante en el colectivo de menos de 30 años (que supone el 32% de nuestras personas en España).

En todo el mundo, con una plantilla de 165.042 personas en 2021 (144.116 personas en 2020, 176.611 personas en 2019 y 174.386 personas en 2018), el número de despidos ha sido de 4.892 (5.870, 6.428 y 8.661 despidos en 2020, 2019 y 2018, respectivamente). Del total de despidos, el número de mujeres que finalizaron su relación con el Grupo por esta causa fue de 3.441, el 70%, frente a 1.451 hombres, el 30% (4.332 mujeres, el 74%, y 1.538 hombres, el 26%, en 2020; 4.344 mujeres, el 68%, y 2.084 hombres, el 32%, en 2019; y 6.134 mujeres, el 71%, y 2.527 hombres, el 29%, en 2018), dato nuevamente consistente con la distribución por género de la plantilla global. Por lo que respecta a los despidos por clasificación profesional, el 83% se han concentrado en puestos de especialista (81%, 87% y 89% en 2020, 2019 y 2018, respectivamente), el 10% en puestos de responsable, y el 7% restante en puestos de dirección, lo que es consistente también con nuestra distribución de plantilla. Por edad, el 60% de los despidos se corresponde con menores de 30 años (61%, 68% y 75% en 2020, 2019 y 2018, respectivamente), colectivo donde se encuadra el 58% de los empleados del Grupo (54%, 61% y 62% en 2020, 2019 y 2018, respectivamente). El 30% de los despidos se dan en el tramo de 30 a 40 años (que supone el 28% de nuestra plantilla), y el 10% restante en el colectivo de más de 40 años (que supone un 14% de nuestras personas).

5.1.4. Relaciones sociales

GRI 102-41; 102-8; AF26 Y AF29

Estamos comprometidos firmemente con el **respeto de los derechos laborales** de nuestros empleados en todo el mundo y, en particular, con su **derecho de participación**, como elemento esencial en el desarrollo sostenible del modelo de negocio.

El Código de Conducta y Prácticas Responsables de Inditex, que se aplica de manera global a todo el personal del Grupo, recoge a lo largo de su Capítulo 3, dedicado a los Principios Generales, el **respeto a las relaciones y derechos sindicales**. Según dicho Código, “los empleados de Inditex tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva”. Además, el apartado 4.2 señala que “Inditex adopta, como parte de sus normas internas, el contenido de los acuerdos o convenios colectivos nacionales o internacionales en los que ha entrado, acordando promoverlos y hacerlos cumplir”.

Contamos con un acuerdo global para el respeto y la promoción del trabajo digno y de los derechos laborales, firmado en 2009 con la Federación Sindical Internacional *UNI Global Union* (UNI), la red en la que se integran organizaciones sindicales del sector del comercio y la distribución y que agrupa a más de 900 sindicatos en todo el mundo y representa a más de 20 millones de trabajadores, que pone de manifiesto este compromiso. El 100% de los empleados del Grupo Inditex está cubierto por el Acuerdo Global firmado con UNI.

El Acuerdo entre UNI e Inditex se refiere de forma específica a una serie de materias que se regulan de conformidad con los principios marcados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Entre otros derechos, se hace especial mención a la aplicación de los Convenios de la OIT 87 y 98, sobre la **libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva**. Al respecto, el Acuerdo señala que “Inditex reconoce el derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores y negociar colectivamente las condiciones de trabajo que les afectan”.
- Se garantiza la **libertad de las personas para afiliarse a cualquier sindicato y la no discriminación** por la condición de miembro afiliado a un sindicato dentro de las relaciones laborales. Asimismo, y al amparo de los Convenios de la OIT 100 y 111 y, sobre la base de la no discriminación en el empleo, se defiende por las partes la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas y la no discriminación en materia retributiva cuando se realiza trabajo de igual valor. Inditex adquiere el compromiso de cumplir con la legislación y/o convenios nacionales que resulten de aplicación, en cumplimiento de los Convenios de la OIT 1 y 47 y de la Recomendación 116 de la OIT, en materia de jornada y horas de trabajo.

En cuanto al ámbito objetivo de aplicación del Acuerdo con UNI, además de la referencia a la protección y promoción de los derechos fundamentales, el Grupo se compromete a cumplir los



requisitos establecidos por las legislaciones y los convenios colectivos nacionales en materias como la jornada de trabajo, la protección del ambiente de trabajo seguro, saludable y sostenible, así como en la promoción de las mejores prácticas para la salud y seguridad en el trabajo con los equipos y la formación adecuada. El Acuerdo entre Inditex y UNI establece los derechos mínimos para el personal de las distintas compañías del Grupo porque, en todo caso, se respetarán las disposiciones legales, contractuales o de convenio colectivo que otorguen mayores derechos.

Tras la firma del Acuerdo entre Inditex y UNI, el Sindicato americano *United Food and Commercial Workers International Union* (UFCW), afiliado a UNI, se mostró interesado en alcanzar un pacto específico con la Compañía, que englobara los términos del citado Acuerdo de 2009 para sus tiendas de Estados Unidos. Atendiendo a esta demanda, se firmó en 2015 un Acuerdo con UNI, UFCW, Inditex y Zara USA, que supuso la aprobación de un convenio colectivo que actualmente se extiende a 24 tiendas de los estados de Nueva York, New Jersey y Connecticut (21 tiendas en 2020).

Por su parte, el Comité de Empresa Europeo (CEE) del Grupo Inditex, que se constituyó formalmente

en el año 2019, nació con el objetivo de convertirse en un órgano de garantía y efectividad de la información y consulta a los trabajadores en cuestiones de naturaleza transnacional. Por ello, desempeñó un papel crucial durante la pandemia como interlocutor natural de la Compañía en todo lo relacionado con la situación derivada de la emergencia sanitaria mundial, pero también en su papel de garante del Acuerdo del Plan de Transformación Digital, que todavía sigue vigente.

Precisamente, en 2021 se ha avanzado de manera consensuada, con la participación de la representación sindical local y el seguimiento por parte de los miembros del CEE, en este acuerdo marco estatal entre los formatos comerciales de Inditex en España y las Federaciones de Servicios de CC.OO. y de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT sobre las condiciones laborales en las plantillas de tiendas absorbidas como consecuencia de la implementación de este Plan y del concepto de *Tienda Integrada*.

Una de las principales novedades respecto al Comité de Empresa Europeo (CEE) este año ha sido la constitución de un grupo de trabajo en materia de igualdad de género. En ese sentido, en junio de 2021 tuvo lugar una formación para todos los miembros titulares y suplentes del CEE en esta ma-



teria, impartida por el sindicato *UNI Global Union*. Además, se han celebrado durante este ejercicio otras dos sesiones plenarias del CEE para informar a los miembros de aspectos clave del Grupo en cuanto a la situación económica, los avances en el Plan de Transformación Digital en el resto de los países europeos, las medidas sanitarias mantenidas durante este año, y las inversiones realizadas en aspectos humanitarios, entre otros temas. Participaron los ocho países miembros y se celebraron en mayo y noviembre.

Aparte, en el ámbito de las relaciones sociales internacionales, se firmó un Convenio Colectivo entre Zara Luxemburgo y los sindicatos, con fecha 22 de octubre de 2021 y con una vigencia comprendida entre el 1 de noviembre de 2021 y el 31 de octubre de 2024.

Los avances demuestran la salud del diálogo social a nivel local en las filiales de Inditex, brindándose formación a los equipos de recursos humanos y de responsables de tienda sobre los derechos sindicales y la cooperación con la representación legal de nuestra plantilla. Los comités de empresa y las direcciones de nuestras filiales se reúnen de manera

periódica para informar, consultar y escuchar a la representación sindical y para alcanzar acuerdos que mejoran las condiciones de empleo y la calidad de vida de las personas. Mercados como Francia, Italia, Alemania, Austria, Bélgica, Luxemburgo, Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Chile y Argentina representan la tradición en las relaciones sociales, mientras que otros como Polonia inician una nueva forma de gestionar el día a día de su plantilla, con una nueva representación de los empleados. Pero incluso en mercados en los que no existe una cultura ligada a los sindicatos, existen fórmulas que pretenden obtener la misma finalidad, la participación de las personas en su entorno de trabajo, como es el caso de Corea del Sur, que cuenta con un órgano colegiado de tres miembros que representan al resto de empleados en reuniones periódicas de seguimiento y en los acuerdos alcanzados con la Compañía respecto a las condiciones de trabajo.

En conjunto, las acciones realizadas este año en cuanto a las relaciones sociales han supuesto que, a nivel global, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo de ámbito local se mantenga en el 60% (60% en los ejercicios 2020, 56% en 2019, y 70% en 2018) mientras que, dentro del

continente europeo, el porcentaje se situaría de nuevo cerca del 70%, al igual que en los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Organización del trabajo

El Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex asume como parte de su regulación interna el contenido de las distintas legislaciones y de los acuerdos y convenios, nacionales e internacionales, de los que forma parte la Compañía, comprometiéndose a su cumplimiento.

En materia de organización del trabajo, el Código regula específicamente el respeto a los límites establecidos por la legislación de cada país en materias como el horario laboral semanal y las horas extraordinarias.

Esta línea de compromiso en materia de cumplimiento de la jornada de trabajo se reitera en el Acuerdo Global con UNI, en el que se incluye un párrafo dedicado a las directrices marcadas por los Convenios 1 y 47 de la OIT, sobre la jornada diaria y semanal de ocho y 40 horas respectivamente, así como por su Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del tiempo de trabajo normal, regulado como norma mínima por cada país.

En la práctica, la ley y los convenios colectivos de aplicación a Inditex establecen las jornadas máximas anuales de los trabajadores en función de las cuales se pactan los calendarios laborales. En Inditex se dispone de mecanismos de control de tiempo de trabajo, de acuerdo con la normativa de aplicación de cada mercado.

La atención permanente sobre la evolución de los mercados a lo largo del presente ejercicio nos ha permitido reaccionar en tiempo y forma a las necesidades derivadas de las distintas situaciones sanitarias y así, adaptar las medidas de organización en todo momento para garantizar la salud y el bienestar de nuestras personas. Además, el papel de nuestros equipos de responsables en el seguimiento del cumplimiento y en la búsqueda de mejoras en el entorno de trabajo es fundamental, manteniendo reuniones individuales periódicas con la plantilla para analizar otros retos e inquietudes a nivel social que puedan tener en la tienda, más allá del mero cumplimiento de la normativa laboral.

5.1.5. Política Retributiva

GRI 103-2; 103-3; 102-35; 102-8; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39 Y 405-2

Nuestra política en cuestiones retributivas busca adaptarse, en todo momento, a cada uno de los 60 mercados y ámbitos laborales en los que operamos,

siempre dentro de la cultura y los valores del Grupo y respetando la identidad propia de cada una de las marcas comerciales. Por esa razón, promovemos que el estándar retributivo se adapte a la realidad local de cada mercado, fijando las retribuciones según las prácticas de referencia de cada uno de esos mercados en moneda local.

La política de compensación de Inditex **garantiza la no discriminación** por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. A este respecto, el equipo de profesionales de Inditex es remunerado en función de su valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida. La retribución en Inditex se caracteriza por una componente fija y otra variable.

La experiencia, contribución personal al trabajo, y responsabilidad dentro de la organización determinan la retribución fija. La variable depende en su totalidad de indicadores predefinidos, cuantificables y medibles, todos vinculados a los resultados de la Compañía. Bajo ese criterio, la retribución variable no depende de una evaluación discrecional del desempeño individual de la persona, sino exclusivamente de parámetros objetivos. El propósito: garantizar la no discriminación. En este sentido, **la retribución variable se configura como una de las claves para la política de compensación de Inditex y se aplica a empleados de todas las áreas de actividad de la Compañía**. Fomentamos la toma de decisiones y la iniciativa a todos los niveles y premiamos proporcionalmente a la responsabilidad asumida.

En las tiendas, nuestro sistema de retribución variable más común es el sistema de comisión mensual. De esa forma se premia la involucración de nuestra plantilla en aspectos tan clave como los resultados de venta, la opinión sobre el producto y la coordinación y organización de la tienda. Durante los últimos años se ha empezado a implementar un nuevo sistema de retribución variable en tienda con especial foco en la transparencia y la sencillez y teniendo en cuenta el entorno de transformación.

Además, para ser fieles a nuestros valores de transparencia y orientación a resultados, en 2020 alineamos los objetivos del Grupo en materia de sostenibilidad con los de las personas de oficina en cuanto a retribución. De esta forma, **el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad forma parte de la retribución variable** de nuestros empleados de oficina. Esto refuerza el compromiso con nuestras personas en esta materia, así como el hecho de que nuestros variables estén completamente ligados a los resultados de negocio. Asimismo, durante el año 2021 se ha mejorado el nivel de sobrecumplimiento de los variables de estructura, potenciando así el reconocimiento de resultados extraordinarios en la retribución de nuestros empleados.



Brecha salarial

Para analizar las diferencias salariales de género, la brecha salarial es el indicador más claro en términos metodológicos. Se calcula tomando como base la mediana de los salarios en cada mercado (considerando el salario total: fijo + variable, compuesto por comisión y bonus) y se pondera con el peso de cada área de actividad del Grupo (tienda, servicios centrales, logística y fábricas). Con ese dato, esa mediana es ponderada a su vez con el peso de cada uno de los mercados sobre el total de las personas empleadas por Inditex. De esta forma, se obtiene un indicador global y fiable de la diferencia salarial entre hombres y mujeres del Grupo.

Del análisis realizado en el ejercicio 2021 se concluye, principalmente, que **existe paridad salarial entre hombres y mujeres en Inditex**. En salario total, las mujeres han cobrado un 0,3% más que los hombres, lo que supone una ligera variación respecto a la cifra de los ejercicios anteriores (en el ejercicio 2020, los hombres cobraban un 0,4% más que las mujeres; en 2019, las mujeres cobraban un 0,2% más que los hombres, y en 2018, un 0,8% más), que se explica por los movimientos de plantilla registrados durante el mismo.

Brecha salarial

	2021	2020	2019	2018
Total	0,3%	-0,4%	0,2%	0,8%

A continuación, se detalla la brecha salarial por áreas geográficas:

Brecha salarial por área geográfica

	2021	2020	2019	2018
España	-0,8%	-0,8%	0,5%	1,0%
Europa sin España	0,4%	-0,7%	-0,6%	0,2%
América	1,7%	2,6%	3,6%	0,3%
Asia y resto del mundo	1,8%	-1,1%	-0,1%	0,0%
Total	0,3%	-0,4%	0,2%	0,8%

Remuneraciones medias globales

La remuneración media se define como el promedio de los salarios de todo el Grupo (considerando el salario total: fijo más variable, compuesto por comisión y bonus), convertidos a euros usando el tipo de cambio medio de 2021. Con este cálculo, la remuneración media global durante este ejercicio en Inditex es de 23.701 euros brutos anuales (23.959, 22.073 y 20.996 euros en 2020, 2019 y 2018, respectivamente).

En relación con esta cifra, es importante subrayar que la plantilla de Inditex en España, nuestro mercado sede, representa tan sólo un 28% del total, y que una parte relevante del 72% de la plantilla restante está localizada en mercados donde los salarios convertidos a euros se traducen en remuneraciones medias más bajas (28% y 72% de la plantilla en 2020, 2019 y 2018).

Por género, la remuneración media de las mujeres en 2021 ha alcanzado los 22.770 euros anuales brutos,

mientras que la de los hombres se ha situado en 26.502 euros (en el caso de la mujer, 22.749 euros en 2020, 21.142 euros en 2019 y 19.935 euros en 2018; en el caso del hombre, 27.657 euros en 2020, 24.897 euros en 2019 y 23.556 euros en 2018). Es importante destacar que estas dos cifras no son representativas en términos de igualdad salarial: la distancia entre hombres y mujeres se explica, en este caso, por la mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados donde la conversión de la moneda local ofrece como resultado una cifra más baja en euros.

En materia de igualdad salarial, la brecha es el indicador que ofrece transparencia sobre los salarios que cobran hombres y mujeres. De hecho, la brecha salarial se calcula por cada mercado (ponderada con el peso de cada uno de ellos), lo que permite aislar el impacto de las diferentes monedas locales, la evolución del tipo de cambio y la distribución geográfica de la plantilla.

Tomando en consideración esas premisas, a continuación, detallamos las remuneraciones medias por grupos de edad y por clasificación profesional:

Salario Total en €	2021	2020	2019	2018
Clasificación profesional²⁵				
Dirección	52.744	50.050	51.327	47.804
Responsable	33.840	32.859	31.002	27.963
Especialista	20.875	20.751	19.260	18.480
Edad				
Menos de 30 años	17.054	16.598	16.444	15.350
Entre 30 y 40 años	28.689	28.214	27.433	26.320
Mayores de 40 años	42.130	43.648	42.297	41.062

5.1.6. Salud, seguridad y bienestar de nuestras personas

GRI 102-10; 102-8; 102-12; 103-2; 103-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10; 413-1; AF24 Y AF31

Durante el año 2021 hemos continuado realizando un seguimiento continuo del impacto de la covid-19 durante las diferentes olas de afección que se han producido en los diferentes mercados, así como sus potenciales efectos a corto y medio plazo para los trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas. Nuestra prioridad sigue siendo **garan-**

tizar la salud y el bienestar necesario para el normal funcionamiento de nuestra Compañía.

5.1.6.1. Protección de la seguridad y salud

En Inditex disponemos de una Política de Seguridad y Salud Laboral, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de septiembre de 2019. Esta norma señala que la



MÁS INFORMACIÓN

sobre nuestra Política de Seguridad y Salud Laboral.

25. La descripción de las funciones de los tres grupos de clasificación profesional es:

- Dirección: empleados en posiciones de dirección con responsabilidad sobre grupos de trabajo interdisciplinarios, relacionados con las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, tecnología, sostenibilidad y resto de servicios generales. Se incluye a los directores de tienda en esta categoría.
- Responsable: empleados que forman parte de grupos de trabajo interdepartamentales y transversales a las actividades de diseño, logística y tiendas, así como de sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.
- Especialista: empleados con impacto por contribución individual, relacionados con una de las actividades del Grupo en las áreas de diseño, fabricación, distribución, logística, tiendas, sostenibilidad, tecnología y resto de servicios generales.

Compañía “cree firmemente que la salud y la seguridad en el trabajo permiten e incrementan la productividad y guían la forma en que la Compañía lleva a cabo sus actividades comerciales”.

Durante el ejercicio 2021 se ha continuado en el proceso de **certificación ISO 45001:2018** con el objetivo de garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores y partes interesadas con el más alto estándar internacional de Sistemas de Gestión. Durante este ejercicio se ha certificado la actividad de comercio y diseño de China Continental, Rusia, Luxemburgo, Canadá, Rumanía, Argentina, Uruguay, Eslovenia, Montenegro y Serbia, hasta un total de 25 mercados. Además, durante el ejercicio fiscal se ha avanzado en el proceso de auditoría de certificación ISO 45001 en las sociedades de fabricación y logística en España y se ha conseguido la certificación de esta actividad en el Centro de Distribución de Cajamar en Brasil. Durante el año 2022 está previsto avanzar en la implantación de ISO 45001 en India y con el Centro de Distribución en México.

Un 80% de los trabajadores propios que desempeñan su labor en las actividades, sociedades y mercados del Grupo Inditex, más de 132.000 personas, lo hacen dentro de espacios en donde está implantado el más alto estándar en sistemas de gestión de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral con los máximos requisitos de la norma ISO 45001 y en proceso de mejora continua.

En cuanto a la actividad de ejecución de obras de reforma y construcción de tiendas y edificios singulares en Europa dentro del Grupo Inditex desarrollada por la sociedad GOA INVEST, S.A., se encuentra también certificada en ISO 45001, el máximo estándar internacional de seguridad y salud.

Formación de seguridad y salud de los trabajadores

La formación es una actividad clave e indispensable para la seguridad y salud laboral, tanto para las empresas como para los trabajadores. Para las empresas representa una medida que debe contribuir a reducir los accidentes mientras que para los trabajadores es un medio de conocimiento de su entorno laboral, de los riesgos a los que pueden estar expuestos y de cómo prevenirlos de manera efectiva.

Las competencias y cualificaciones en materia de seguridad y salud laboral forman un conjunto de conocimientos especializados, existen tantos tipos de programas formativos como tareas o puestos y se establecen objetivos diferentes, abarcando desde la formación necesaria para el desempeño de un puesto de gestión hasta la formación que tiene por

Trabajadores formados/Mercado

Mercado	2021
España	14.706
Alemania	434
Argentina	781
Australia & Nueva Zelanda	404
Austria	579
Bielorrusia	386
Bélgica	1.309
Brasil	671
Bulgaria	590
Canadá	1.702
Chile	201
China Continental	5.782
Croacia	1.030
Eslovaquia	436
Estados Unidos	2.687
Francia	2.870
Grecia	1.244
India	63
Irlanda	432
Italia	3.494
Kazajistán	970
Luxemburgo	181
México	1.398
Noruega	6
Polonia	4.182
Portugal	1.888
Reino Unido	4.568
Rep. Checa	479
Rumanía	2.567
Rusia	1.573
Serbia	910
Sudáfrica	42
Turquía	2.338
Ucrania	1.314
Uruguay	322



objeto dotar a los trabajadores de los conocimientos necesarios para trabajar de manera segura.

Se reporta en este caso el número de trabajadores que han realizado una capacitación en su puesto de trabajo durante el año 2021.

5.1.6.2. Promoción del bienestar

Inditex, Organización Saludable

En Inditex entendemos la promoción y protección de la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados como una prioridad. Durante el ejercicio 2021, las sociedades del Grupo en España, Italia, Reino Unido e Irlanda han mantenido la certificación de Empresa Saludable y se han incluido los mercados de Japón, Portugal, Grecia, Argentina, México, Uruguay, Alemania, Polonia, Turquía y Chile. Esta distinción identifica la **transversalidad en la gestión de la Seguridad, Salud y Bienestar** de las personas basada en los aspectos físicos y psicosociales, en los recursos destinados a la salud de los trabajadores y en la participación de la empresa y sus trabaja-

dores en la comunidad, y está basada en el modelo de la Organización Mundial de la Salud. Además, el objetivo para 2022 es incluir en la certificación a las sociedades del Grupo en China Continental, Bélgica, Luxemburgo, Rumanía, Canadá, Croacia y Bulgaria.

Comités de Bienestar

Durante el año 2021 también hemos avanzado en la constitución de nuevos Comités de Bienestar en los mercados de Bulgaria, México, China Continental, Reino Unido, Irlanda, Italia, Portugal, Chile, Japón, Rumanía, Grecia, Rusia, Turquía y Croacia; en España se han constituido en las cadenas Massimo Dutti, Bershka y Oysho. Se trata de órganos transversales para el fomento y la coordinación de distintas iniciativas y acciones para el bienestar de las personas, en aspectos tan variados como diversidad, igualdad, promoción de la salud, inclusión, conciliación, salud mental y psicosocial, horarios, alimentación, ergonomía, espacios de trabajo, actividades deportivas, movilidad de empleados, eventos y acciones sociales (días mundiales y participación de los empleados en la comunidad).

Promoción de la salud

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias del momento, en 2021 celebramos el Día Mundial de Seguridad y Salud en el trabajo bajo el lema 'El poder de la resiliencia'. Esta campaña global de concienciación se extendió a todos los mercados en los que opera Inditex y a todas las sociedades del Grupo.

Inditex también cuenta con el portal **InHealth**, dedicado a la promoción de la salud y los hábitos saludables para los empleados del Grupo, a través de noticias, acciones o retos adaptados a su ámbito laboral, que tiene como objetivo concienciar sobre la importancia de mantener un equilibrio entre cuerpo, mente y emociones. Actualmente, este portal está disponible en 22 mercados tras su lanzamiento durante 2021 en Croacia, Países Bajos, Japón y Chile. Además, en el año 2022 está previsto implantarlo en Rumanía, Bélgica, Luxemburgo, India, Australia y Serbia. InHealth ha recibido 165.980 visitas durante el año fiscal 2021.

Servicios de salud

El compromiso con el cuidado de la salud de los trabajadores es un principio de la Política de Seguridad y Salud del Grupo Inditex. Así, en todos los centros logísticos y de fabricación existe un **servicio médico** a disposición de los trabajadores que, entre otras funciones, realiza los reconocimientos médicos periódicos y otras pruebas complementarias de control de salud de los trabajadores, así como campañas de vacunación de gripe.

Asimismo, estamos desarrollando en nuestros mercados iniciativas de servicios de salud incluidos dentro de los objetivos de la certificación de Organización Saludable, como la línea de apoyo psicológico en China Continental, Sudáfrica y Portugal, seguros médicos adicionales en Eslovaquia, Grecia, Turquía, India, Rumanía o Canadá e iniciativas en otros mercados relacionadas con servicios de fisioterapia, pruebas oculares adicionales con ayudas para adquisición de lentes y la realización de reconocimientos médicos con mayor frecuencia o tipos de pruebas adicionales a las legalmente establecidas en los marcos legales locales.

Prevención de lesiones músculo-esqueléticas

En relación a la prevención de las lesiones músculo-esqueléticas, en Inditex llevamos a cabo una **evaluación permanente** de las condiciones ergonómicas relativas a carga física en las tareas realizadas en los

centros de trabajo, tanto por nuestros equipos como por terceros que desempeñan su actividad en ellos. A través de dicha evaluación, y con un enfoque exclusivamente preventivo, identificamos las tareas que implican una manipulación manual de cargas, posturas forzadas y tareas repetitivas para planificar acciones preventivas sobre las condiciones ergonómicas destinadas a la protección de la salud de los trabajadores. Para ello, impartimos una formación inicial sobre lesiones músculo-esqueléticas a todos los trabajadores de nuestros centros logísticos y tiendas.

Durante el ejercicio 2021 se han seguido realizando iniciativas como *Coach Postural 'Let's Move'*, *Formación Ergo@Home* o Plan Preventivo y recuperador que incluye formación en diferentes centros concertados de yoga, pilates, piscina con ejercicios específicos o formaciones de 'Cuida tu espalda' en el ámbito de tiendas. Todas las sesiones formativas han llegado a más de 5.000 trabajadores en el período.

5.1.6.3. Indicadores de seguridad y salud

En 2021, hemos recogido información sobre siniestralidad en las actividades propias de logística, tiendas, oficinas, fabricación y construcción. Entre los riesgos que hemos estudiado se encuentran las caídas a mismo y distinto nivel, así como esguinces o torceduras por sobreesfuerzo en la actividad. Así, trabajamos en medidas preventivas correctoras.

Para el análisis de indicadores de seguridad y salud, consideramos un accidente de trabajo a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; y enfermedad profesional a aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales de la actividad según el marco legal local. Esta enfermedad debe proceder de la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En 2021, hemos registrado 12 casos de accidentes laborales con recuperación superior a 180 días en España, y 34 en otros mercados (en 2020 se produjeron 6 y 0 respectivamente). Por otro lado, no se ha registrado ningún fallecimiento resultante de una lesión o accidente en el trabajo en ninguno de los mercados donde el Grupo opera.

Otros índices de siniestralidad ²⁶

2021²⁷

España	Índice de Incidencia²⁸	Índice de Frecuencia²⁹	Índice de gravedad³⁰
Tiendas propias			
Mujeres	15,2	12,79	0,28
Hombres	15,1	11,26	0,20
Centros logísticos			
Mujeres	85,4	63,83	2,03
Hombres	107,8	74,66	2,25
Fábricas propias			
Mujeres	19,2	10,55	0,44
Hombres	53,7	21,07	0,67
Servicios centrales			
Mujeres	1,8	0,88	0,01
Hombres	3,3	1,63	0,04
	Índice de Incidencia²⁸	Índice de Frecuencia²⁹	
Europa³¹			
Mujeres		14,83	12,80
Hombres		15,37	11,64
Asia y resto del mundo³²			
Mujeres		5,28	3,80
Hombres		4,53	3,03
América³³			
Mujeres		13,04	9,43
Hombres		11,58	7,85
Enfermedades profesionales			
	Centros logísticos	Tiendas propias	Fábricas propias
España			
Mujeres	2	0	7
Hombres	5	0	2
Resto (Europa, América y Asia y resto del mundo)			
Mujeres	0	23	NA
Hombres	0	13	NA

26. Se muestran los datos de accidentalidad únicamente como ratios ya que estos representan de manera fidedigna el desempeño de la Compañía en el ámbito de la seguridad y la salud.

27. En proceso de implantación en Sistemas para reportar el dato sobre índice de gravedad en ámbito Europa, América, Asia y resto del mundo.

28. Índice de Incidencia con baja= (Nº de accidentes con baja *1.000) / Media de trabajadores.

29. Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas.

30. Índice de gravedad= (Días de baja *1.000) / Horas trabajadas.

31. Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bielorrusia, Bosnia Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República de Macedonia del Norte, Rumanía, Rusia, Serbia, Suecia, Suiza y Turquía.

32. Australia, Nueva Zelanda, India, Corea del Sur, Japón, China Continental, Kazakhstan, Hong Kong, Taiwan y Sudáfrica.

33. Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Estados Unidos, México y Uruguay.

2020³⁶

España	Índice de Incidencia³⁴	Índice de Frecuencia³⁵	Índice de gravedad³⁷
Tiendas propias			
Mujeres	14,08	14,81	1,08
Hombres	12,17	12,88	1,6
Centros logísticos			
Mujeres	68,99	72,38	1,24
Hombres	81,95	76,80	1,18
Fábricas propias			
Mujeres	8,40	6,93	1,14
Hombres	0,00	0,00	0,00
Servicios centrales	Índice de Incidencia³⁸	Índice de Frecuencia³⁹	Índice de gravedad
Mujeres	2,68	1,77	0,38
Hombres	2,50	1,4	0,47
		Índice de Incidencia³⁸	Índice de Frecuencia³⁹
Europa⁴¹			
Mujeres		13,06	14,76
Hombres		15,31	17,29
Asia y resto del mundo⁴²			
Mujeres		4,50	3,73
Hombres		4,00	3,26
América⁴³			
Mujeres		40,86	45,84
Hombres		31,20	34,20
Enfermedades profesionales			
	Centros logísticos	Tiendas propias	Fábricas propias
España			
Mujeres	4	1	2
Hombres	10	0	0
Resto			
	Europa	Asia y resto del mundo	América
Mujeres	21	0	23
Hombres	3	0	11

34. Índice de Incidencia con baja= (Nº de accidentes con baja *1.000) / Media de trabajadores.

35. Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas.

36. En proceso de implantación en Sistemas para reportar el dato sobre índice de gravedad en ámbito Europa, América, Asia y resto del mundo.

37. Índice de gravedad= (Días de baja *1.000) / Horas trabajadas.

38. Índice de Incidencia con baja= (Nº de accidentes con baja *1.000) / Media de trabajadores.

39. Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas.

40. Índice de gravedad= (Días de baja *1.000) / Horas trabajadas.

41. Alemania, Bélgica, Croacia, Francia, Grecia, Italia, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Rusia, Serbia, Suiza y Turquía.

42. Australia, Corea del Sur, Japón, China Continental y Sudáfrica.

43. Argentina, Canadá, Chile, Estados Unidos, México y Uruguay.

2019

España	Índice de Incidencia⁴⁴	Índice de Frecuencia⁴⁵	Índice de gravedad⁴⁶
Tiendas propias			
Mujeres	19,28	10,71	0,19
Hombres	13,31	7,39	0,15
Centros logísticos			
Mujeres	100,45	55,80	1,58
Hombres	107,94	59,97	1,53
Fábricas propias			
Mujeres	58,12	32,29	0,99
Hombres	64,91	36,06	1,88
Servicios centrales			
Mujeres	3,51	1,95	0,03
Hombres	2,48	1,38	0,00
	Índice de Incidencia⁴⁴	Índice de Frecuencia⁴⁵	
Europa			
Mujeres		20,80	17,50
Hombres		17,30	13,50
Asia y resto del mundo			
Mujeres		3,50	2,60
Hombres		2,80	2,00
América			
Mujeres		17,90	13,00
Hombres		15,40	10,70
Enfermedades profesionales⁴⁷			
	Centros logísticos	Tiendas propias	Fábricas propias
España			
Mujeres	10	1	9
Hombres	9	0	0

44. Índice de Incidencia con baja= (Nº de accidentes con baja *1.000) / Media de trabajadores.

45. Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas.

46. Índice de gravedad= (Días de baja *1.000) / Horas trabajadas.

47. No se incluyen los datos de enfermedades profesionales fuera de España en 2019, ni datos de enfermedades profesionales en 2018 ya que no se dispone de información sobre estos indicadores para estos periodos.

2018

España	Índice de Incidencia⁴⁸	Índice de Frecuencia⁴⁹	Índice de gravedad⁵⁰
Tiendas propias			
Mujeres	18,00	14,70	0,41
Hombres	20,70	14,60	0,25
Centros logísticos			
Mujeres	107,80	70,90	1,96
Hombres	126,50	78,80	1,65
Fábricas propias			
Mujeres	73,80	53,60	1,82
Hombres	167,70	102,00	3,00
Servicios centrales			
Mujeres	3,20	1,80	0,05
Hombres	2,20	1,20	0,07
	Índice de Incidencia⁴⁸	Índice de Frecuencia⁴⁹	
Europa			
Mujeres		19,30	16,90
Hombres		17,00	14,70
Asia y resto del mundo			
Mujeres		6,70	5,40
Hombres		3,50	2,80
América			
Mujeres		12,00	9,10
Hombres		11,40	8,50

En el ejercicio 2021, el número total de horas de absentismo por enfermedad común, correspondiente al 95,4%⁵¹ de empleados del Grupo (incluyendo todos los empleados de logística y tiendas del mundo y oficinas en España), ha ascendido a 11.028.054 horas (10.761.725 horas en 2020, correspondiente al 96% de los empleados; 10.275.537 horas en 2019, correspondiente al 92% de empleados; y 9.107.205 horas en 2018, correspondiente al 83% de los empleados).

El número total de horas trabajadas durante el ejercicio 2021, correspondiente al 92,7% de em-

pleados del Grupo (incluyendo todos los empleados de logística y tiendas del mundo), ha ascendido a 169.194.610 horas (92% de empleados y 132.302.227 horas en 2020).

Accidentes de trabajadores de empresas externas⁵²

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores de empresas externas que prestan sus servicios de forma permanente en los centros de trabajo es parte del compromiso del Grupo Indi-

48. Índice de Incidencia con baja= (Nº de accidentes con baja *1.000) / Media de trabajadores.

49. Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas.

50. Índice de gravedad= (Días de baja *1.000) / Horas trabajadas.

51. La información correspondiente al 4,6% restante no se encuentra disponible.

52. El Grupo está trabajando en la mejora de sus Sistemas de reporte con el compromiso de seguir avanzando en el reporte de accidentes de proveedores en nuevos mercados en futuros ejercicios de reporte.

tex. En el ejercicio 2021 se han producido accidentes de trabajo en los mercados de España (33), Alemania (1) y Rusia (0) en las actividades de comercio, diseño, logística y fabricación propia (durante el año 2020 se produjeron 5, 3 y 1 respectivamente en cada mercado).

En cuanto a la actividad de reformas y construcción de tiendas y edificios singulares, se han producido 38 accidentes de trabajo —empresas contratistas y subcontratistas— en los mercados de: Australia (1), Eslovaquia (1), España (26), Francia (1), Países Bajos (3), Irlanda (1), Italia (3), República Macedonia del Norte (1) y Serbia (1).

Gestión de emergencias

Con el objetivo de mantener en todo momento una **gestión activa de los riesgos** que se puedan producir en cualquier centro de trabajo y en línea con nuestra filosofía de atender al principio de precaución, se han diseñado, elaborado e implantado **Planes de Emergencia y Evacuación y Planes de Autoprotección** que establecen los criterios organizativos y funcionales en las distintas instalaciones para prevenir, controlar y dar una respuesta adecuada, desde su origen, a las potenciales situaciones de emergencia que puedan generar un posible daño a personas y/o a sus bienes.

A través de dichos planes, cumplimos con los requisitos normativos aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral, así



como con los requisitos internos establecidos por el Grupo para los centros de trabajo.

En definitiva, estos Planes de Emergencia y Evacuación y Planes de Autoprotección recogen las acciones necesarias para la prevención y control, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencias.

Durante los cuatro últimos ejercicios se han realizado las siguientes actuaciones:

2021

	Plan Autoprotección	Plan Emergencia y Evacuación	Plan Emergencia y Evacuación
Marca		Nuevo	Actualización existente
Bershka	9	6	14
Massimo Dutti	12	3	1
Oysho	2	5	24
Pull&Bear	6	3	31
Stradivarius	5	16	17
Uterqüe	1		
Zara	27	17	36
Zara Home	4	5	7
Total	66	55	130

2020

	Plan Autoprotección	Plan Emergencia y Evacuación	Plan Emergencia y Evacuación
Marca		Nuevo	Actualización existente
Bershka		14	10
Massimo Dutti		4	7
Oysho		1	12
Pull&Bear		7	46
Stradivarius		21	11
Uterqüe		1	2
Zara	2	22	83
Zara Home		1	7
Total	2	71	178

2019

	Plan Autoprotección	Plan Emergencia y Evacuación	Plan Emergencia y Evacuación
Marca		Nuevo	Actualización existente
Bershka		10	8
Massimo Dutti		13	8
Oysho		12	
Pull&Bear		18	26
Stradivarius		21	2
Uterqüe		1	3
Zara	1	29	28
Zara Home		4	
Total	1	108	75

2018

	Plan Autoprotección	Plan Emergencia y Evacuación	Plan Autoprotección	Plan Emergencia y Evacuación
Marca	Nuevo	Actualización existente	Nuevo	Actualización existente
Bershka			24	
Massimo Dutti	1		18	9
Oysho			17	
Pull&Bear			14	32
Stradivarius			56	4
Uterqüe		1	5	
Zara	1	2	47	74
Zara Home			8	8
Total	2	3	189	127

Planes de Emergencia, Autoprotección y Evacuación

Mercado	2021	2020	2019	2018
España	251	251	184	322
Albania	0	41	33	38
Alemania	14	122	138	0
Argentina	12	11	11	11
Australia & Nueva Zelanda	1	19	2	0
Austria	0	25	23	24
Bielorrusia	0	0	0	25
Bélgica	3	0	3	0
Bosnia Herzegovina	0	4	16	13
Brasil	3	7	2	0
Bulgaria	0	35	40	39
Canadá	0	0	0	43
Chile	1	1	0	13
China Continental	9	167	164	0
Corea del Sur	0	40	46	1
Croacia	1	3	10	43
Dinamarca	0	0	0	17
Eslovaquia	7	16	16	16
Eslovenia	2	16	5	40
Estados Unidos	12	16	0	2
Finlandia	0	0	0	8
Francia	15	378	300	0
Grecia	158	164	166	165
Hungría	0	39	39	39
India	0	0	0	0
Irlanda	0	20	0	13
Italia	476	70	285	287
Japón	1	4	3	3
Kazajistán	0	2	36	80
Luxemburgo	0	0	12	0
Macedonia del Norte	7	0	5	5
México	399	315	116	38
Montenegro	0	0	2	0
Noruega	0	0	1	8
Países Bajos	5	0	0	0
Polonia	230	245	248	238
Portugal	5	18	0	0
Reino Unido	27	14	0	49
Rep. Checa	0	22	0	24
Rumanía	3	143	0	10
Rusia	110	124	0	123
Serbia	0	23	0	26
Sudáfrica	0	0	0	9
Suecia	0	2	0	0
Suiza	0	40	0	0
Turquía	7	229	0	15
Ucrania	45	0	0	0
Uruguay	4	4	0	4

Otras actividades en materia de gestión de emergencias se resumen en los siguientes cuadros:

2021

Centro de Trabajo	Descripción
Sede Central Stradivarius	Simulacro de Evacuación Plataforma
Plataforma MECO	Formación Práctica Contra incendios en Plataforma Logística Meco
Plataforma CABANILLAS	Formación Práctica Contra incendios en Plataforma Cabanillas
Plataforma Europa, S.A.	Plataforma Europa, S.A.
Zara Home Logística	Simulacro de evacuación

2020

Centro de Trabajo	Descripción
Industria de Diseño Textil S.A.	Ejercicio teórico evacuación centro logístico Laracha
Fábricas	Ejercicio teórico evacuación
Bershka Indipunt Pull&Bear Logística Plataforma Logística Meco Oficinas Tordera (todas las cadenas) Oysho Logística	Informe Evento Nueva Colección SS20
Indipunt	Ejercicio teórico evacuación
Pull&Bear Logística	Actualización del Plan de Autoprotección y Simulacro
Plataforma Logística Meco	Actualización del Plan de Autoprotección
Oficinas Tordera (toda la cadena)	Informe Simulacro del proceso
Oysho Logística	Informe Simulacro del proceso

2019

Centro de Trabajo	Descripción
Pull&Bear Logística	PEE (OBRA) Comedor Provisional Narón
TEMPE, S.A.	Curso Presencial Equipos de Primera Intervención
Pull&Bear	Evento (Fundación El Instante)
Industria de Diseño Textil, S.A.	PEE e Implantación <i>Talent Centre Inditex Barcelona</i>
Industria de Diseño Textil, S.A.	PEE e Implantación <i>Talent Centre Inditex Madrid</i>
Plataforma Europa	Simulacro de Evacuación Plataforma
Plataforma Meco	Simulacro de Evacuación Plataforma



5.1.6.4. Los cuidados en relación a la covid-19

En Inditex trabajamos para asegurar la salud y seguridad de nuestras personas, más aún en este difícil contexto. Durante el año 2021 hemos avanzado en la aplicación de las Medidas de Nueva Normalidad basadas en la rápida adaptación a la situación epidemiológica en cada mercado.

Por ello, hemos participado activamente en la implantación de las medidas establecidas por las autoridades sanitarias para salvaguardar la salud y seguridad de nuestros empleados. Así, hemos mantenido y actualizado medidas como:

- Definición de las medidas de prevención y protocolos a implantar en los distintos centros de trabajo y mercados.
- Normalización y adaptación de los procesos de trabajo de nuestro personal.
- Seguimiento de la aplicación eficaz de las medidas preventivas para proteger la salud de nuestros empleados.
- Información regular proporcionada a los empleados sobre las medidas de prevención indicadas en los protocolos corporativos y/o por las autoridades sanitarias y otras autoridades locales, la evolución de la pandemia, etc.
- Creación y consolidación de los comités de gestión de la emergencia, liderados por la dirección de cada unidad de negocio.
- Recopilación de datos sobre la situación epidemiológica y seguimiento del impacto de la covid-19 en nuestros empleados.
- Actualización de nuestros protocolos en base a la información publicada y verificación de su adecuación en todo momento a las normas aplicables y directrices emanadas de las distintas autoridades competentes en los distintos mercados.
- En las sedes y centros logísticos se han establecido medidas muy variadas para la creación de espacios y zonas comunes seguros (principalmente en comedores y zonas de descanso), como la adaptación de los aforos, la señalización de las distancias, la retirada del mobiliario para asegurar la distancia social y/o facilitar el tránsito de las personas y, en algunos casos, la colocación de mamparas protectoras.
- Instalación de mamparas protectoras en la mayor parte de los puestos de trabajo.
- Priorización de las videoconferencias y otras aplicaciones telemáticas y reducción de los aforos en salas de reuniones.
- Adaptación a la nueva normativa de las zonas para fumadores, alejándolas de las puertas y zonas de paso y garantizando en todo caso el cumplimiento de la distancia social.