

# 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.

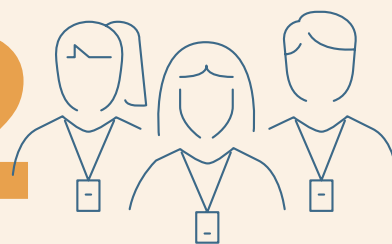
Por último, Inditex es una organización que **sitúa al cliente en el centro**. La tienda, donde trabajan el 86% de nuestras personas, ocupa un lugar fundamental en nuestra Organización, donde también han crecido mucho en los últimos años los equipos dedicados a *online*. El resto de áreas de actividad 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%
<b>Total</b>	<b>165.042</b>	<b>100%</b>	<b>144.116</b>	<b>100%</b>	<b>176.611</b>	<b>100%</b>	<b>174.386</b>	<b>100%</b>

#### DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Años	2021		2020		2019		2018	
	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%
<b>Total</b>	<b>165.042</b>	<b>100%</b>	<b>144.116</b>	<b>100%</b>	<b>176.611</b>	<b>100%</b>	<b>174.386</b>	<b>100%</b>

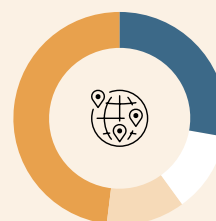
#### DISTRIBUCIÓN POR GEOGRAFÍA

	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%
<b>Total</b>	<b>165.042</b>	<b>100%</b>	<b>144.116</b>	<b>100%</b>	<b>176.611</b>	<b>100%</b>	<b>174.386</b>	<b>100%</b>

#### 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%
<b>Total</b>	<b>165.042</b>	<b>100%</b>	<b>144.116</b>	<b>100%</b>	<b>176.611</b>	<b>100%</b>	<b>174.386</b>	<b>100%</b>

### MERCADOS

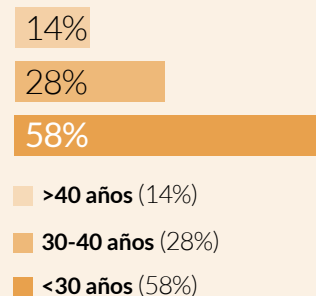


- España**  
46.075 (28%)
- Europa (s/España)**  
82.619 (50%)
- América**  
19.888 (12%)
- Asia y resto del mundo**  
16.460(10%)

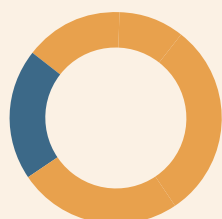
# 177

Nacionalidades

### EDAD



**24%**  
HOMBRES



**76%**  
MUJERES

## 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%
<b>Total</b>	<b>165.042</b>	<b>100%</b>	<b>144.116</b>	<b>100%</b>	<b>176.611</b>	<b>100%</b>	<b>174.386</b>	<b>100%</b>

\* 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.

## 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
<b>Total</b>	<b>82.619</b>	<b>69.834</b>	<b>84.634</b>	<b>82.219</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>16.460</b>	<b>17.215</b>	<b>23.541</b>	<b>23.452</b>

### 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
<b>Total</b>	<b>19.888</b>	<b>16.788</b>	<b>19.749</b>	<b>20.785</b>

### 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 fomenta 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.

[i 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.

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