



Trabajador
en el Centro
2021

Nuestro trabajo en el área de sostenibilidad social tiene como objetivo conseguir un impacto positivo tanto en los trabajadores de los proveedores y fábricas que producen para Inditex como en sus comunidades y la industria. La estrategia Trabajador en el Centro 2019 – 2022 afianza nuestro compromiso con los trabajadores, alimentado por una cultura de colaboración y transversalidad.



1. Propósito

- 1.1 Nuestro propósito
- 1.2 Contexto
- 1.3 Recorrido

2. Cultura de colaboración

- 2.1 La colaboración como palanca de cambio
- 2.2 Trabajar en clústeres
- 2.3 Acompañar a nuestros proveedores
- 2.4 Alianzas estratégicas

3. Transversalidad

- 3.1 Gobernanza
- 3.2 Enfoque sistémico de la sostenibilidad
- 3.3 Prácticas de compra responsable

4. Estrategia

- 4.1 El trabajador, nuestra prioridad
- 4.2 Elementos clave de la estrategia
- 4.3 Debida diligencia

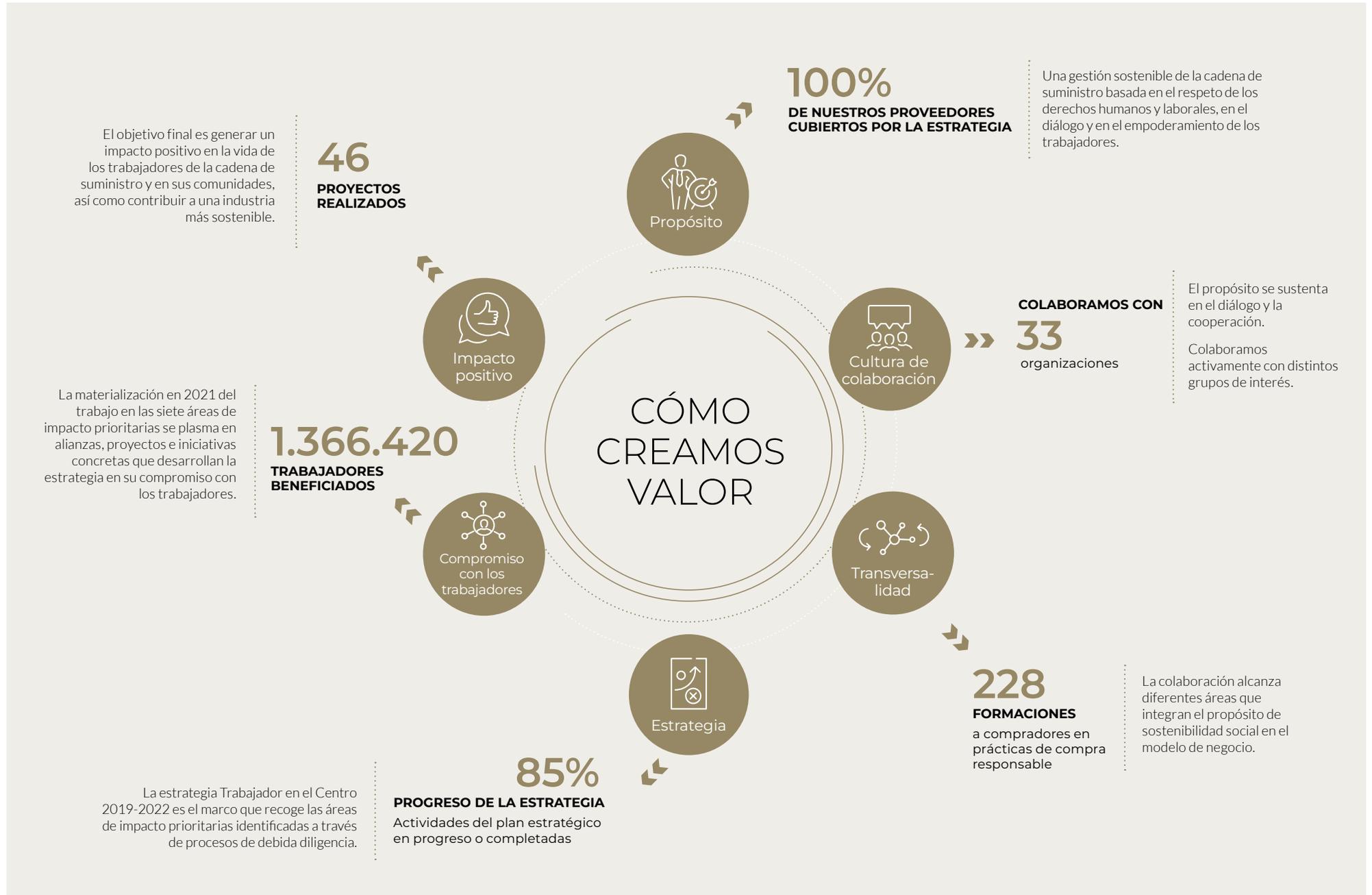
5. Compromiso con los trabajadores

- 5.1 Participación de los trabajadores
- 5.2 Salarios dignos
- 5.3 Género, diversidad e inclusión
- 5.4 Salud y seguridad laboral
- 5.5 Protección de migrantes y refugiados
- 5.6 Protección social
- 5.7 Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

6. Impacto positivo

- 6.1 Testimonio
- 6.2 Hacia la medición de impacto
- 6.3 Los proyectos como herramienta para generar impacto positivo

Anexo: lista de alianzas y colaboraciones





1. Propósito

En 2021, nuestra cadena de suministro estaba formada por 1.790 proveedores directos que utilizaron 8.756 fábricas para sus producciones, trabajando de manera no exclusiva para Inditex. La sostenibilidad social pone la mirada en los más de 3 millones trabajadores que forman parte de esta cadena global.

1.1. Nuestro propósito

En Inditex consideramos que tenemos la responsabilidad y la oportunidad de contribuir a la creación de entornos productivos socialmente sostenibles para los trabajadores de nuestra cadena de suministro, generando un impacto positivo con nuestra actividad en la industria textil, que en muchos países y regiones constituye un relevante motor económico y de progreso. Por eso, nos aseguramos de que nuestros proveedores y fabricantes trabajan de acuerdo con los valores y prácticas responsables que definen al Grupo y ponemos en marcha proyectos que promueven la mejora de las condiciones sociales y laborales en cada área de producción o clúster, en continua colaboración y diálogo con organismos, instituciones y otros grupos de interés relevantes.

Para conseguir este propósito, trabajamos en:

a. Identificar, evaluar y mejorar las condiciones de trabajo en el 100% de nuestra cadena de suministro.

Las empresas que forman parte de nuestra cadena de suministro están sujetas a nuestro [Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores](#). Deben

cumplir con los estándares contenidos en el Código para formar parte y permanecer en ella. Contamos con herramientas de verificación y mejora del cumplimiento que cubren toda la cadena de suministro y que nos permiten una gestión sostenible y responsable de nuestros proveedores.

b. Ser un catalizador para el cambio en la industria promoviendo prácticas sostenibles.

La mirada de la sostenibilidad a largo plazo pasa por una industria más sostenible y por unas comunidades más prósperas. Con esa visión colaboramos con grupos de interés en los retos compartidos de la cadena de suministro y nos situamos cerca del trabajador para entender sus necesidades y facilitarle las herramientas necesarias para su empoderamiento, participación y bienestar.

Teniendo en cuenta el amplio ecosistema de países, proveedores, fábricas y, sobre todo, trabajadores y sus familias vinculados a nuestra cadena de suministro, abordamos la sostenibilidad social de nuestra cadena de suministro con un enfoque responsable, transparente, transversal y supeditado al respeto de los derechos humanos.

Nuestro propósito es llevar a cabo una gestión sostenible de la cadena de suministro basada en el respeto de los derechos humanos y laborales, en el diálogo social y en el empoderamiento de los trabajadores.

PARA LOGRAR NUESTRO PROPÓSITO

Identificamos, evaluamos y mejoramos las condiciones de trabajo en el 100% de nuestra cadena de suministro:

- / Cubrimos el 100% de la cadena de suministro
- / Proveedores sujetos al cumplimiento de Código de Conducta para Proveedores y Fabricantes y de nuestros estándares
- / Contamos con herramientas de verificación del cumplimiento

Somos un catalizador para el cambio de la industria promoviendo prácticas sostenibles

- / Industria más sostenible a largo plazo
- / Comunidades más prósperas
- / Colaboración con grupos de interés
- / Dar respuesta a las necesidades del trabajador
- / Herramientas para el empoderamiento, participación y bienestar



MÁS INFORMACIÓN
en el apartado 5.5.1
Gestión sostenible de la
cadena de suministro del
Estado de Información
No Financiera 2021

1.2. Contexto

La sostenibilidad social de la cadena de suministro ha evolucionado rápidamente en los últimos años y requiere de políticas y procedimientos sólidos para afrontar los cambios externos, retos geopolíticos, demográficos o socioeconómicos en los países de aprovisionamiento.

De la misma manera, las expectativas de los grupos de interés crecen y nos encontramos con contextos cada vez más dinámicos y complejos a la vez que el modelo de negocio evoluciona.

Para ello se necesitan estrategias claras, con visión de transformación y con objetivos alineados tanto interna como externamente. A la vez debemos ser capaces de adaptarnos, encontrar la flexibilidad necesaria para dar respuesta a necesidades y realidades en constante cambio. La reciente crisis sanitaria ha puesto de manifiesto de manera global que la sostenibilidad ha de ser estratégica y permear en la cultura para no dejar a nadie atrás, pero debe tener la suficiente capacidad de reacción para identificar en tiempo real los impactos que condicionan las necesidades de los grupos de interés.

En 2018, cuando diseñamos nuestra actual estrategia, identificamos retos y oportunidades a tener en cuenta y que a día de hoy continúan siendo relevantes. Además, en el curso de la estrategia hemos ido identificando nuevos retos y oportunidades que hemos integrado en nuestro análisis y acciones, actuando con flexibilidad y respondiendo al entorno y contexto.

Entorno más demandante

Todos los grupos de interés, desde los clientes hasta los accionistas e inversores, incluidas las



RETOS Y OPORTUNIDADES

IDENTIFICADOS DURANTE LA ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA

- ✓ Entorno más demandante
- ✓ Desafíos en materia de derechos humanos
- ✓ Metas globales
- ✓ Del cumplimiento al compromiso
- ✓ Fatiga de auditoría



CREAR UNA ESTRATEGIA BASADA EN LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES

INCORPORADOS EN EL CURSO DE LA ESTRATEGIA

- ✓ Recientes desarrollos legislativos
- ✓ Impacto de la crisis sanitaria
- ✓ Visión más holística de la sostenibilidad



ADAPTAR E IMPULSAR NUESTRO TRABAJO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

organizaciones de la sociedad civil y la comunidad en general, esperan que las empresas sean responsables y sostenibles en todas sus operaciones, incluidas sus cadenas de suministro. El impacto de las empresas va más allá de las fábricas y, por lo tanto, impacta también a las familias de los trabajadores, y las comunidades donde residen.

La demanda de una mayor transparencia, así como de ir más allá de los primeros niveles de la cadena de suministro para crear un impacto positivo, ha crecido de manera constante en el tiempo. Esto se evidencia en el hecho de que, por un lado, en los últimos años el número de índices y evaluaciones de sostenibilidad que incluyen o incluso se enfocan

en la gestión social de la cadena de suministro ha crecido exponencialmente, mientras que por otro, los clientes son más conscientes de los productos que compran y quieren conocer más información sobre las condiciones de los trabajadores que los fabrican.

Desafíos en materia de derechos humanos

A lo largo del camino que hemos recorrido en el ámbito de la sostenibilidad, hemos encontrado distintos desafíos que hemos tenido que afrontar e integrar en nuestra estrategia. Un mayor conocimiento y madurez de nuestra cadena de suministro, junto con el incremento de la colaboración en la industria, nos ha abierto la

puerta a la identificación de potenciales impactos en determinados colectivos, como las mujeres o los migrantes, presentes en nuestra cadena de suministro. De la misma manera, nos ha acercado más a determinados temas relevantes para los trabajadores de las fábricas; relacionados con sus condiciones de trabajo como, por ejemplo, los salarios dignos o el diálogo social, o a las partes más lejanas en nuestra cadena de suministro, como los campos donde se producen las materias primas que se emplean en nuestras producciones.

La identificación de estos desafíos ha alimentado nuestra estrategia, pues los hemos integrado en ella y se han convertido en una prioridad para fomentar el respeto por los derechos humanos de los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Metas globales

En la última década, Naciones Unidas ha establecido dos hitos relevantes para definir las prioridades y aspiraciones globales: los [Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos](#) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ambos elementos están interconectados y ofrecen herramientas y conocimientos que hacen que la sostenibilidad sea una pieza fundamental de la estrategia empresarial. Se han convertido en estándares universalmente aceptados y, por primera vez, existe una expectativa explícita por parte de la sociedad para que las empresas actúen de manera responsable.

Del cumplimiento al compromiso

Hemos pasado del foco en el cumplimiento a la búsqueda del impacto de cada actividad,

considerando también el impacto sostenible en los trabajadores y la creación de valor social positivo. La conciencia de la propia responsabilidad por parte de los proveedores y el empoderamiento de los trabajadores son elementos clave para el desarrollo exitoso de este enfoque.

Fatiga de auditoría

La [Guía de Diligencia Debida de la OCDE para las cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado](#), publicada en 2017, reconoce que “la fatiga de la auditoría es un desafío en el sector de la confección y el calzado. Al mismo tiempo, es necesaria alguna forma de validación para dar confianza a la empresa de que está evitando daños en su cadena de suministro. Por lo tanto, las empresas deben buscar un equilibrio entre evaluar a los proveedores y respaldar el seguimiento continuo”.



Desde el inicio de la estrategia en 2019, se han identificado otros retos o intensificado algunos ya existentes que hemos incorporado a nuestro análisis de mejora continua de la estrategia, como el impacto de la crisis sanitaria, los desarrollos legislativos o la visión cada vez más holística de la sostenibilidad, integrando las vertientes social y medioambiental.

Recientes desarrollos legislativos

A pesar de que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos no son vinculantes, se han considerado en los últimos diez años referentes globales, acompañados de otros estándares voluntarios como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Sin embargo, en los últimos años la tendencia a pasar del voluntarismo a la responsabilidad exigible en materia de sostenibilidad y derechos humanos es palpable, como se manifiesta en las crecientes iniciativas legislativas al respecto.

En Europa, por ejemplo, se han aprobado en los últimos años varias legislaciones nacionales sobre debida diligencia en derechos humanos en países como Francia o Reino Unido.

Estos y otros desarrollos legislativos que se esperan en el futuro están suponiendo, sin duda, un cambio de paradigma en la expectativa con respecto a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos.

Impacto de la crisis sanitaria

La crisis sanitaria derivada de la pandemia ocasionada por la covid-19 sigue hoy en día afectando a millones de personas en el mundo. Como ya describimos en nuestro Estado de la Información No Financiera, desde Inditex apoyamos a los proveedores y trabajadores de nuestra cadena de suministro a través de distintos

planes e iniciativas, como el desarrollo de guías de implementación práctica para facilitar la correcta aplicación de las medidas necesarias y proteger la salud del trabajador. Igualmente, participamos de una manera activa en la creación de la iniciativa Covid-19: *Action in the Global Garment Industry*.

Durante el 2021, a pesar de que muchos mercados han ido retomado gran parte de su actividad comercial y económica, otros con los que mantenemos una estrecha relación comercial han continuado con periodos de cierre con el consecuente impacto en los trabajadores de las cadenas de suministro globales. En este sentido, desde Inditex hemos seguido dando soporte a todos nuestros proveedores continuando las acciones que desarrollamos el año pasado y que, según en qué mercado, seguían siendo necesarias, así como integrando todos estos retos y los resultados de nuestro trabajo a nuestra estrategia de sostenibilidad social.

Visión más holística de la sostenibilidad

El panorama general en sostenibilidad implica una mayor integración entre las distintas ramas de este ámbito, siendo cada vez más necesaria una mirada común y sistémica entre los diferentes campos que integran la sostenibilidad. Como ejemplo, en los últimos años hemos trabajado para que los objetivos sociales y medioambientales de la Compañía estén alineados y para que los planes y estrategias trazadas permeen de manera transversal en toda la organización, pudiendo transmitir así nuestro mensaje de compromiso.


MÁS INFORMACIÓN
sobre nuestra estrategia corporativa de derechos humanos


MÁS INFORMACIÓN
en el apartado 5.5.2. Trabajador en el Centro del Estado de Información No Financiera 2021

1.3 Recorrido



Adhesiones y acuerdos



Políticas



Estrategia

FASE 1 (2001- 2013)

Código de Conducta de Proveedores y Fabricantes (2001)

Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (2001)

Renovación del Código de Conducta (2005)

Adhesión a Better work (2005)

Buyer partner de BetterWork (2005)

Adhesión a Accord Bangladesh (2011)

Inditex es miembro firmante y forma parte del Comité de Dirección. (2011)

Renovación del Código de Conducta (2011)

FASE 2 (2014- 2018)

Adhesión a ACT (2014)

Adhesión a Better than Cash Alliance (2014)

Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)

Acuerdo Público Privado (2017)

Protección de los derechos fundamentales en la producción de materias primas (2017)

FASE 3 (2019- 2022)

Business Learning Programme de Shift (2019)

Firma de International Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry (2020)

Adhesión a COVID-19: Action in the Global Garment Industry (2020)

FASE 4 (2023- 2025)

Foco en la voz del trabajador y el impacto (2023)

Actualización de debida diligencia (2023)

Alcance ampliado a toda la cadena de valor (2023)

Creación clústeres (2001-2013)

Adhesión a Ethical Trading Initiative (2001)

Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union (2001)

Primeros en abarcar toda la cadena de suministro de una empresa textil (2001)

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2001)

Plan Estratégico para una cadena de suministro estable y sostenible 2014-2018

IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, OPTIMIZACIÓN, SOSTENIBILIDAD

Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union (2018)

Trabajador en el Centro 2019 - 2022

ÁREAS DE IMPACTO PRIORITARIAS: BIENESTAR LABORAL, EL TRABAJADOR EN EL CENTRO, INDUSTRIA

Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union (2022)

Trabajador en el Centro 2023 - 2025

Nuestro trabajo en sostenibilidad social, enclavado en nuestra estrategia corporativa de derechos humanos, tiene un extenso recorrido. Contamos con políticas que fundamentan las distintas estrategias, con sólidas alianzas y colaboraciones con sindicatos, gobiernos, marcas del sector, ONG y otras organizaciones expertas en la materia y con un equipo interno global con dilatada experiencia y especializado en derechos humanos, derechos laborales o las relaciones industriales, entre otros.

El camino para gestionar de una manera socialmente responsable la cadena de suministro lo hacemos juntos, con nuestros proveedores y fabricantes y otros grupos de interés, afrontando retos comunes desde la corresponsabilidad.

Fase 1 (2001-2013)

La aprobación del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores en el año 2001 supuso la formalización del trabajo realizado por Inditex en materia de gestión y fortalecimiento de la cadena de suministro. Una primera fase que se puso en marcha bajo un claro liderazgo desde la alta dirección de la empresa y con un marcado sentido de responsabilidad hacia quienes están produciendo nuestros artículos; ellos son parte de quienes somos.

El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, junto con el Programa de Cumplimiento que garantiza su implementación, constituyeron el fundamento del trabajo realizado para gestionar y fortalecer la sostenibilidad de la cadena de suministro durante más de una década y, a día de hoy, continúan siendo la base para su gestión.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE FABRICANTES Y PROVEEDORES

Uno de los primeros hitos del trabajo en la primera fase fue crear el [Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores](#), el cual es un pilar en el que basamos nuestra relación con los proveedores y marca nuestros estándares de cumplimiento obligatorio en materia de derechos humanos y laborales, salud y seguridad del producto y medioambiente. Fue presentado y publicado en 2001 tras la aprobación del Consejo de Administración.

El Código está enmarcado en los principales principios de la OCDE, el Código Base de la ETI (*Ethical Trading Initiative*), en los

principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y en las principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

El ámbito de aplicación del Código se extiende a toda nuestra cadena de suministro e impacta a todos nuestros proveedores, independientemente del nivel de la cadena en el que estén. Como el resto de nuestro trabajo, el Código se encuentra permanentemente en revisión con el objetivo de adaptarlo a nuevas realidades, incorporar buenas prácticas y reforzar su validez.



**MÁS
INFORMACIÓN**

sobre nuestra estrategia corporativa de derechos humanos.



Es fundamental entender las necesidades de los trabajadores, sus familias y las comunidades en las que viven, así como proporcionarles las herramientas necesarias que fomenten el trabajo y una vida decente. Podemos así liderar el camino hacia la sostenibilidad de la mano de todos aquellos que componen y participan en nuestra cadena de suministro.

su madurez en materia de derechos humanos, laborales y sociales a través de visitas, auditorías, acompañamiento a proveedores, planes de acción correctivos y formaciones, entre otros, para poder así identificar las necesidades de los trabajadores. A partir de ahí, se desarrollan e implementan los proyectos y actividades que impactan no solo en el entorno laboral del trabajador, sino que alcanzan a las comunidades en las que conviven, a la vez que se trabaja a nivel sectorial para impulsar los cambios necesarios hacia una industria más sostenible.

Todo ello se lleva a cabo sobre la base de estrictos estándares, que son aplicados por toda la Compañía y compartidos, de forma transparente, con nuestros proveedores. Con ellos forjamos relaciones estables, de confianza y de corresponsabilidad, que favorezcan un entorno productivo responsable y sostenible.

Con un año por delante para la conclusión de la estrategia actual, seguimos avanzando y ponemos la mirada en el impacto positivo, que pasa por conocer el contexto de nuestra cadena de suministro y cuál es la posición que Inditex debe adoptar en el camino de la sostenibilidad.

Fase 2 (2014-2018)

Nuestra primera estrategia pública de gestión social de la cadena de suministro se formaliza en 2014. El “Plan Estratégico para una cadena de suministro estable y sostenible 2014-2018” surge del convencimiento del Grupo de la importancia y el papel que las empresas tienen en el fomento y protección de los derechos humanos, los derechos laborales fundamentales y los estándares de las instituciones más relevantes en materia de sostenibilidad. Este plan recogía cuatro líneas de actuación – identificación, evaluación, optimización y sostenibilidad– y establecía objetivos estratégicos y medibles hasta 2018 para cada una de ellas.

En 2018, gracias a la experiencia y proceso de aprendizaje de las herramientas de evaluación y mejora desplegadas en el Plan Estratégico, definimos

áreas prioritarias en las que enfocar acciones a más largo plazo. Todo parte de posicionar a los trabajadores en el centro y de orientar los proyectos hacia el cambio sistémico y su empoderamiento.

Fase 3 (2019-2022)

Sobre esa base, en 2019 se formaliza la actual estrategia Trabajador en el Centro 2019- 2022, que culmina el recorrido de la evolución del enfoque de cumplimiento a impacto.

A lo largo de los años, nos hemos centrado en conocer nuestra cadena de suministro evaluando

Fase 4 (2023-2025)

Con la finalización de la estrategia en 2022, comenzará una nueva fase centrada más que nunca en el impacto transformador en los trabajadores, sus comunidades y la industria. Para ello, llevaremos a cabo la actualización del proceso de debida diligencia, que servirá de base para la nueva estrategia .



2. Cultura de colaboración

Para Inditex, la cultura de colaboración es intrínseca a la gestión de una cadena de suministro global. Desde el principio entendimos que solo si conocemos la realidad de las personas que fabrican nuestros productos y solo a través de una relación estrecha con nuestros grupos de interés, se puede desarrollar una estrategia que tenga un verdadero impacto.



Los trabajadores y su bienestar son el motor de todo nuestro trabajo en la cadena de suministro. Solo un enfoque sostenible que cuente con la colaboración y la experiencia de todos los actores relevantes conducirá a trabajadores más protegidos y empoderados.

Contamos con equipos de sostenibilidad en los principales mercados de producción, lo cual nos permite estar en contacto directo con los proveedores, los trabajadores, los sindicatos, las ONG, las autoridades locales y nacionales, las organizaciones internacionales e instituciones académicas entre otros.

El objetivo de Inditex es que esta cultura de colaboración no solo redunde en la mejora de la cadena de suministro, sino que lo haga también en el conjunto de la industria textil. Queremos ser la palanca de cambio que demanda la sociedad.

2.1. La colaboración como palanca de cambio

La participación y el compromiso con los grupos de interés es un pilar fundamental dentro de la estrategia de la cadena de suministro de Inditex. Los desafíos que plantea una cadena de suministro global son compartidos, por lo que es necesaria la colaboración para lograr un efecto multiplicador y un impacto duradero.

En particular, nuestros objetivos de sostenibilidad para la cadena de suministro son compartidos por otros actores, incluidos proveedores, fabricantes, empresas y marcas, y otros grupos de interés como ONG, sindicatos y organizaciones locales e internacionales.

En Inditex, apostamos decididamente por la colaboración, tejiendo redes de confianza con nuestros socios. El primer paso es reconocer objetivos comunes y establecer marcos de transparencia y entendimiento para así ser capaces de responder a las expectativas de cada una de las partes.

El enfoque de diálogo y transparencia del Grupo permite cumplir con el objetivo de la empresa de crear valor de forma sostenible y es la clave para afrontar los retos y oportunidades que surgen en el desarrollo de su actividad. También permite avanzar en la promoción de los derechos humanos o en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de alianzas, tal y como establece el ODS 17.



De hecho, la participación de los grupos de interés es clave no solo para la estrategia de la cadena de suministro de la empresa, sino también forma parte del modelo de negocio. Conocer y colaborar con todos los grupos de interés, comprender sus expectativas y darles respuesta son elementos clave de la estrategia de Inditex.

Asimismo, contamos con mecanismos de reclamación sólidos, uno de los tres pilares de la estrategia de derechos humanos del Grupo. Entre los diversos mecanismos de consulta y diálogo destaca el Consejo Social, órgano externo asesor en sostenibilidad integrado por personas o instituciones externas independientes.



MÁS INFORMACIÓN

sobre el Consejo Social en el apartado 5.9.3. Buen gobierno corporativo del Estado de Información No Financiera 2021



MÁS INFORMACIÓN

sobre mecanismos de reclamación en el apartado 5.9.3. Buen gobierno corporativo del Estado de Información No Financiera 2021

2.2. Trabajar en clústeres



12

CLÚSTERES

España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Argentina y Brasil, mercados que representan un

97%

DE LA PRODUCCIÓN

CLÚSTERES

Para colaborar y establecer alianzas basadas en la comunicación, transparencia y confianza es fundamental estar en el terreno y así comprender la situación real de los países de la cadena de suministro. Inditex cuenta de esta forma con los denominados clústeres de proveedores. Definimos los clústeres como espacios de cooperación y

diálogo, cuyo fin es promover un entorno productivo sostenible en un área geográfica estratégica y en un marco de cumplimiento de los derechos humanos y laborales. Inditex cuenta con 12 clústeres: España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Argentina y Brasil; mercados que representan un 97% de

la producción del Grupo. Cada clúster reúne a profesionales locales con una dilatada experiencia en el ámbito de la sostenibilidad y un abanico de competencias y habilidades que forman equipos multidisciplinares para una colaboración fluida con los proveedores y las diferentes organizaciones de su área de influencia.

2.3. Acompañar a nuestros proveedores

Acompañamos a nuestros proveedores a lo largo de la relación comercial, ya que la sostenibilidad social es una responsabilidad compartida: el proveedor debe respetar y fomentar los derechos humanos sociales y laborales, no solo como exigencia irrenunciable para su relación comercial con Inditex, sino por su propia responsabilidad. En este recorrido, nuestro objetivo es apoyarlos en la mejora de la cadena de suministro, formándolos y ayudándolos a través de los proyectos diseñados en nuestra estrategia.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Principio Rector 14

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA



La colaboración y comunicación con los proveedores se inicia incluso antes de que formen parte de la cadena de suministro



COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

RESOLUCIÓN DE CUESTIONES

ACOMPañAMIENTO

DESARROLLO DE PROYECTOS Y PROGRAMAS

EVALUACIONES Y PLANES DE ACCIÓN

FORMACIONES EN NUESTRAS POLÍTICAS, ESTÁNDARES Y REQUERIMIENTOS



RESULTADOS



INDITEX

Nos ayuda a conocer la realidad de los proveedores y a fomentar una cadena de suministro sostenible



PROVEEDORES

Mejora la realidad de las fábricas con las que trabajan



TRABAJADORES DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Principal beneficiario de los programas y proyectos que desarrollamos



INDUSTRIA

Acercamiento común a los retos compartidos por la industria



SOCIEDAD

Transformación a partir del impacto positivo





La relación con nuestros proveedores se inicia antes de que estos formen parte de nuestra cadena de suministro. A través de evaluaciones, tratamos de entender su madurez en materia de derechos humanos, sociales y laborales. Nuevamente, hay que destacar la relevancia de nuestros clústeres en el acompañamiento al proveedor durante toda la relación comercial.

Esta relación se basa en un ejercicio de crecimiento conjunto, acompañamiento, confianza y transparencia. Trabajamos con el objetivo de que conozcan e implementen nuestros requerimientos y estándares en materia social y evaluamos el cumplimiento de los mismos. Además, los apoyamos a través de planes de acción correctivos, en caso de ser necesario, en los que les acompañamos para llevar a cabo cualquier mejora necesaria.

Paralelamente, trabajamos en distintas líneas, como la formación en nuestros estándares, o en conceptos más específicos en materia social, como puede ser en salarios dignos o diálogo social. Finalmente, desarrollamos e implementamos proyectos tras la detección de necesidades específicas con el objetivo final de empoderar a los trabajadores a través del impacto positivo en su entorno laboral, en su bienestar y en la industria.

CAPACITACIÓN DE PROVEEDORES

Para Inditex, la formación de los proveedores es fundamental para poder avanzar en materia de sostenibilidad social. Desarrollamos formaciones sobre nuestros estándares de obligado cumplimiento, así como en nuestros requerimientos y procedimientos.

Además, realizamos formaciones de una manera más concreta en temáticas de relevancia por la naturaleza de nuestra cadena de suministro y que generan un interés específico entre nuestros proveedores y, más concretamente, entre los trabajadores de las fábricas. En este sentido llevamos a cabo formaciones en materias como, por ejemplo: igualdad de género, libertad sindical o temas relacionados con la seguridad y salud. En este 2021 hemos llevado a cabo 260 formaciones a 521 proveedores.



MÁS INFORMACIÓN

sobre nuestra estrategia corporativa de derechos humanos



MÁS INFORMACIÓN

sobre la evaluación y mejora continua de nuestra cadena de de suministro en el apartado 5.5.1. Gestión sostenible de la cadena de suministro del Estado de Información No Financiera 2021

521

PROVEEDORES FORMADOS EN 2021



Las alianzas nos ayudan a crear conocimiento transformador a través de la interacción, del aprendizaje y la acción, así como para desarrollar colaboraciones estratégicas que involucren a los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

2.4. Alianzas estratégicas

Los beneficios de colaborar con terceros con el fin de desarrollar y trazar estrategias comunes son incontestables. Tienen habilidades y recursos diferentes y complementarios, además de que operan en distintos niveles.

Desde Inditex, mantenemos una colaboración constante con los diversos socios tanto para los proyectos con los que actualmente contamos como para el desarrollo de nuevas iniciativas. De la misma forma, estamos permanentemente en búsqueda de nuevos aliados con los que colaborar con el fin de progresar en nuestra estrategia y añadir valor en objetivos comunes.

Una de las relaciones más relevantes es la que tenemos con la federación internacional de

sindicatos *IndustriALL Global Union*, con la que Inditex firmó un Acuerdo Marco Global en 2007, renovado por última vez en 2019. *IndustriALL Global Union* representa a más de 50 millones de trabajadores del sector industrial afiliados a más 600 sindicatos en 140 países. El acuerdo subraya el papel esencial del respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. En este sentido, ambas organizaciones acordamos trabajar juntas para garantizar una aplicación más efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo.

Trabajamos además en distintas esferas y niveles con organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de acuerdos Público-Privados, la iniciativa *Better Work*, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y su Plataforma de

Acción sobre Trabajo Decente en Cadenas de Suministro Globales o *Ethical Trading Initiative* como plataforma de diálogo entre marcas, sindicatos y otras organizaciones, entre otras.

Con respecto al trabajo que hacemos con distintas organizaciones, colaboramos a nivel global y local en la implementación y ejecución de formaciones o proyectos, así como en el intercambio de conocimientos, aprendizajes y buenas prácticas que podrán transformarse y materializarse a través de diferentes proyectos.

Un ejemplo es nuestra colaboración con Shift, organización experta en materia de derechos humanos que nos ayuda a trazar nuestra estrategia así como constantemente incorporar nuevas prácticas.

A nivel sectorial cada vez toma más relevancia la colaboración entre distintas empresas de la industria de cara a impulsar la sostenibilidad de manera conjunta, tanto a través de colaboración pre-competitiva entre marcas como con otros agentes como los sindicatos o las organizaciones industriales. Desde hace unos años, formamos parte de distintas iniciativas como ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), que trabaja por la consecución de salarios dignos en la cadena de suministros a través de prácticas de compra responsable y la negociación colectiva. Asimismo, en 2020, nos adherimos a la iniciativa Covid-19: *Action in the Global Garment Industry*, cuyo objetivo



es incentivar la acción en el sector textil global para ayudar a la industria a enfrentar el impacto económico derivado de la pandemia, al mismo tiempo que se promueve la protección de los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la industria.

Además de las alianzas globales, cabe destacar el papel que juegan en el desarrollo de la estrategia

las organizaciones y colaboraciones locales. Gracias al impulso, conocimiento y trabajo de nuestros socios en el terreno en cada uno de los mercados en los que operamos, somos capaces de poner en marcha proyectos e iniciativas enfocados en el bienestar de los trabajadores y de las comunidades, acercándonos a ellos y entendiendo sus necesidades locales.


MÁS INFORMACIÓN
en Anexo: lista de alianzas y colaboraciones



3. Transversalidad

La transversalidad nos permite trabajar en red. Así se facilita la integración y permeabilización de la sostenibilidad en la Compañía y, en particular, en el modelo de negocio.

3.1. Gobernanza

La integración de la sostenibilidad social en el modelo de negocio tiene como clave el apoyo y la apuesta firme de la dirección de la Compañía. Esta premisa ha sido indiscutible a lo largo de los años y ha permitido a Inditex avanzar en un modelo de negocio sostenible, adelantándose en muchas ocasiones a las demandas de los grupos de interés e incorporando las mejores prácticas y aprendizajes en materia de sostenibilidad a los procesos de la Compañía.

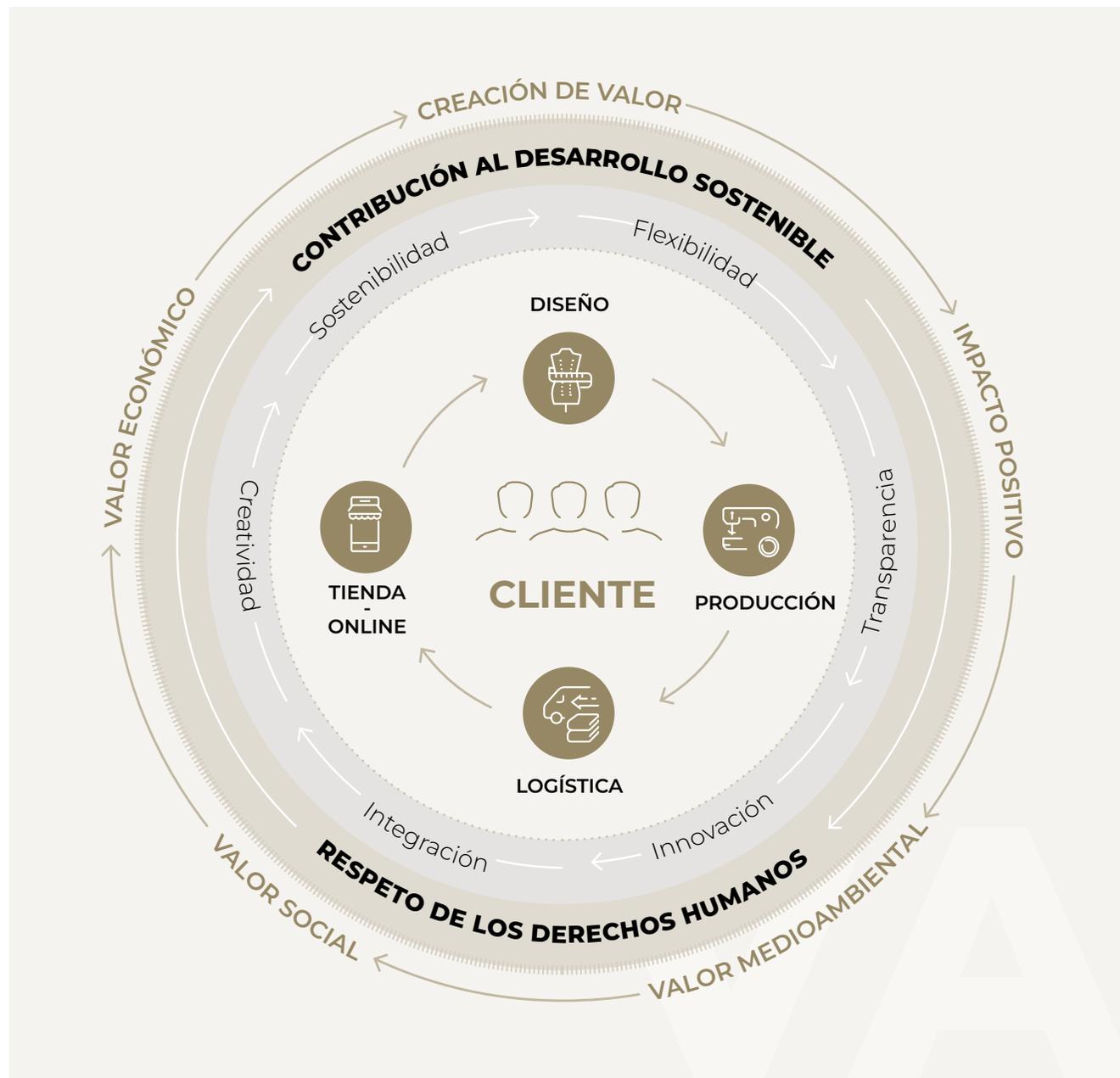
La estrategia de sostenibilidad social forma parte de la estrategia de sostenibilidad corporativa de Inditex, coordinada y complementada por las áreas de sostenibilidad de cada una de las marcas del Grupo.

El Consejo de Administración es el órgano responsable de aprobar la estrategia de sostenibilidad y la política en materia de derechos humanos. El Consejo cuenta con una Comisión de Sostenibilidad, órgano de carácter informativo y consultivo, responsable de asesorar, supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad, así como de fomentar el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los derechos humanos, y las relaciones con los distintos grupos de interés en este ámbito.

El Grupo cuenta también con un Consejo Social, órgano colegiado, integrado por personas externas e independientes al Grupo, asesor en materia de derechos humanos, entre otros aspectos relacionados con la sostenibilidad.

El Director de Sostenibilidad, los Departamentos de Sostenibilidad Corporativa y los Responsables de Sostenibilidad de las Marcas se encargan de la gestión de todos los ámbitos de la sostenibilidad.





3.2 Enfoque sistémico de la sostenibilidad

Nuestro modelo de negocio se compone de distintas fases o elementos en los que la sostenibilidad está presente siempre de una manera transversal.

Todos los productos que comercializamos parten de una fase de diseño interna en la cual nuestros equipos de diseño trabajan con el objetivo de que tanto la definición como la composición del producto tengan en cuenta nuestros criterios de sostenibilidad. Posteriormente, durante el proceso de producción los equipos de compra, junto con los equipos de gestión sostenible de la cadena de suministro, trabajan mano a mano con los proveedores para asegurarse de que los productos son confeccionados en instalaciones productivas que cumplan con nuestros estrictos estándares en materia social y medioambiental.

Seguidamente, se trabaja en que, tanto la logística y el transporte de nuestros productos como la experiencia de compra en tienda u online sea lo más sostenible posible. El objetivo es ofrecer a nuestros clientes productos de calidad incorporando la sostenibilidad desde el momento en que los diseñadores comienzan a idear el producto hasta que este llega a nuestros clientes.



MÁS INFORMACIÓN

en el apartado 4.1.1. Modelo de negocio y estrategia del Estado de la Información No Financiera 2021



MÁS INFORMACIÓN

en el apartado 4.2.1 Nuestra visión de la sostenibilidad del Estado de la Información No Financiera 2021

La integración de la sostenibilidad en este proceso ha sido posible gracias al trabajo conjunto como Compañía, a la creatividad de todos los equipos comerciales, a la priorización de la sostenibilidad, el respeto de los derechos humanos y del medioambiente como uno de los elementos principales a la inversión en innovación en la materia y a la flexibilidad que nos ofrece nuestro modelo de negocio.

Gracias a todo este trabajo, conseguimos generar valor económico, social y medioambiental para todos nuestros grupos de interés, contribuyendo así al desarrollo sostenible.

La relación y sinergias entre las distintas áreas que, de una forma u otra, desarrollan la cultura de sostenibilidad de la Compañía es muy relevante para asegurar su enfoque sistémico. Las oportunidades de proyectos conjuntos que surgen gracias al intercambio de información son mucho mayores gracias a tener los espacios, herramientas y canales adecuados de comunicación.

ENFOQUE SISTÉMICO DE LA SOSTENIBILIDAD

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO

La estrategia de sostenibilidad social tiene una relación bidireccional con la gestión sostenible de la cadena de suministro y sus programas de cumplimiento, que nos permiten conocer en mayor profundidad a nuestros proveedores.

Gracias a este conocimiento desarrollamos estrategias y proyectos que empoderen a los trabajadores y los ayuden a cubrir sus necesidades y las de la comunidad donde viven, además de redundar en la mejora continua de la cadena de suministro.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Los objetivos en materia de derechos humanos van de la mano de los retos y oportunidades medioambientales. En este sentido, es necesario establecer unos objetivos conjuntos y alineados en sostenibilidad para ser transmitidos a toda la Compañía y a nuestros grupos de interés.

EQUIPOS COMERCIALES

La cooperación y sinergia constante entre los equipos comerciales sostenibilidad permite integrar los objetivos y estándares en la materia desde el inicio del diseño de los productos, durante el proceso de compra integrando prácticas de compra responsable, así como durante la producción, asegurándonos que los proveedores y fabricantes cumplan con nuestros estrictos estándares en materia social y de derechos humanos.

OTRAS ÁREAS CORPORATIVAS

Una visión compartida de la sostenibilidad facilita la coordinación con áreas corporativas como secretaría general y cumplimiento, recursos humanos, logística o innovación. Esta es necesaria para asegurar el respeto de los derechos humanos desde las diversas perspectivas que ofrecen nuestras operaciones y nuestro modelo de negocio.

En octubre del 2021, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó una resolución que reconoce el acceso a un medio ambiente saludable y sostenible como un derecho universal sin el cual difícilmente se puede disfrutar de otros derechos humanos como el derecho a la salud o a la vida. Este es un claro ejemplo de cómo todos los ámbitos de la sostenibilidad están interrelacionados y deben avanzar de la mano.



Un ejemplo práctico es la coordinación en materia de diversidad, que permite extender las políticas y prácticas a lo largo de la cadena de valor. Inditex cuenta con una [política en Diversidad e Inclusión](#) aprobada por el Consejo de Administración desde diciembre del 2017 que fue modificada en diciembre del 2020.

En ella se promueven valores como la aceptación, la multiculturalidad, la diversidad o la igualdad. Tras la ampliación de la estrategia enmarcada en Trabajador en el Centro 2019-2022 de “Empoderamiento de la Mujer” a “Género, Diversidad e Inclusión” en el ejercicio 2020, el objetivo es compartir buenas prácticas entre los equipos de diversidad e inclusión y sostenibilidad para poder diseñar un plan robusto enfocado en empoderar a los trabajadores de la cadena de suministro en esta área.

En otras líneas, se trabaja internamente en el desarrollo de herramientas de debida diligencia a lo largo de la cadena de valor, incluyendo la

extensión de controles en materia de sostenibilidad a proveedores no vinculados de una forma directa con nuestra actividad comercial principal, para asegurar que solo aquellos que cumplen con los estándares internacionales y están alineados con la normativa en materia de derechos humanos y laborales son autorizados para comenzar una relación comercial con Inditex.

Asimismo, otras áreas de la Compañía, como logística y distribución, continúan integrando la sostenibilidad social en su estrategia. En 2020, recibieron formación en derechos humanos de la mano de la organización Shift – líder en la materia – y en 2021 se han materializado distintas iniciativas como procesos de evaluación y de auditorías a centros de distribución que trabajan con el Grupo, así como un proyecto dirigido al bienestar de los conductores de los proveedores de transporte terrestre, entre otros, que incluye formación al personal de los centros de distribución de Inditex y un diálogo directo con los conductores para entender sus necesidades.

3.3. Prácticas de compra responsable

Toda decisión de compra que se toma tiene de una forma u otra un impacto en los trabajadores de nuestra cadena de suministro. En este sentido, es relevante determinar la manera en la que vamos a relacionarnos con los fabricantes y proveedores de nuestros productos. De esta forma, desarrollamos estrategias y planes conjuntos donde prima la comunicación, la confianza y la honestidad entre ambas partes.

Trabajamos con nuestros proveedores y fábricas para que cumplan con nuestros estrictos criterios de sostenibilidad y con nuestro [Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores](#) a la vez que cada una de las decisiones en la compra se acoge a criterios de sostenibilidad.

Para apoyar a nuestros equipos comerciales en la toma de decisiones con una perspectiva de sostenibilidad, se han desarrollado sistemas de gestión que les permiten llevar a cabo un seguimiento en tiempo real de la evolución en materia de sostenibilidad de sus proveedores y así poder involucrarse de manera directa en que se cumplan los compromisos y requerimientos. En Inditex solo se trabaja con aquellos proveedores que cumplen con lo esperado y exigido en materia de sostenibilidad. Además, llevamos a cabo formaciones en la materia para que los equipos comerciales tengan las bases fundamentales y poder desarrollar un enfoque global e integrado de cómo la Compañía entiende la sostenibilidad y, más concretamente, las prácticas de compra responsable.

A otro nivel, es fundamental la colaboración con la industria para generar un impacto positivo en la vida de los trabajadores a través de unas prácticas de compra responsable. En este sentido, una de las principales iniciativas de la que formamos parte desde su inicio es ACT, promovida por empresas globales del sector textil e *IndustriALL Global Union* para lograr la transformación del sector y conseguir salarios dignos para los trabajadores de la cadena de suministro a través de la negociación colectiva, soportado por unas prácticas de compra responsable.

Para poder entender las prácticas de compra y cómo afectan las decisiones que tomamos a los trabajadores de la cadena de suministro, es fundamental definir y entender el proceso de compra. El proceso de compra comienza durante la planificación estratégica, donde

el equipo comercial hace una planificación de la compra para los siguientes meses. A continuación, se identifican los proveedores que serán involucrados en nuestras producciones y se desarrollan los productos de una manera conjunta. A partir de aquí las dos partes acuerdan los términos y condiciones, se cierra el pedido y se lleva a cabo el seguimiento correspondiente. El comprador realiza un seguimiento del estado de la producción hasta la entrega de esta en los almacenes de Inditex.

A través de formaciones y comunicación constante con los equipos comerciales, se trabaja para que cada una de las partes del proceso incorporen criterios de sostenibilidad.





FORMACIONES EN PRÁCTICAS DE COMPRA

Durante el ejercicio 2021, se han impartido formaciones sobre prácticas de compra a 228 compradores y 28 responsables comerciales de las distintas cadenas.

También, durante los meses de febrero y marzo se llevó a cabo una encuesta detallada a Compradores y Proveedores clave de los principales países de confección de nuestros productos. El resultado fue clave para entender bien los impactos de las prácticas de compra en la industria mundial de la confección. Se trata del mayor estudio realizado hasta la fecha sobre las prácticas de compra llevado a cabo por las marcas más relevantes a nivel mundial.



4. Estrategia

El objetivo de la estrategia Trabajador en el Centro 2019 - 2022 es fomentar el respeto de los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro.





Estamos comprometidos con una cadena de suministro segura para los trabajadores y en la que podemos favorecer proyectos con un impacto positivo en sus familias y sus comunidades. Lo hacemos promoviendo el respeto por los derechos humanos y el desarrollo sostenible mientras nos relacionamos con nuestros proveedores y grupos de interés.

4.1. El trabajador, nuestra prioridad

A partir del análisis, evaluación y conocimiento de nuestra cadena de suministro y tras un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, en 2019, presentamos nuestra estrategia "Trabajador en el Centro 2019-2022".

El trabajador de la cadena de suministro es el foco principal. Queremos que la estrategia cumpla el doble cometido de, por un lado, dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, sus familias y comunidades y, por otro, fomentar el trabajo decente y entornos productivos sostenibles. Para ello necesitamos contar con la responsabilidad de los proveedores y con la autonomía de los trabajadores, con su voz.

Esta estrategia es posible gracias a una visión clara de lo que significa el respeto de los derechos humanos, sociales y laborales, una cultura de colaboración basada en el diálogo y la cooperación con nuestros principales grupos de interés –proveedores, trabajadores, sindicatos, ONG, sociedad civil, gobiernos nacionales y locales - y un trabajo que recorre cada área de la empresa para conectar todos los proyectos que integran la estrategia.

Han pasado ya tres años desde que comenzó la andadura de Trabajador en el Centro 2019-2022, en los cuales los retos globales en las cadenas de suministro se han visto acentuados en los últimos años por la situación derivada de la pandemia.

En este año 2021 encaramos la recta final de la estrategia actual, poniendo más énfasis que nunca en proteger a los trabajadores.

4.2. Elementos clave de la estrategia

A quién cubre la estrategia de Trabajador en el Centro 2019-2022

A todos los proveedores y fabricantes involucrados en la fabricación de los artículos comercializados por cualquiera de las marcas de Inditex, incluyendo tanto a los proveedores directos como indirectos de todos los niveles de la cadena de suministro.

Pilares de la estrategia

El objetivo de nuestra estrategia es fomentar el respeto de los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Para ello, tomamos como referencia los principales estándares internacionales:

Con nuestras acciones buscamos lograr un impacto positivo en el trabajador de nuestra cadena de suministro, dándole herramientas para que se convierta en actor del cambio, adquiriendo más conocimiento y herramientas para promover sus derechos.



Declaración Universal de Derechos Humanos



Objetivos de Desarrollo Sostenible



Declaración de la OIT (principios y derechos fundamentales en el trabajo)



Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

La estrategia está basada en el respeto de:

Todos los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos y en particular aquellos incluidos en

La Carta Internacional de los Derechos Humanos de Naciones Unidas que incluye

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

Los Convenios Fundamentales de la OIT: 1, 14, 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 138, 155 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Legislaciones locales aplicables

Tres dimensiones

Desde el comienzo concebimos esta estrategia teniendo en cuenta tres esferas en las que centrar nuestros objetivos. Las denominadas dimensiones se enfocan en el bienestar del trabajador, en entornos

laborales seguros y adecuados, en trabajar mano a mano con los distintos actores que integran la industria textil para dar solución a los retos comunes que se plantean.

TRES DIMENSIONES



ENTORNO LABORAL

Esta dimensión refleja la responsabilidad de Inditex con el respeto y la promoción de todos los derechos humanos y laborales. Mediante colaboraciones y proyectos que están en constante evolución para adoptar las mejores prácticas y ampliar nuestro conocimiento, nos aseguramos de que todos los derechos humanos y laborales se respetan y protegen a lo largo de la cadena de suministro.

Refleja la responsabilidad de Inditex hacia el respeto y la promoción de todos los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro.



BIENESTAR

Esta dimensión es un modelo único de asistencia técnica para, con las herramientas y las metodologías apropiadas, institucionalizar la capacitación en las fábricas y cerrar las brechas que identificamos durante el proceso de evaluación. Con la experiencia que tenemos, desarrollamos proyectos a largo plazo cada vez más integrales para generar cambios en la vida de los trabajadores y de sus comunidades.

Desarrollamos proyectos para generar cambios en la vida de los trabajadores y de sus comunidades.



INDUSTRIA

Esta dimensión promueve un impacto a nivel industria para lograr cambios a largo plazo con la colaboración de varios grupos de interés (incluidas organizaciones gubernamentales, la sociedad civil, nuestros propios proveedores, otras marcas, etc.).

Fomenta un impacto efectivo a nivel sectorial para lograr cambios a largo plazo.

ÁREAS DE IMPACTO PRIORITARIAS

- Participación de los trabajadores
- Salarios dignos
- Género, diversidad e inclusión
- Salud y seguridad laboral
- Protección de los migrantes y refugiados
- Protección social
- Protección de los derechos en la producción de materias primas

Desde Inditex estamos permanentemente analizando los principales retos en materia de derechos humanos a los que se enfrenta nuestra cadena de suministro. A través de este proceso, hemos identificado las siete principales áreas de impacto prioritarias (AIPs) en las que enmarcamos gran parte de nuestro trabajo.

Gracias al proceso continuo de debida diligencia y tomando como referencia los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, hemos identificado siete áreas de impacto prioritarias en las que trabajar. Estas áreas, que señalan los asuntos más relevantes dentro de la cadena de suministro, son la clave para desarrollar la estrategia de Trabajador en el Centro y definen y guían su desarrollo.

Mejorar el diálogo social (participación de los trabajadores); facilitar una remuneración suficiente (salarios dignos); promover las oportunidades y mejoras para las mujeres, la igualdad de género y los entornos inclusivos (género, diversidad e inclusión); garantizar la protección del trabajador (salud y seguridad laboral); asegurar los derechos de refugiados y migrantes y un entorno de trabajo cohesionado (protección de los migrantes y refugiados); posibilitar el bienestar de cada trabajador (protección social) y fortalecer los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro de materias primas (protección de los derechos laborales en la producción de materias primas) son los objetivos de cada área de impacto. Todos ellos forman la hoja de ruta para lograr una cadena de suministro más sostenible para los más de tres millones de trabajadores que la componen.



MÁS INFORMACIÓN

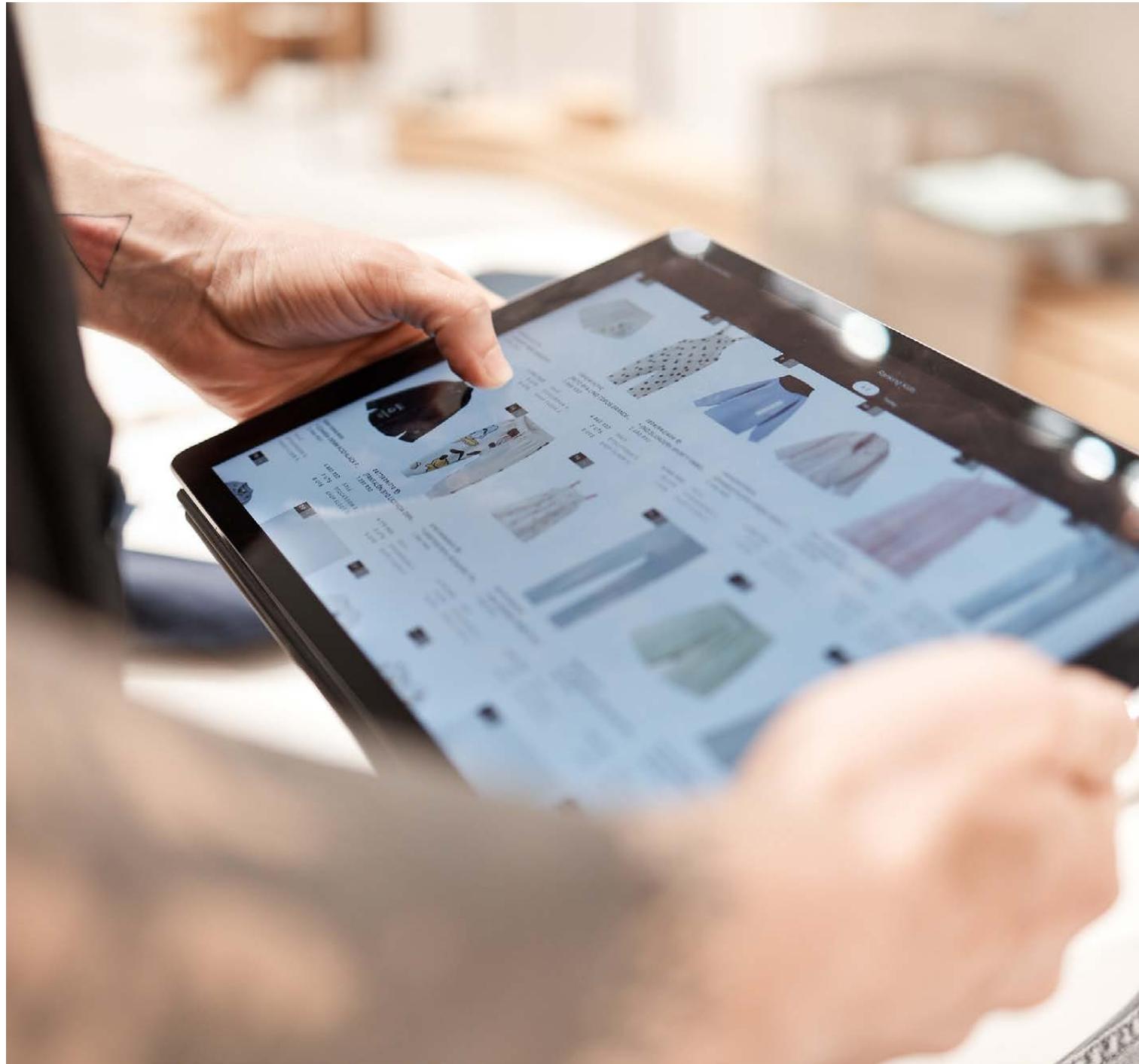
sobre nuestra estrategia corporativa de derechos humanos

4.3 Debida diligencia

Inditex ha avanzado en la formalización de la debida diligencia como componente esencial de la estrategia de derechos humanos. En este contexto, se ha llevado a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos aplicada a la cadena de suministro creando un modelo de identificación y priorización de sus potenciales impactos.

Para este proceso contamos con la colaboración de Shift, organización líder en materia de derechos humanos. El análisis, basado en los aprendizajes del anterior plan estratégico 2014-2018, la retroalimentación con distintos grupos de interés y el conocimiento de los equipos locales se materializó en forma de mapas de calor. Estos mapas identifican los potenciales impactos de derechos humanos más relevantes en cada uno de los 12 clústeres de producción.

A partir de este resultado, se creó un mapa de calor global, en el cual se identificaron siete áreas de impacto prioritarias, que se refieren a los retos más destacados en nuestra cadena de suministro directamente relacionados con diversos derechos humanos. Estas áreas de impacto prioritarias son la base de la estrategia y definen y guían su desarrollo.



PRINCIPALES DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON LAS ÁREAS DE IMPACTO PRIORITARIAS

	 Participación de los trabajadores	 Salarios dignos	 Género, diversidad e inclusión	 Salud y seguridad laboral	 Protección de migrantes y refugiados	 Protección social	 Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas
Condiciones de trabajo justas y favorables		✓	✓	✓			✓
No discriminación		✓	✓		✓		
Nivel de vida adecuado		✓	✓			✓	✓
Educación		✓	✓	✓	✓	✓	
Salud		✓	✓	✓		✓	
Vida		✓	✓	✓	✓		
No ser sometido a tratos degradantes			✓				
No sufrir acoso			✓				
Igualdad salarial			✓				
Libertad de movimiento			✓		✓		✓
Libertad y seguridad de la persona			✓				
Participar en la vida pública			✓				
Derechos de las personas con discapacidad			✓				
Derechos reproductivos			✓				
Libertad de asociación	✓			✓	✓		✓
Medioambiente sano							✓
Prohibición de trabajo forzoso					✓		✓
Negociación colectiva	✓	✓					
Derechos colectivos de las comunidades							✓
Protección social						✓	
Libertad de pensamiento, conciencia y religión					✓		✓
Privacidad					✓		✓
Protección contra la violencia					✓		✓
Atención médica					✓		✓
Libertad de opinión y expresión					✓		✓
Propiedad		✓			✓		✓

Este listado no es exhaustivo. Se han identificado los principales derechos humanos más directamente relacionados con cada una de las áreas de impacto prioritarias.

Para cada una de las siete Áreas de Impacto Prioritarias (AIP) hemos definido un objetivo general que queremos alcanzar, objetivos específicos para llevarlo a cabo, y una hoja de ruta, teniendo en cuenta el impacto en los derechos humanos más directamente relacionados.

Así, cada AIP es un espacio de trabajo liderado por expertos en cada una de las materias, con una estrategia y un objetivo genérico, así como otros más específicos, que nos permite definir líneas de acción, actividades, y proyectos en el terreno. Todos los miembros de estos grupos de trabajo son expertos en distintos ámbitos, lo

que nos permite materializar nuestro compromiso con los trabajadores de la cadena de suministro.

Las actividades y proyectos de cada una de las áreas prioritarias son implementados por miembros de los equipos de sostenibilidad social en el terreno, lo que nos permite obtener una visión local, focalizada en las realidades de los países en los que operamos y que nos permite afrontar los retos.

A continuación, se ejemplifica cómo cada una de las áreas prioritarias se ha desarrollado y cómo se

despliegan en objetivos (un objetivo general y varios objetivos específicos que contribuyen a su consecución), actividades diseñadas para cumplir los objetivos y, en un último nivel, en proyectos en el terreno (en las fábricas de la cadena de suministro y/o en las comunidades) que llevamos a cabo con nuestros equipos internos o de la mano de organizaciones locales e internacionales expertas en la materia.

Además, cabe destacar que las áreas de impacto están interrelacionadas, por lo que avanzar en todos los objetivos es clave para lograr un impacto positivo sostenible.



Al finalizar el 2021, nuestro progreso global en el plan estratégico es de un 85%. Gracias a este, hemos conseguido beneficiar a 1.366.420 trabajadores a través de 46 proyectos en fábricas y/o en la comunidad, involucrando en su desarrollo e implementación a 1.153 proveedores y fábricas durante este ejercicio.

1.366.420

TRABAJADORES

beneficiados

1.153

**PROVEEDORES Y
FÁBRICAS**

involucrados

46

PROYECTOS

en fábricas y/o en la comunidad

85%

PROGRESO GLOBAL

en el plan estratégico*



*Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia. La tipología de actividades es diversa: se incluyen desde actividades internas -capacitación del equipo, protocolos de interacción con otras áreas de sostenibilidad...- a externas - establecimiento de alianzas, formaciones...-



5. Compromiso con los trabajadores

Las áreas de impacto prioritarias (AIPs) organizan y desarrollan nuestro compromiso con los trabajadores a través de siete ámbitos relevantes para su vida y su bienestar.

OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE IMPACTO PRIORITARIAS (AIP)

 Participación de los trabajadores	 Salarios dignos	 Género, diversidad e inclusión	 Salud y seguridad laboral	 Protección de migrantes y refugiados	 Protección social	 Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas
<p>Mejorar el diálogo social para lograr relaciones industriales maduras y promover la satisfacción de los trabajadores</p> 	<p>Facilitar que los trabajadores de la cadena de suministro de Inditex reciban un salario digno</p> 	<p>Promover que todas las mujeres de la cadena de suministro disfruten de las mejores condiciones y oportunidades, a la vez que fomentar la igualdad de género de una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo</p> 	<p>Garantizar que los trabajadores de la cadena de suministro estén protegidos ante riesgos para su seguridad, salud y bienestar ocupacional</p> 	<p>Asegurar que los derechos de los refugiados y los migrantes son repetidos y que en las fábricas se proporciona un entorno de trabajo decente en el que se apoya la cohesión</p> 	<p>Posibilitar el bienestar de los trabajadores en la cadena de suministro</p> 	<p>Fortalecer los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas a través de intervenciones proactivas a nivel de entorno laboral, comunidad e industria</p> 

Las áreas de impacto prioritarias organizan y desarrollan nuestro compromiso con los trabajadores a través de siete ámbitos relevantes para su bienestar y su vida.

La amplitud y transversalidad de estas nos permite establecer lazos y conexiones entre las AIPs, los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible transformándose en una colaboración permanente y en ocasiones, en el desarrollo de

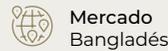
proyectos en común. Mientras que cada una de estas siete AIPs son relevantes de una manera independiente, la colaboración entre ellas tiene un efecto multiplicador en el impacto.

5.1. Participación de los trabajadores



* Proyectos en el terreno (fábricas y comunidad) realizados por los equipos locales internamente y/o con socios en 2021.
 ** Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia en 2019.

LA VOZ DEL TRABAJADOR



Shima ha participado en el proyecto Social Dialogue Scale Up Programme que desarrollamos en la AIP de Participación de los Trabajadores en colaboración con *Ethical Trading Initiative*.



El objetivo del proyecto es proporcionar formación y asesoramiento para fomentar un diálogo social eficaz entre trabajadores.

Asistí a la formación cuando me incorporé al Comité de Participación como secretaria. Aprendí cómo acudir a los superiores, cómo solucionar los problemas de los trabajadores, cómo gestionar cuando un trabajador acude a mí con problemas... Todo esto lo he aprendido durante las formaciones. Ya no soy la Shima de antes.

SHIMA

Somos conscientes del impacto que tiene el promover relaciones industriales maduras entre los constituyentes nacionales, pero también a nivel sectorial y de fábrica.

5.1.1. Contexto

Los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva constituyen derechos laborales fundamentales recogidos en las Convenciones Internacionales del Trabajo, así como en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#). Estos derechos junto a la promoción del diálogo social son principios intrínsecos para el fomento de la participación de los trabajadores.

Los mecanismos de representación a nivel sectorial y en las fábricas se configuran como la base de la interacción entre los trabajadores, sus legítimos representantes y los empleadores. Por tanto constituyen el mecanismo más eficiente para la mejora continua de las condiciones laborales. El desarrollo del diálogo social y el empoderamiento de los trabajadores, cuyo efecto trasciende del entorno laboral, constituyen mecanismos de desarrollo de las comunidades y sociedades donde se llevan a cabo las operaciones del Grupo.

Con el objetivo principal de mejorar el diálogo social, lograr relaciones industriales maduras y promover la satisfacción de los trabajadores, esta AIP se configura como el principal instrumento habilitado por Inditex para trabajar junto a grupos de interés prioritarios como *IndustriALL Global Union* en este ámbito.

En este sentido, la promoción del diálogo social, así como el respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva están en la base del área prioritaria de participación de los trabajadores, ya que constituyen elementos habilitadores para el desarrollo y ejercicio sostenible de cualquier otro derecho laboral.

Por ello, la actividad de esta AIP está enfocada al contacto con grupos de interés que fomenten estos principios de cara a la mejora continua de las condiciones laborales en la cadena de producción textil mundial y por tanto tengan un impacto en la cadena de suministro de Inditex.

El Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*, nuestra alianza con *Better Work* o nuestra activa participación en la iniciativa ACT suponen una oportunidad para trabajar tanto a nivel de fábrica como sectorial en estas áreas, lo que ha marcado la diferencia a la hora de afrontar los retos ocasionados como consecuencia de la pandemia global de la covid-19 y su impacto en la cadena de suministro mundial del sector textil. El contacto continuo de nuestros equipos locales con los afiliados de IndustriALL en los distintos mercados donde operamos, así como a través de las plataformas de diálogo social creadas en los mercados cubiertos por ACT (mediante la involucración de empleadores, afiliados de IndustriALL y las marcas que lo integran) han sido y continúan siendo claves para poder afrontar de manera individual pero también colectiva, los retos a los que se enfrenta el sector en materia de promoción del diálogo social y respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

El enfoque de esta AIP pretende ser multinivel y transversal - por tanto, en colaboración directa con otras AIPs -, siendo esto totalmente perceptible en las diversas plataformas, iniciativas y proyectos en los que participamos junto con distinto grupos de interés del sector. Ejemplo de ellos son el *"International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry"* en materia de salud y seguridad, la llamada



de acción *"COVID-19: Action in the Global Garment Industry"* en materia de protección social o el proyecto *"Social Dialogue Scale up"* en colaboración con la ETI en Bangladés en materia de empoderamiento de la mujer.

Desde Inditex creemos que los retos a los que se enfrenta el sector tienen un componente diferencial que radica en la manera en la que somos capaces de promover la participación de los trabajadores dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad social y por tanto en cómo somos capaces de promover el diálogo social como base de entendimiento y de progreso en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) directamente vinculados como son los de trabajo decente y crecimiento económico, la reducción de las desigualdades y paz, justicia e instituciones sólidas.

Fomentamos el empoderamiento de los trabajadores a través del libre ejercicio de sus derechos laborales con especial énfasis en el respeto del derecho de libertad de asociación y negociación colectiva.

5.1.2. Impacto en las dimensiones

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
<p>Trabajamos activamente para que el diálogo social se convierta en el mecanismo central que permita la mejora continua de las condiciones laborales de los trabajadores.</p> <p>Nuestro trabajo bajo el Acuerdo Marco Global con <i>IndustriALL Global Union</i> o la colaboración con el programa <i>Better Work</i> nos permite tener un canal de interlocución directo con nuestro grupo de interés principal: los trabajadores y sus legítimos representantes en los centros de trabajo.</p>	<p>Entendemos que las relaciones industriales maduras en la industria y en las fábricas tienen un impacto directo en las condiciones laborales de los trabajadores y sus comunidades. Es por ello que seguimos trabajando con <i>IndustriALL Global Union</i> y sus afiliados locales en actividades de sensibilización y capacitación, pero también con organizaciones como la ETI en materia de diálogo social y de empoderamiento de la mujer.</p>	<p>El Acuerdo Marco Global con <i>IndustriALL Global Union</i> ha tenido un efecto multiplicador en nuestro sector. La constitución del Comité Sindical Global ha permitido generar un alineamiento de Inditex e <i>IndustriALL</i> en cuanto a los espacios e iniciativas en las que podemos generar un impacto significativo, junto a otros actores globales y locales.</p>

5.1.3. Líneas estratégicas

Promover el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union

El [Acuerdo Marco Global](#) se constituye como el elemento vertebrador de nuestra estrategia de participación de trabajadores ya que mediante la colaboración con *IndustriALL* y sus afiliados locales hemos sido capaces de generar un espacio en el que fortalecer las relaciones industriales en nuestra cadena de suministro bajo sus elementos más significativos:

- / El respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva
- / Los proyectos de capacitación a proveedores, fabricantes y trabajadores
- / La figura de los expertos sindicales en los clústeres de producción
- / El establecimiento de un canal de comunicación ágil entre *IndustriALL Global Union* e Inditex
- / El trabajo continuo en los clústeres de producción
- / El conocimiento detallado de la cadena de suministro por parte de *IndustriALL Global Union*
- / El refuerzo de los sindicatos locales que ha sido potenciado mediante la creación del Comité Sindical Global.

La renovación del AMG en 2019, dio lugar a una figura pionera como es la del Comité Sindical Global, que busca continuar reforzando la participación de los afiliados locales de *IndustriALL* en el Acuerdo, al ser los encargados de definir, junto con el sindicato global e Inditex, la estrategia de implementación del mismo en los mercados donde se llevan a cabo nuestras actividades de aprovisionamiento.

En 2021, se ha mantenido un proceso de diálogo y consultas con el Comité Sindical Global que contribuirá a su la coordinación local y global.

Además de las novedades alcanzadas bajo la última renovación del AMG, es necesario incidir en la relación de confianza alcanzada por ambas organizaciones durante estos años. Esta se refleja entre varios de los elementos centrales de dicho acuerdo, compartir con *IndustriALL* la información sobre nuestra cadena de producción o un elemento diferenciador, como es el acceso de *IndustriALL Global Union* y sus afiliados locales a los centros de trabajo de nuestra cadena de suministro.

Colaboración en el terreno con IndustriALL y sus afiliados locales



En 2021 se han llevado a cabo visitas conjuntas a cinco fábricas (2.016 trabajadores) de la cadena de suministro de Inditex en Marruecos, centradas en la sensibilización sobre el Acuerdo Marco Global junto a los afiliados locales de *IndustriALL Global Union* en el país UMT y CDT. Además, nuestro trabajo conjunto en Turquía continuó con actividades formativas en cinco fabricas (2.992 trabajadores) con el foco en el continuo respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y en la promoción del

diálogo social en colaboración con el Experto Sindical, figura habilitada dentro del Acuerdo Marco Global.

En este 2021, se llevó también a cabo una innovadora actividad en Bangladés, que consistió en un seminario con ocho fábricas (12.359 trabajadores) de nuestra cadena de suministro y contando con la presencia de representantes de *IndustriALL*, Inditex y la Jahangirnagar University, ejemplo del carácter trasversal del Acuerdo Marco.

El objetivo era incidir en la Convención Internacional del Trabajo 190 (Convenio sobre la violencia y el acoso), y en particular en las cuestiones relativas a violencia de género y los mecanismos de gestión de quejas a nivel de fábrica y el canal habilitado para este efecto bajo el Acuerdo Marco Global de Inditex. El taller se dirigió a la gerencia de las fábricas, siendo una actividad de sensibilización necesaria debido al alto porcentaje de mujeres trabajadoras en las fábricas del país.



PARTICIPACIÓN

EN DETALLE | Colaboración en el terreno con IndustriALL y sus afiliados locales en Marruecos

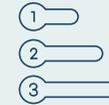
La implementación de nuestro AMG con IndustriALL en Marruecos materializada en trabajo conjunto en cinco fábricas nos permite afianzar el diálogo social y la participación de los trabajadores



El Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union se configura como un elemento vertebrador de relaciones industriales en la cadena de producción de Inditex, promoviendo el diálogo social constructivo, así como y el continuo respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva tanto a nivel de industria como de fábrica, dónde las relaciones industriales nacen y se desarrollan. El acceso razonable a los centros de trabajo constituye un elemento diferencial de nuestro AMG, contribuyendo a la colaboración en el terreno entre los afiliados de IndustriALL, empleadores y los equipos locales de sostenibilidad de Inditex y sirviendo como un elemento de transparencia que promueve en todo momento el fomento del diálogo social y de relaciones industriales maduras.



Durante el año 2021, se llevaron a cabo distintas iniciativas conjuntas, entre ellas, la implementada con la oficina regional de IndustriALL Global Union en la región MENA (Middle East and North Africa Region) y sus afiliados locales en Marruecos UMT y CDT -sindicatos principales en el país-, para el establecimiento de un plan de visitas y entrenamientos compartidos para la gerencia y representación de los trabajadores y trabajadoras de cinco fábricas situadas en las áreas de Tánger, Fez y Casablanca, facilitando el ejercicio del acceso razonable a los centros de trabajo de la cadena de producción de Inditex y por tanto fortaleciendo el diálogo social y la participación de los trabajadores.



El acceso razonable a los centros de trabajo por parte de los afiliados de IndustriALL contribuye a la creación de un clima positivo y de colaboración básico para el diálogo social y la participación de los trabajadores a todos los niveles. Mediante estas actividades conjuntas, se contribuye a continuar generando la necesaria confianza y respeto entre empleadores, trabajadores y sus legítimos representantes sobre todo a nivel fábrica.

En este sentido, la formación impartida de común acuerdo y en un espacio compartido sobre el AGM permite seguir fortaleciendo las bases para la promoción de relaciones industriales maduras, objetivo fundamental de nuestra estrategia.



La positiva experiencia de acción en el terreno contribuye a poner en valor el canal activo de comunicación con los dos afiliados de IndustriALL en Marruecos, UMT y CDT para seguir avanzando en la colaboración entre empleadores, los afiliados de IndustriALL en este país y nuestro equipo local de sostenibilidad, con el foco en la identificación de aquellas áreas de mejora continua con respecto a la promoción del diálogo social y participación de los trabajadores.

Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

Los trabajadores de la cadena de suministro de Inditex, a través de sus efectivos mecanismos de representación, deben poder ejercer el diálogo social tanto a nivel de fábrica como sectorial. Para ello colaboramos con organizaciones que mantienen un enfoque proactivo de cara a garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores.

Las diferentes plataformas de diálogo social en los países bajo el alcance de ACT, permitieron el desarrollo de un mecanismo provisional de resolución de conflictos en Bangladés mediante el cual tanto la patronal BGMEA como los afiliados de IndustriALL Global Union en el país gestionan cualquier tipo de alegación con el apoyo durante el proceso de las marcas del ACT con presencia en el país.

La sensibilización y la formación son herramientas fundamentales para empoderar a los trabajadores



Formación a proveedores en mecanismo de resolución de disputas



Este principio de colaboración ha dado resultados en Myanmar como ha sido la implementación de un mecanismo de resolución de disputas por vía rápida (DRM por sus siglas en inglés - Fast-Track Dispute Resolution Mechanism). Este mecanismo tiene como objetivo que los trabajadores o sus representantes en las fábricas que suministran a las marcas pertenecientes a ACT puedan comunicarse con la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM) para presentar comunicaciones en relación a las preocupaciones sobre el respeto de sus derechos. Esta colaboración ha sido fructífera para generar mecanismos mediante los cuales los trabajadores puedan tener acceso a mecanismos de reclamación, complementando el canal ya existente bajo el Acuerdo Marco Global que mantenemos con IndustriALL Global Union. 22 proveedores en China fueron formados sobre la utilización del mecanismo.

Better Work



Inditex mantiene, desde 2007, una relación de colaboración afianzada con esta organización promovida por la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo del Banco Mundial. *Better Work* trabaja tanto a nivel de fábrica como de industria con los principales grupos de interés de los distintos niveles (marcas internacionales, gobiernos, empleadores y trabajadores) con el fin mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales bajo la premisa de impulsar la competitividad de las empresas del sector.

Uno de los elementos relevantes del programa son los comités bipartitos en el que representantes de los trabajadores y de la gerencia de la fábrica abordan planes de mejora para así incidir en la mejora de la comunicación y la cooperación en el lugar de trabajo y en consecuencia en la promoción continua del diálogo social a nivel de fábrica de cara a garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores.

La iniciativa *Better Work* fue pionera en eliminar múltiples auditorías y planes correctivos de cada una de las marcas y así usar un modelo único de evaluación y mejora, basado en el diálogo social y la mejora de los sistemas de gestión.

En 2021, Inditex ha colaborado con *Better Work*, con 110 fábricas de la cadena de suministro como participantes del proyecto, alcanzando a 156.660 trabajadores.

ETI Social Dialogue Scale Up



Proyecto surgido en Bangladés bajo el paraguas de las iniciativas de diálogo social de *Ethical Trading Initiative* (ETI). Se centra específicamente en empoderar a las trabajadoras de la cadena de suministro a través de un mayor conocimiento y concienciación sobre el diálogo, el desarrollo de la capacidad de las fábricas y los trabajadores para abordar la violencia de género y la creación de sensibilidad de género.

Durante 2020 y 2021, tres fábricas de la cadena de suministro en Bangladés, con 6.730 trabajadores, han formado parte de este proyecto. Como parte del mismo, además de distintas sesiones de formación y sensibilización, se ha apoyado a las fábricas en la formación de un comité interno de protección contra el acoso sexual como una herramienta de protección, diálogo y empoderamiento de las trabajadoras.

El objetivo de este proyecto es contribuir a un lugar de trabajo sensible en lo que respecta a la materia de género. El estándar de conducta y comportamiento

ha de garantizar que todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, lo que a su vez se traduce en relaciones laborales saludables que, además, contribuyen a mejorar su productividad y el crecimiento sostenible. En este sentido, la ETI ha

desarrollado materiales de capacitación basados en el *feedback* recibido por distintos grupos de interés clave, como la gerencia de las fábricas, los representantes de las marcas, representantes y expertos en género.

ACTIVIDADES Y RESULTADOS DEL PROYECTO SOCIAL DIALOGUE SCALE UP



Evaluación

Tanto al inicio como al final de las capacitaciones para entender el impacto generado



Sesión de capacitación

Para la gerencia, los supervisores y representantes de los trabajadores



Servicio de consultoría

Guía para la formación y activación de comités



Creación de redes

Para compartir los conocimientos adquiridos



Sensibilización

Campañas en las fábricas dirigidas a los trabajadores

Los resultados que se espera conseguir a través de las sesiones de capacitación que se imparten y del material desarrollado son:

- ✓ Mayor conocimiento sobre lo que constituye el acoso sexual y los mecanismos de denuncia existentes
- ✓ Mayor conocimiento por parte de la gerencia sobre el concepto y la importancia de un lugar de trabajo sensible en temas de género
- ✓ Que los representantes, tanto de la gerencia como de los trabajadores, seleccionados en las fábricas puedan actuar como especialistas para el apoyo continuo de sensibilización de género en el entorno laboral



Khadiza, Sabarang Fashions Ltd

Soy miembro del Comité de Participación y tras las formaciones he aprendido

mucho sobre las responsabilidades que conlleva. Por ejemplo, si mis compañeros tienen algún problema, conozco los procedimientos legales y de la empresa para tratarlos y gestionarlos. Aprendí, además, que debe haber igualdad entre niños y niñas y que las mujeres están avanzando en la materia actualmente.

La temática de acoso sexual se trata ahora en esta fase del proyecto. Es sensible, pero también somos optimistas de que será exitoso.



Rabeya Akter, Sabarang Fashions Ltd

Llevo trabajando en la fábrica 8 años. Tras participar en las

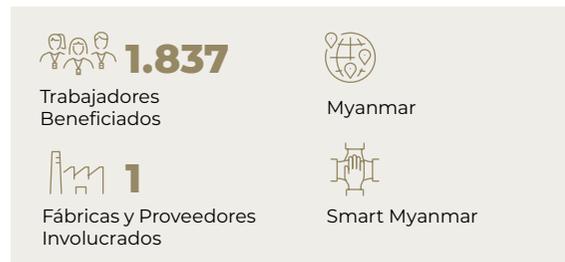
sesiones de capacitación del proyecto, he desarrollado las herramientas necesarias para el diálogo tanto en el trabajo, como con mi familia. Además, como madre soltera he desarrollado un rol como modelo a seguir en mi comunidad.

Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores

Creemos que la sensibilización sobre el diálogo social, así como la participación de los trabajadores, es fundamental para su empoderamiento y el de sus representantes. En este sentido nuestros esfuerzos se centraron en mejorar la capacidad tanto de empleadores como trabajadores para implementar el dialogo social y la sensibilización sobre sus derechos laborales. El Acuerdo Marco Global se erige como un instrumento que permite la coordinación entre Inditex e IndustriALL para la implementación de acciones de sensibilización y capacitación que le otorgan a esta colaboración un eminente enfoque práctico.

Esto se materializa en 2021 en distintas actividades de sensibilización y formación llevadas a cabo en países como Turquía o Marruecos, además de la participación en actividades internas con los afiliados locales de IndustriALL.

Comunicación y diálogo en el entorno laboral



Nuestra colaboración con la organización sin ánimo de lucro *Smart Myanmar* ha seguido vigente durante el año 2021, este año en una fábrica.



El proyecto (actualmente suspendido) se desarrolla en base a un análisis acerca de la situación de la fábrica con respecto a libertad de asociación, diálogo, comunicación y otros factores relativos a las condiciones laborales. A partir de este análisis se propusieron e implementaron planes correctivos y se llevan a cabo visitas de seguimiento y sesiones formativas para acompañar a la fábrica en su proceso de mejora.

MYANMAR

Durante los últimos años, el sector de la confección en este mercado ha experimentado una evolución excepcional en materia de relaciones industriales. Estos avances han sido posibles en gran medida gracias al rol de la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), constituyendo un espacio de diálogo social entre empleadores y el afiliado de *IndustriALL Global Union* en el país, *Industrial Workers' Federation of Myanmar* (IWFM), respaldado por las marcas con presencia en el país que forman parte de la iniciativa ACT, entre ellos Inditex.

La consecución de una guía, de obligado cumplimiento para las partes, en materia de libertad de asociación "*Myanmar Freedom of Association (FOA) Guideline*" en noviembre 2019, negociada entre empleadores y IWFM, y con facilitación y apoyo técnico de la OIT, significó un acuerdo sin precedentes en la industria del país.

Los sucesos acaecidos en febrero 2020 en el país fortalecieron todavía más el compromiso de ACT para seguir consolidando los progresos alcanzados. Estos se tradujeron en marzo de 2021 en el acuerdo alrededor de un Mecanismo de resolución de disputas (DRM) de vía rápida (*Fast Track DRM*), negociado por las marcas miembro de ACT, *IndustriALL Global Union* y el afiliado local de *IndustriALL IWFM*, diseñado para abordar y resolver adecuadamente cualquier posible disputa sobre los derechos de los trabajadores, incluido, entre otros, la libertad de asociación, de la manera más eficiente posible.

Otros hitos relevantes orientados a reforzar los avances en materia de relaciones industriales en el país fueron los acuerdos por los miembros del ACT con presencia en Myanmar sobre el "*Framework on Responsible Pausing of Orders*" y el "*Framework on Workers' safety and terminations in Myanmar*", diseñado como un enfoque responsable para minimizar el impacto durante la inestabilidad que afectaba a la producción.

Pese a la decisión del ACT de cesar sus operaciones en Myanmar en diciembre de 2021 (como consecuencia de la retirada del sindicato local afiliado a *IndustriALL*, IWFM, de las operaciones de ACT), el escenario en materia de relaciones industriales y su progreso durante los últimos años es un buen ejemplo de cómo el diálogo social se materializa en avances sustanciales en el progreso de la continua protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Inditex como miembro de ETI (*Ethical Trading Initiative*) apoya la evaluación independiente y exhaustiva que esta organización ha encargado sobre los impactos en derechos humanos en el sector de la confección en Myanmar. Esta se basará en la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, y la guía de diligencia debida de la OCDE, una vez que *IndustriALL* hizo un llamamiento a la puesta en marcha de sanciones económicas al país.

5.1.4 Avance 2022

Desde el AIP de Participación de los Trabajadores afrontamos el año 2022 con diversas prioridades. Por un lado, nuestra activa participación en la iniciativa ACT junto a *IndustriALL* y otras 18 marcas internacionales, con el apoyo a los actores sociales para promover el diálogo social sectorial de cara a alcanzar mecanismos de resolución de disputas en los países bajo el alcance de ACT. Así, continuamos dando impulso al impacto en la dimensión de industria de la estrategia, abogando por cambios sostenibles tanto en el sector como en las comunidades en las que operamos, que se traduzcan en un mayor empoderamiento de los trabajadores.

Por otro lado, la capacitación continua de los proveedores de Inditex sigue siendo una actividad en la que nuestro Acuerdo Marco Global juega un elemento central, así como el trabajo de nuestros equipos locales de sostenibilidad y los diversos grupos de interés en sus respectivos mercados. La formación y sensibilización de fábricas y proveedores en diálogo social es una herramienta fundamental no solo para alcanzar los objetivos de este AIP, sino para habilitar e impulsar, en general, la mejora de las condiciones laborales y el desarrollo de los trabajadores desde su propia voz.

5.2. Salarios dignos



* Proyectos en el terreno (fábricas y comunidad) realizados por los equipos locales internamente y/o con socios.
 ** Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia en 2019.

LA VOZ DEL TRABAJADOR



Trabajadora
Son Syank, Responsable de
Calidad



Fábrica
Golden River Garment
Washing Co. Ltd



Mercado
Camboya



Son Syank ha participado en el proyecto HERFinance de inclusión financiera que desarrollamos en la AIP de Salarios Dignos en colaboración con BSR (*Business for Social Responsibility*).



Promovemos la inclusión financiera y pagos digitales en las fábricas de nuestra cadena de suministro con el objetivo de que tenga un impacto positivo en los salarios de los trabajadores.

Me encanta mi trabajo. Durante las formaciones recibidas he aprendido sobre servicios bancarios, transferencias y pago de nóminas de manera digital. Antes de participar en el programa HerFinance me gustaba de recibir mi nómina en mano, ahora tengo la información que necesito y mi mentalidad ha cambiado con respecto a salarios digitales. Espero que todos los trabajadores puedan participar en las formaciones y recibir la información.

SON SYNAK

Nuestra estrategia en materia de salarios dignos se basa en la premisa de comprender y responder a las necesidades de los trabajadores de la cadena de suministro, sus familias y las comunidades donde viven para promover el trabajo decente y entornos productivos sostenibles.

5.2.1. Contexto

El pago de un salario digno es uno de los elementos dentro de las condiciones de trabajo con un impacto directo y tangible en la vida de los trabajadores y sus familias.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas destaca (artículo 23.3) que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable que le asegure a sí mismo y a su familia una existencia respetable y de dignidad humana, y complementada, en su caso, con otros medios de protección social”. Igualmente, el artículo 25.1 establece que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar de sí mismo y de su familia, incluidos alimentos, vestimenta, vivienda, atención médica, servicios sociales necesarios y el derecho a la seguridad”. En este sentido, desde Inditex estamos firmemente comprometidos a trabajar en esta dirección. Reconocemos que el salario digno es fundamental para un crecimiento socioeconómico integral y la vida digna de los trabajadores de nuestra cadena de suministro (y de la comunidad en su conjunto), y como marca líder de moda, nuestro rol cobra mayor relevancia a la hora de trabajar colectivamente en esta área con grupos de interés clave.

Por otro lado, el contexto de cada uno de los países en los que operamos nos ofrece la oportunidad de entender las necesidades de los trabajadores y generar proyectos y estrategias enfocadas en la mejora de sus condiciones de manera local y particular. A esto se añade el contexto de crisis sanitaria y el impacto que ha tenido en los



En Inditex suscribimos la definición de salario digno de ACT, que es “El ingreso mínimo necesario para que un trabajador cubra sus necesidades básicas y las de su familia, incluidos algunos ingresos discrecionales. Esto debe obtenerse durante los límites legales de horas de trabajo (sin horas extraordinarias)”.

trabajadores de la cadena de suministro, lo que pone de manifiesto la necesidad de trabajar hacia soluciones sostenibles a nivel industria y avanzar hacia la meta de consecución de salarios dignos.

La composición de la cadena de suministro, con miles de fábricas que trabajan de manera no exclusiva (y en muchas ocasiones minoritaria) para Inditex, pone de manifiesto la necesidad de enfocar la estrategia en lograr la consecución de salarios

dignos para todos los trabajadores de manera conjunta y coordinada y no como un objetivo individual de la empresa. Entendemos que es la única manera de llegar a soluciones sostenibles.

Inditex está comprometida en desarrollar y apoyar aquellos planes y acciones necesarios para que los salarios obtenidos por los trabajadores de nuestra cadena de suministro satisfagan sus necesidades básicas y la de sus familias. En este sentido, hemos

adoptado un enfoque multidimensional para trabajar con nuestros grupos de interés y vincular las distintas iniciativas internas y externas que pueden facilitar este proceso.

Uno de los desafíos es la existencia de varias definiciones o metodologías sobre cómo se calcula o qué integra un salario digno. Desde nuestra perspectiva, se ha demostrado a lo largo del tiempo que una de las formas más efectivas y sostenibles de trabajar en la consecución de salarios dignos es a través del fomento de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores, y las organizaciones de empleadores. Teniendo esto en cuenta, cabe destacar nuestro compromiso continuo en ACT como una de las piezas fundamentales en esta área de trabajo, conjuntamente con el trabajo realizado en el ámbito del Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*.

Para progresar y abordar los desafíos comunes es extremadamente importante compartir los aprendizajes, así como obtener información y apoyo de quienes también están trabajando en este objetivo. Teniendo esto en cuenta, también somos miembros del grupo de trabajo sobre salarios dignos de la Plataforma de Acción de Trabajo Decente del Pacto Mundial de Naciones Unidas que pone un especial foco en la materia de salarios dignos. A través de esta plataforma compartimos buenas prácticas con empresas de distintos sectores.

Si bien la colaboración con los grupos de interés favorece una solución sostenible en el ámbito del fomento de salarios dignos, nuestro compromiso a nivel fábrica facilita la consecución de la estrategia. Interactuamos continuamente con nuestros



proveedores, evaluando los desafíos y trabajando en la mejora de varios aspectos, como los sistemas de gestión relacionados con los salarios y las horas de trabajo. De manera similar, estamos trabajando y colaborando regularmente con organizaciones expertas en la digitalización de salarios, para establecer sistemas eficientes y transparentes de administración, lo que favorece el pago de salarios dignos.

Como ejemplo, generamos impacto positivo en los trabajadores mediante proyectos de inclusión

financiera que incluyen acceso a diversos servicios financieros, planes presupuestarios y de ahorro, además de poder llevar a cabo una planificación financiera efectiva.

De la misma manera, nos comprometemos y apoyamos a nuestros proveedores para mejorar la gestión de la producción en las fábricas, así como a implementar prácticas de compra responsable, también directamente ligadas a los salarios y a la satisfacción de los trabajadores.

Unir todos estos puntos nos permite dar forma a nuestra estrategia en la materia, y avanzar progresivamente hacia nuestro compromiso de conseguir salarios dignos para todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

5.2.2. Impacto en las dimensiones

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
<p>Es importante fortalecer los sistemas de gestión en las fábricas, empoderando a los trabajadores y brindándoles herramientas relevantes para que puedan defender sus derechos, incluido el derecho a un salario digno. Nuestro acuerdo marco global con <i>IndustriALL Global Union</i> sigue siendo una de las herramientas clave para trabajar en esta dimensión. Adicionalmente, trabajamos en implantar mejores métodos de producción, mejores sistemas de gestión de salarios, y la digitalización de estos en los lugares de trabajo.</p>	<p>A través de alianzas con organizaciones como <i>Better than Cash Alliance</i> o BSR, trabajamos en el empoderamiento financiero y el fomento del desarrollo socioeconómico en las comunidades en las que se desarrollan los trabajadores de nuestra cadena de suministro con el fin de conseguir la inclusión financiera.</p>	<p>Para lograr salarios dignos en la cadena de suministro, es necesario que todas las partes interesadas clave de la industria trabajen en conjunto. En este sentido, nuestra participación en la iniciativa ACT es clave. El foco de esta iniciativa es transformar el sector y lograr un salario digno en la cadena de suministro textil y de la confección, como resultado de la negociación colectiva, impulsados por la libertad de asociación y las prácticas de compra responsable.</p>

5.2.3. Líneas estratégicas

Promoción de la negociación colectiva

Hemos trabajado durante años en la facilitación de salarios dignos a través de la negociación colectiva, guiados por los principios establecidos en el [Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores](#) de Inditex. El Código establece que todos los trabajadores de las fábricas deben devengar un salario digno, suficiente para satisfacer al menos sus necesidades básicas y las de sus familias.

El respeto de los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación constituyen bases sólidas

para que el diálogo social a nivel de industria pueda desarrollarse entre empleadores y trabajadores mediante sus respectivos y legítimos representantes. Este proceso aspira a tener un resultado práctico en forma de consecución de convenios colectivos a nivel de industria que, junto a la mejora de otros elementos, constituyen el paradigma de Inditex respecto a la consecución de salarios dignos.

El Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union* se erige como uno de los instrumentos más efectivos para la implementación de nuestra estrategia de salarios dignos, lo que conlleva una estrecha colaboración con el área de Participación de los Trabajadores y por tanto su promoción en la cadena de suministro de Inditex.

COLABORACIÓN ENTRE LAS ÁREAS DE IMPACTO PRIORITARIAS

Para desarrollar todos los proyectos y actividades dentro de esta línea de acción trabajamos cercanamente con la AIP de Participación de los Trabajadores ya que el empoderamiento de los trabajadores y el diálogo social son una pieza clave para facilitar que las fábricas y proveedores cumplan con los criterios necesarios para establecer una negociación colectiva libre e informada y poder así llegar a acuerdos sectoriales. Asimismo, se colabora con la AIP de Género, Diversidad e Inclusión en materia de empoderamiento financiero.

En este sentido, llevamos a cabo diversas actividades para promover y fomentar la negociación colectiva, así como para capacitar a trabajadores y gerentes, brindándoles las herramientas necesarias para defender sus derechos, incluido el derecho a un salario digno. Para ello, nuestra función es la facilitación de herramientas dirigidas al desarrollo del diálogo social.

Área Geográfica	Fábricas cubiertas por convenio colectivo
África	32
América	22
Asia	118
Europa no Comunitaria	44
Unión Europea	1.620

Colaboración con ACT



Bangladés, Camboya, Myanmar y Turquía



ACT

ACT es un acuerdo pionero entre marcas globales y sindicatos para transformar la industria de la confección, textil y calzado, y lograr salarios dignos para los trabajadores a través de negociaciones colectivas a nivel industrial vinculadas a unas prácticas de compra responsable. Esta iniciativa es el primer compromiso global sobre salarios dignos en el sector que proporciona un marco a través del cual todos los actores relevantes, incluidas



marcas, sindicatos, fabricantes y gobiernos pueden ejercer su responsabilidad en el logro de salarios dignos. A través de ACT, trabajamos con las partes interesadas relevantes en un ecosistema donde se fomenta la negociación entre representantes nacionales de fabricantes y sindicatos, hacia acuerdos de negociación colectiva a nivel de industria. Este enfoque holístico, que se basa en la

negociación colectiva a nivel industrial, garantiza que los trabajadores dentro de un país puedan negociar sus salarios en las mismas condiciones, independientemente de la fábrica en la que trabajen, o las marcas para las que producen. Junto con todos los demás miembros, en 2021, hemos continuado trabajando en el marco de ACT en países como Myanmar, Bangladés, Turquía y Camboya.



Prácticas de compra responsable

Somos conscientes del impacto que tienen las prácticas de compra en las condiciones laborales de los trabajadores de las cadenas de suministro. Las prácticas de compra están directamente relacionadas con el salario de los trabajadores y aspectos como la planificación, el desarrollo, la negociación de precios, las condiciones de pago y el plazo de entrega deben ser considerados desde el prisma de prácticas de compra responsable.

En este ámbito vuelve a ser fundamental nuestra colaboración con la iniciativa ACT. Inditex firmó en marzo de 2015 un MoU (*Memorandum of Understanding*) con IndustriALL, que avala nuestro compromiso con unas prácticas de compra responsable que faciliten el pago de salarios dignos. De esta manera, en 2018, los miembros de ACT se comprometieron a los siguientes cinco compromisos en relación a las prácticas de compra:

COMPROMISOS DE PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE



La realización de las encuestas ha sido un paso vital para ayudar a las marcas miembros de ACT a comprender dónde hemos mejorado y dónde debemos seguir trabajando. También ha fortalecido el conocimiento de nuestros propios procesos y los de la industria. Los resultados solo refuerzan nuestro compromiso con las prácticas de compra responsables, lo que nos permite perfeccionar nuestros esfuerzos para garantizar la plena implementación de las mejores prácticas.

JAVIER LOSADA, DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD, INDITEX

De manera interna trabajamos en cada uno de los cinco compromisos. Aspectos como la realización de un plan de formación a los equipos comerciales y a los proveedores sobre las prácticas de compra responsable, la transparencia de la negociación o la comunicación constante con los proveedores para poder llevar a cabo una buena previsión de las capacidades de producción son clave para favorecer el pago de salarios dignos a los trabajadores de la cadena de suministro.

Durante el ejercicio 2021 se formó en prácticas de compra a 228 compradores y 28 responsables del área comercial de las distintas cadenas de Inditex. Específicamente, estas capacitaciones se enfocaron en los cinco compromisos desarrollados con ACT y se diseñaron posibles mejoras en prácticas de compra.

Para contrastar el progreso de implantación de estos cinco compromisos por parte de las marcas, en septiembre de 2019 ACT adoptó un marco conjunto

de debida diligencia llamado *Accountability & Monitoring Framework* para que las marcas afiliadas se aseguren de que sus prácticas de compra faciliten el pago de un salario digno, tal como se establece en el compromiso de ACT. Es la primera vez en la historia del sector textil y del calzado que las marcas internacionales acuerdan colectivamente favorecer la transparencia con una federación sindical mundial para fomentar prácticas de compra responsables. Este marco se ha puesto en marcha este año 2021 con el lanzamiento tanto de la autoevaluación de la marca (PPSA) como la evaluación por parte de los proveedores (PPA) que en principio se llevará a cabo bianualmente.

En la encuesta participaron las 19 marcas miembro de ACT y se obtuvieron 1.831 respuestas de compradores y 2.268 en la encuesta realizada a los proveedores de la industria, de los cuales 207 son proveedores de Inditex.

Los resultados de las encuestas nos permiten avanzar en la estrategia para alcanzar los cinco compromisos y así poder evaluar las prácticas en relación a nuestros proveedores durante el proceso de compra. Por otro lado, nos permiten analizar y formular planes de acción individuales, departamentales y como empresa para poder aplicar un programa de formación con directrices comunes sobre los compromisos de ACT y su relación con las prácticas de compra.

Además, durante el año 2021 hemos apoyado al programa *Better Work* de la OIT en el desarrollo de su plataforma de aprendizaje de prácticas de compra que será accesible para todas las marcas miembro del programa. Dicha plataforma analizará las relaciones entre compradores y proveedores y las consecuencias directas de cada decisión en

el proceso de compra. El objetivo principal es mostrar una forma de trabajar más colaborativa y transparente de la industria, que se traduzca en una mejora del bienestar y los salarios de los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Finalmente, como continuación de la estrategia de capacitación del segundo compromiso de ACT, estamos desarrollando contenidos y metodologías sobre prácticas de compra responsable para trabajar durante el 2022 con nuestros equipos comerciales y proveedores.

Mejora de sistemas y métodos de organización de la producción

El compromiso continuo con los trabajadores de las fábricas de nuestra cadena de suministro en esta área nos ha brindado el aprendizaje para entender el vínculo directo entre el pago de unos salarios dignos, con los sistemas y métodos de producción, y lo que es más importante, con cómo se organizan los lugares de trabajo.

Por ello, dentro de esta línea de acción, desarrollamos y llevamos a cabo numerosos proyectos con expertos en la materia y con nuestros proveedores, facilitándoles la implantación de métodos de producción y sistemas de trabajo adecuados, con el objetivo de que mejoren las condiciones generales de trabajo - incluidos los salarios- y la satisfacción de sus trabajadores.

Los proyectos se desarrollan tanto de manera interna como en colaboración con organizaciones expertas para facilitarle a las fábricas la

comprensión y la mejora en áreas como la planificación de la producción, el equilibrio de las líneas de producción, la gestión del inventario y de la producción en curso, la participación efectiva de los trabajadores en las plantas de producción o el orden y la limpieza en el lugar de trabajo.

Hemos podido comprobar que estas intervenciones influyen directamente en parámetros como la duración de la jornada laboral, los salarios, la ergonomía e incluso en la satisfacción y motivación de los propios trabajadores.



Proyecto LEAN

 9.576 Trabajadores Beneficiados	 China, Bangladés, Portugal, India
 14 Fábricas y Proveedores Involucrados	 Universidade do Minho (Portugal)

Este proyecto, desarrollado de manera interna desde 2015, se basa en la implementación de la metodología LEAN para la gestión de la producción. Se construye sobre las herramientas de esta metodología, la cual hemos adaptado y orientado hacia nuestro objetivo de reforzar las condiciones de trabajo decente de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. También hemos desarrollado un sistema interno de indicadores y seguimiento que nos permite evaluar el impacto alcanzado, tanto en los sistemas de gestión de la producción como en las condiciones laborales de los trabajadores.

En el ejercicio 2021 hemos desarrollado el proyecto LEAN en los siguientes países:



Programa SCORE



Participamos en el programa SCORE de la Organización Internacional del Trabajo desde 2014. Este programa consta de cinco módulos que tienen como objetivo mejorar los sistemas de gestión de las pequeñas y medianas empresas para mejorar las condiciones laborales y promover los derechos laborales fundamentales:

- / Cooperación en el lugar de trabajo
- / Gestión adecuada de la calidad
- / Producción limpia
- / Gestión de recursos humanos
- / Seguridad y salud ocupacional

El 2021 hemos conseguido beneficiar a 100 trabajadores de una fábrica en China a través del segundo módulo. Se espera en 2022 poder seguir avanzando en el programa tanto en China como en otros mercados.



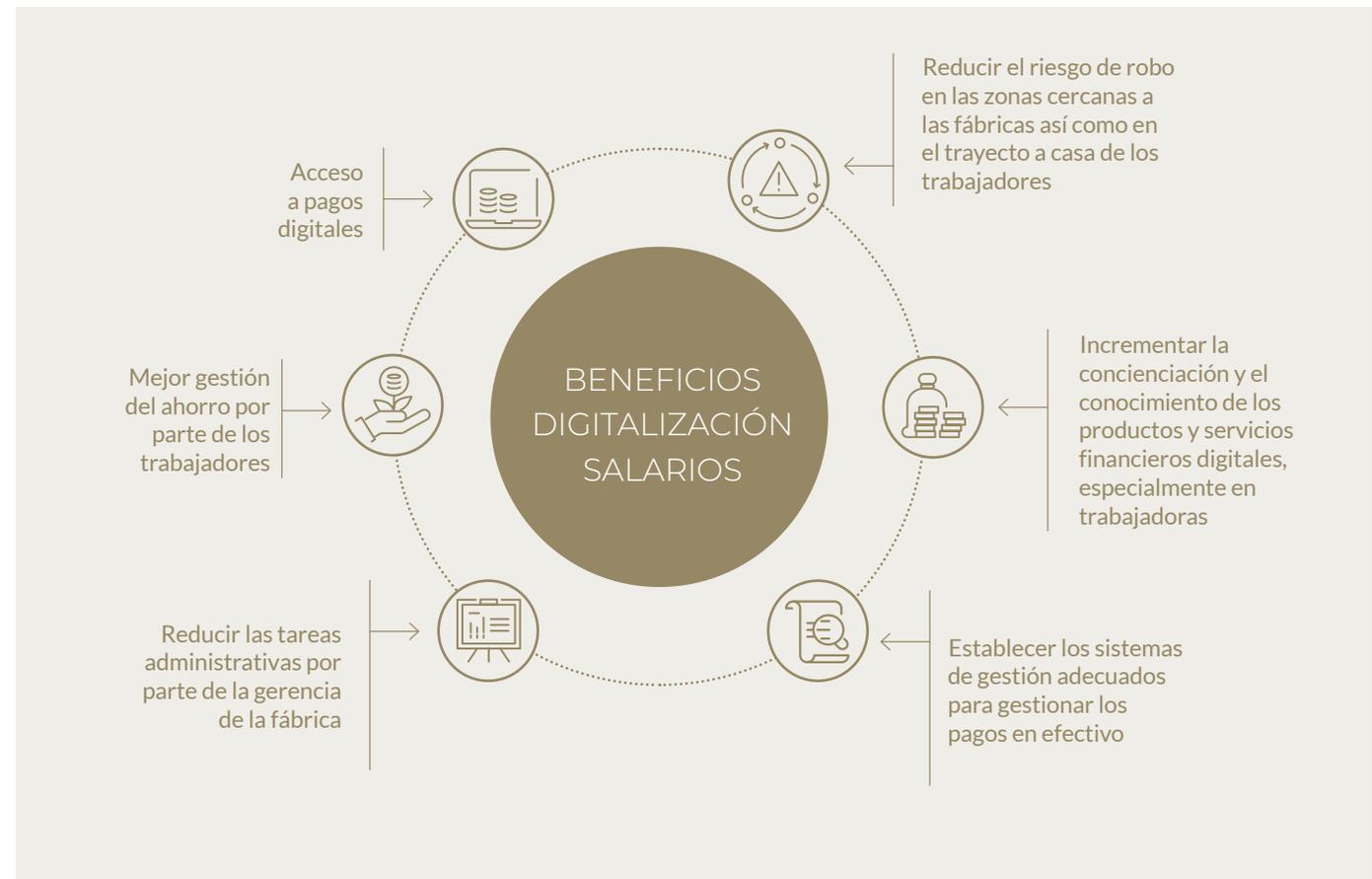
Mejora de sistemas de gestión y digitalización de los salarios

Los sistemas de gestión en las fábricas juegan un papel crucial e impactan directamente en aspectos fundamentales de los salarios y beneficios de los trabajadores. En esta línea, hemos estado trabajando para analizar los desafíos y mejorar los sistemas de gestión en materia de salarios y jornada laboral mientras que en paralelo incentivamos a los proveedores a avanzar en la digitalización, con miras en el fomento de la inclusión financiera.

230 millones de trabajadores reciben en el mundo sus salarios en efectivo, incluidos los trabajadores de las cadenas de suministro mundiales. Esto deja a los trabajadores fuera de los flujos de la economía formal y además presenta riesgos para los empleadores, que se enfrentan a posteriores robos o fraudes en el transporte y distribución de salarios en efectivo.

Desde el inicio de la estrategia, creemos que la digitalización salarial y la inclusión financiera son igualmente importantes para construir una plataforma sólida para avanzar hacia la consecución de un salario digno.

Por ello, es fundamental la información que nos proporcionan las evaluaciones que hacemos a las fábricas de nuestra cadena de suministro, ya que analizamos varios factores relacionados con los salarios y las horas de trabajo, que incluyen, entre otros, la remuneración recibida y el tiempo y forma de pago. Esta información nos ayuda a



hacer un análisis en profundidad e identificar qué intervenciones son necesarias. Además, la crisis sanitaria ha brindado aprendizajes adicionales para priorizar y trabajar en la digitalización para no solo garantizar que los trabajadores reciben sus salarios y beneficios a tiempo, sino también para conectarlos de manera remota con otros servicios necesarios.

Finalmente, cabe destacar que somos miembros de *Better Than Cash Alliance*, que es una alianza de gobiernos, empresas y diferentes organismos internacionales, que tiene el objetivo de promover globalmente la transición hacia una economía digital. Igualmente colaboramos con la organización BSR en nuestra estrategia local de digitalización de salarios.

Capacitación en digitalización de salarios



Como marca miembro de la alianza *Better than Cash Alliance* (BTCA), que tiene el objetivo de promover globalmente la transición hacia una economía digital, hemos desarrollado una herramienta de capacitación para proveedores con la intención de aumentar su conocimiento sobre los beneficios de

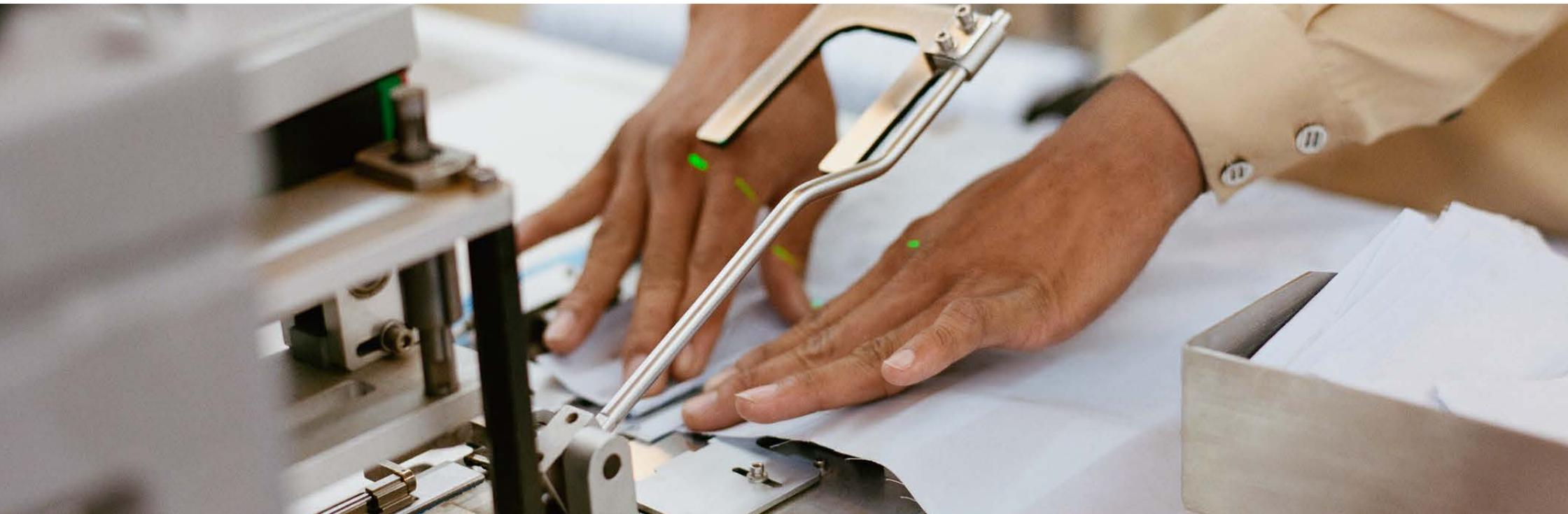
la digitalización tanto para los trabajadores como para los proveedores, y alentarlos así a digitalizar los sistemas de pago de sus fábricas.

Hasta el momento se ha formado a 13 miembros de nuestros equipos de sostenibilidad por un experto asociado con BTCA, con el fin de utilizar de manera efectiva los materiales de capacitación. Hemos comenzado a impartir la formación a 34 de nuestras fábricas y proveedores en países como Bangladés, Vietnam e India beneficiando a 32.715 trabajadores.

HERfinance- pagos digitales



Convertir los pagos de salarios de efectivo a digitales contribuye a cadenas de suministro globales más eficientes y transparentes. Las fábricas que participaron en el proyecto HERfinance en Bangladés descubrieron que el tiempo de administración dedicado a la gestión



de nóminas se redujo a más de la mitad, y que el tiempo de espera de los trabajadores en el día de pago se redujo en más de tres cuartas partes tras la digitalización de salarios.

Desarrollar la capacidad financiera de los trabajadores, especialmente de las mujeres, es una parte fundamental de la digitalización salarial con el objetivo de generar el conocimiento y la confianza que necesitan para aceptar, usar y, en última instancia, beneficiarse de los nuevos métodos para percibir las nóminas. A través del proyecto HERfinance, los trabajadores de las fábricas reciben capacitación que incluye los aspectos técnicos de cómo usar las cuentas bancarias, así como los servicios financieros asociados, lecciones sobre planificación financiera, presupuesto y ahorro, y finanzas y familia, con el objetivo de apoyarlos en la administración y control de su dinero, además de construir independencia y resiliencia en el proceso.

En este ejercicio 2021, hemos implementado el proyecto en 11 fábricas y proveedores de Bangladés, Camboya, India y Vietnam, beneficiando a 23.829 trabajadores para ayudarlos a aumentar su acceso, uso y beneficio de los salarios digitales, y para fortalecer su salud financiera.

Bangladés

En Bangladés, alcanzando a 14.939 trabajadores en cuatro fábricas, el proyecto ha llevado a que una de cada dos mujeres participantes abra una cuenta con acceso a través del teléfono móvil, que uno de cada cinco trabajadores comience a ahorrar regularmente y que una de cada cinco mujeres comience a tomar decisiones conjuntas con el resto de miembros de la familia en relación con el gasto y ahorro familiar.



Más específicamente, en una de las fábricas donde hemos implementado el proyecto, podemos concluir que:

/ 96% de los trabajadores prefieren tener cuentas bancarias digitalizadas

/ 60% de las mujeres y 96% de los hombres hacen envíos de dinero a través de su cuenta bancaria telefónica tras el proyecto

/ Un 86% de los trabajadores (especialmente mujeres) han comenzado a ahorrar para hacer frente a cualquier emergencia

India

Paralelamente, en India, hemos implantado el proyecto en cuatro fábricas, alcanzando a 7.027 trabajadores. Los resultados indican que, después de la participación, una de cada tres mujeres comenzó a realizar transacciones financieras por su cuenta,

uno de cada tres trabajadores empezó a ahorrar regularmente, y dos de cada cinco trabajadores reportaron un aumento de su confianza a la hora de cubrir gastos esperados e inesperados.

Camboya

Para facilitar la digitalización a los proveedores de Camboya, hemos llevado a cabo sesiones individuales en dos fábricas beneficiando a 562 trabajadores en colaboración con la organización BSR. La intención de dichas reuniones era entablar un diálogo con los trabajadores, comprender sus retos y los de proveedores en el terreno y apoyarlos con un mecanismo progresivo y apropiado hacia la digitalización.

Vietnam

En Vietnam se ha comenzado el proyecto en una fábrica con 1.301 trabajadores, aunque las actividades tuvieron que ser suspendidas por el impacto de las crisis sanitaria en el país.

EN DETALLE | Pagos digitales en India

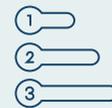
La fábrica Vamani Overseas Pvt Ltd ha participado en el proyecto Herfinance – Pagos digitales en la India de la mano de la organización BSR



Chandani, de 27 años de Bihar (India) casada y con 3 hijos, ha trabajado durante 3 años en la fábrica Vamani que fue una de las seleccionadas para participar en el proyecto de pagos digitales.



Chandani recibía su nómina en una cuenta bancaria, pero se sentía intimidada al usar el cajero automático. Tras participar en el proyecto, desarrolló la confianza necesaria para comenzar a utilizarlos. Además, instaló la aplicación de servicios financieros en su teléfono y ahora puede realizar todas sus transacciones en remoto. Esto le ha permitido ahorrar y transferir dinero fácilmente.



Antes de recibir la capacitación, Chandani pensaba que solo podía ahorrar si eran grandes cantidades, pero al comprender que los pequeños ahorros eran vitales para la supervivencia, comenzó a controlar sus hábitos de gasto y a ahorrar un porcentaje al mes de su salario. Además, planea abrir cuentas de ahorro para dos de sus hijas.



Chandani ha compartido su aprendizaje con su esposo y ahora están trabajando juntos para administrar sus gastos de manera conjunta. Esto les ayuda a ser más transparentes sobre sus ingresos y mejorar la confianza entre ellos. Ha compartido también los aprendizajes de la capacitación con sus compañeros de trabajo, familia y los vecinos de la comunidad para tratar de impactar al mayor número posible de personas de su entorno.



Evaluación y análisis sobre salarios digitales



A través de la colaboración con la organización BSR, cabe destacar la implicación de tres proveedores (beneficiando a 27.685 trabajadores) en Pakistán, que han participado en la evaluación destinada a medir las necesidades económicas de los trabajadores del sector, especialmente mujeres, y el estado de la digitalización de los salarios en el país. El objetivo de la encuesta es comprender mejor el potencial de ahorro y determinar cómo la transición al pago electrónico de salarios puede beneficiar a las empresas y, al mismo tiempo, mejora la inclusión financiera de los trabajadores, especialmente de las mujeres.



5.2.4. Avance 2022

El trabajo dentro de la AIP de salarios dignos se desarrolla como un proceso continuo de participación y alineación tanto interna, por ejemplo con respecto a prácticas de compra responsable, como con distintos actores y grupos de interés de la industria como pueden ser otras marcas, sindicatos o gobiernos.

La mayoría de las actividades de la estrategia actual avanzan con el cronograma definido y en 2022

fundamentalmente vamos a profundizar en el análisis que realizamos del pago de salarios en cada una de las fábricas, con el objetivo de encontrar patrones y tendencias y poder adelantarnos a potenciales retos o incumplimientos en materia salarial, especialmente teniendo en cuenta el efecto de la pandemia en la estabilidad laboral y de salarios.

Asimismo, continuamos avanzando en la sensibilización y aplicación de prácticas de compra responsable, así como en los compromisos y diálogo de la industria a través de la iniciativa ACT.

5.3. Género, diversidad e inclusión



LA VOZ DEL TRABAJADOR

 **Trabajadora**
Amina Yahyaoui.
Confección

 **Fábrica**
Nova Moda 2

 **Mercado**
Marruecos



Amina ha participado en el proyecto que desarrollamos en el área de protección de la mujer enmarcado en la AIP de Género, Diversidad e Inclusión en colaboración con Medicus Mundi.



Colaboramos con Medicus Mundi tanto en el área de promoción de la salud como de protección de las mujeres desarrollando proyectos con el objetivo de mejorar la situación sociosanitaria de los trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro.

“Aprendí cómo debemos comunicarnos sin enfrentarnos a otros, y cómo debemos aconsejar a las víctimas de violencia. Desarrollé confianza en mí misma, la capacidad de tomar la palabra y hablar sobre mis problemas y sobre los problemas de mis compañeros de manera imparcial. Además, aprendí que no debemos de estigmatizar a las personas, que podemos trabajar juntos independientemente del género, de la antigüedad, de las raíces, la edad ... etc. Que el trabajo en equipo es compartir las tareas sin discriminar a nadie”.

AMINA YAHYAOU

Dentro de la estrategia de género, diversidad e inclusión abordamos sus tres pilares (salud, protección y empoderamiento) desde dos puntos de vista: empoderamiento de la mujer y la inclusión del colectivo LGTB+, siempre con el objetivo general de fomentar la igualdad de género de una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

5.3.1. Contexto

Las personas de nuestra cadena de suministro son diferentes en cuanto a género e identidad, raza, etnia, edad, nivel educativo, capacidad, creencias religiosas, orientación sexual, entre muchos otros factores, por lo que nos encontramos completamente comprometidos con la diversidad. Nuestro compromiso con la igualdad de género es absoluto y por ello lo abordamos desde un punto de vista transversal, trabajando por la igualdad de trato y la dignidad de todas las personas que conforman nuestra cadena de suministro, así como la de sus familias y comunidades donde viven y se relacionan.

Si bien nuestro foco principal son las mujeres, quienes representan más de la mitad de los trabajadores presentes en nuestra cadena de suministro, consideramos primordial fomentar acciones en torno al colectivo LGTB+ no tan solo desde esta Área de Impacto Prioritaria, sino de una manera transversal e integral desde todas las AIPs en las que trabajamos.

A lo largo de estos años nos hemos enfrentado tanto a retos como a oportunidades nuevas como, por ejemplo, el abordar las necesidades de otros colectivos como el LGTB+ entendiendo que debíamos incluirlo bajo el paraguas de lo que hasta el 2020 fue la estrategia de Empoderamiento de la Mujer, y que nos impulsó a transformarla en la estrategia de Género, diversidad e inclusión.

En una cadena de suministro como la nuestra, el papel y la comprensión de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo resulta complejo. Construir una cultura de trabajo que sea verdaderamente diversa e

inclusiva, especialmente en países en los que todavía las leyes y los prejuicios sociales lo impiden, no es una tarea fácil. Sin embargo, a la hora de iniciar nuestro trabajo en este campo, resulta inspirador observar y aprender de los esfuerzos persistentes realizados por diferentes organizaciones y por la concienciación ya existente en distintos ámbitos que ayudan y promueven un cambio.

Este área de impacto prioritaria tiene como foco las personas, sus familias y comunidades, por lo que debemos de entender sus necesidades y conocer mejor sus inquietudes para favorecer entornos donde esa diversidad se respete, se acepte y sea inclusiva. Solo entendiendo las necesidades de esas personas podemos construir una estrategia que favorezca un entorno de igualdad y equidad.

Las mujeres de nuestra cadena de suministro han sido un colectivo en el que hemos puesto el foco, además de los recursos necesarios, para entender sus necesidades e implementar proyectos que las apoyen a cubrirlas, bien por su vulnerabilidad, así como por el alto porcentaje que demográficamente representan en nuestra cadena de producción.

Para dar respuesta a los distintos retos relacionados con el género, hemos creado un grupo de trabajo especializado en temas de género que se encarga, no solo de monitorizar los proyectos de la estrategia, sino también de identificar las acciones necesarias en el caso de encontrarse un punto sensible y de implementar el plan de remediación correspondiente.

INDITEXHER

En 2019, de la mano de BSR, comenzamos a desarrollar el programa InditeXher. Este nos ha permitido establecer un paraguas para diversos proyectos que implementamos junto con la organización y adaptarlos a las necesidades específicas detectadas en nuestra cadena de suministro.

OBJETIVO

El objetivo inicial era enmarcar proyectos de empoderamiento de la mujer en las fábricas y analizar el impacto bidireccional de los proyectos y las prácticas de compra.

Actualmente, hemos ampliado el alcance para, por un lado, cubrir más proyectos y, por otro, ampliar la involucración de los equipos de compra.

ACTIVIDADES



Desarrollo de proyectos de salud, protección y empoderamiento en países como Bangladés, China, Marruecos, Vietnam y Pakistán



Formaciones específicas de género a equipos comerciales, equipos de sostenibilidad, proveedores y fábricas incluidas en el proyecto



Creación de una herramienta específica para analizar el impacto de los proyectos en las prácticas de compra

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

5.3.2. Impacto en las dimensiones

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
<p>Nos aseguramos de que todas las instalaciones de la cadena de suministro cumplen con estándares que garantizan el respeto a los derechos laborales y humanos, haciendo hincapié en aquellas acciones que tienen un foco claro en discriminación y prevención del acoso laboral y sexual</p>	<p>Nuestras actividades y proyectos juegan un papel crucial en esta dimensión debido a la incidencia que tienen en las vidas de las trabajadoras, así como en sus familias y las comunidades que las rodean. Esta AIP brinda respuestas a las mujeres y al colectivo LGBT+ en su entorno laboral y fuera de él, siempre con el objetivo de mejorar su vida diaria y también influir positivamente en quienes les rodean.</p>	<p>La creación de alianzas es fundamental para la consecución de nuestros proyectos y alcance de objetivos dentro del grupo de trabajo.</p> <p>Trabajamos con organizaciones como ONU Mujeres o la OIT con el objetivo de establecer colaboraciones globales y locales que empoderen a las mujeres y a otros colectivos de nuestra cadena de suministro.</p>

5.3.3. Líneas estratégicas

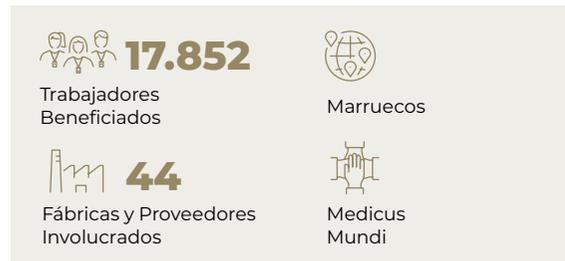
SALUD: Facilitar servicios de atención médica, principalmente de maternidad y salud reproductiva

Dentro del primer pilar de nuestra estrategia de Género, diversidad e inclusión, tenemos un compromiso público con UN Foundation que consiste en alcanzar al menos a 70.000 trabajadoras con servicios de salud (como puede ser la atención de maternidad y la salud reproductiva) para el 2022.

Trabajamos en varios países y a través de distintas alianzas con los objetivos de:

<p>Facilitar el acceso a los servicios de salud orientados a las necesidades específicas de género u orientación sexual de la población LGBT+.</p>		<p>Garantizar el acceso a los servicios de salud y promover la salud de la mujer, en particular la salud reproductiva y la higiene femenina.</p>
<p>Garantizar los derechos de embarazo y maternidad a todas las trabajadoras de la cadena de suministro.</p>		

Medicus Mundi Salud



El proyecto que llevamos a cabo en colaboración con Medicus Mundi en Marruecos, y cuyo objetivo general es “mejorar la situación sociosanitaria de los empleados/as del sector confección” abarca dos de nuestros pilares de la estrategia de Género, diversidad e inclusión, estos son, Salud y Protección. En el marco de la colaboración con este socio, se firmó un convenio de tres años para el periodo 2019-2021.

Dentro del área de la salud y a través de las actividades desarrolladas en “prevención de riesgos y patologías de origen laboral dentro de la industria de confección en Marruecos” se pretende ofrecer a los trabajadores, y especialmente las trabajadoras, diversas revisiones médicas como analíticas sanguíneas o consultas en médicos generalistas, además de sesiones de sensibilización sobre enfermedades con origen laboral para concienciar a los empleados sobre ergonomía en los lugares de trabajo. Durante el 2021, se ha beneficiado a 17.852 trabajadores de 44 fábricas y proveedores a través de las siguientes actividades:

1. Campañas médicas anuales que consisten en:

/ Analíticas sanguíneas seguidas de una consulta médica completa



/ Recepción de los resultados, evaluación de estos y derivación al especialista correspondiente en caso de ser necesario

/ Revisiones médicas preventivas, que permiten la detección precoz de enfermedades

2. Sesiones de sensibilización sobre la salud sexual y reproductiva:

/ En total se realizaron 28 sesiones.

3. Sesiones de sensibilización sobre la prevención de las enfermedades de origen laboral:

/ Organizadas en las empresas participantes en el proyecto, en colaboración con sus propios médicos de trabajo

/ El contenido de las sesiones incluye diferentes temas relacionados con:
/ El ambiente en el trabajo

/ Riesgos sobre la salud y enfermedades relacionadas con los procesos de producción de las fábricas y otros puestos

/ Medidas de prevención y dispositivos de protección

/ El papel del comité de salud y seguridad en trabajo

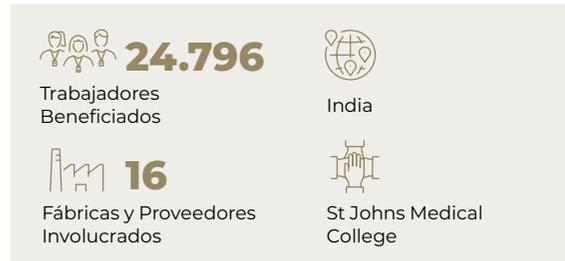
/ Las prestaciones de la seguridad social y el seguro médico obligatorio

/ La prevención de la covid-19

4. Capacitación de los miembros de los comités de salud y seguridad en el trabajo seguidos por una sesión adicional con el propio formador.

En la formación, de dos días de duración, se abordó el papel del comité de salud y seguridad en el trabajo, para completar la información proporcionada en las sesiones de sensibilización en cuanto a su responsabilidad en apoyar a proporcionar las condiciones de trabajo adecuadas.

SAKHI Salud



El objetivo clave de este proyecto es facilitar las mejores prácticas en salud, nutrición, higiene y un mejor ambiente de trabajo en las fábricas de India proporcionando apoyo en forma de capacitaciones, desarrollo de capacidades, infraestructura de salud y fortalecimiento de los sistemas de gestión.

Objetivos del proyecto:

/ Determinar los conocimientos básicos que deben poseer los trabajadores en materia de salud.
 Proporcionar capacitaciones en temas como:

- / Nutrición
- / Ergonomía
- / Salud mental
- / Higiene menstrual
- / Atención prenatal, posnatal y de planificación familiar

Algunas de las actividades llevadas a cabo para conseguir los objetivos incluyen reuniones periódicas con la gerencia de la fábrica para revisar el progreso de las sesiones de formación, las necesidades y los requisitos futuros, la difusión de materiales sobre los temas de salud identificados como relevantes y el seguimiento a través de informes.



Gracias a este trabajo, se ha involucrado a 16 fábricas y proveedores beneficiando a 24.796 trabajadores.

HERhealth



El proyecto HERhealth, iniciado en 2021 en Vietnam, consiste en formaciones sobre distintos temas relacionados con la salud de los trabajadores con el fin principal de generar los conocimientos adecuados para una vida saludable. Se ha desarrollado en colaboración con la organización local sin ánimo de lucro *Life Centre* y se ha implementado en 3 fábricas beneficiando a 2.504 trabajadores. Los objetivos específicos de las sesiones de formación son:

- / Concienciar sobre temas como la alimentación saludable, la higiene personal y menstrual, y la salud materna

- / Sensibilizar sobre la importancia de realizar pruebas de detección de enfermedades, atención preventiva, y autoexploraciones
- / Abordar mitos y conceptos erróneos comunes sobre prácticas y creencias potencialmente dañinas
- / Desarrollar la confianza y las habilidades de comunicación en torno a temas sobre la salud en el entorno laboral y familiar
- / Reforzar los sistemas de gestión para mejorar la capacidad médica en los entornos laborales
- / Vincular los sistemas sanitarios ofrecidos por las empresas con aquellos sistemas externos proporcionados por las administraciones locales y gubernamentales
- / Reforzar las políticas y las prácticas para promover el bienestar de los trabajadores

Hemos comprobado que el desarrollo de estos conocimientos genera una mejora en el bienestar de los trabajadores que se traduce también en un impacto positivo para las fábricas.

Hasta el momento, la respuesta de los proveedores es muy positiva. Valoran los conocimientos adquiridos, además de ponerlos en práctica en el lugar de trabajo. Igualmente cabe destacar la solidaridad y el fortalecimiento de la colaboración interna entre los trabajadores que se ha generado tras las formaciones.

Ejemplo de una de las fichas y folletos distribuidos durante las formaciones



PROTECCIÓN: Promover políticas de tolerancia cero y prácticas de prevención y gestión del acoso laboral

Prevenir y gestionar el acoso laboral cuando se produzca e implantar políticas de tolerancia cero hacia estas conductas forma parte de la estrategia que defendemos en Inditex.

El objetivo de este pilar es el de brindar protección a diversos colectivos vulnerables de nuestra cadena de suministro como puede ser el de las mujeres. En este sentido, promovemos a través de distintas actividades, proyectos y formaciones el desarrollo e implementación de políticas de tolerancia cero con respecto al acoso laboral y sexual, así como prácticas de prevención. La idea principal es promover lugares de trabajo diversos e inclusivos previniendo así cualquier tipo de discriminación.

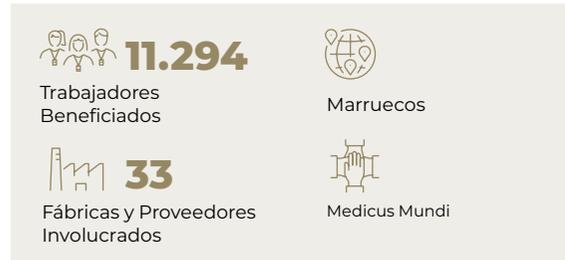
CREACIÓN DE UN SISTEMA DE ALERTAS DE GÉNERO

A través de los equipos locales de sostenibilidad, somos capaces de identificar prácticas potencialmente discriminatorias que podrían suponer una barrera al empoderamiento de la mujer, agrupadas por distintas categorías (salarios, contratación, beneficios sociales, desarrollo profesional dentro de la empresa, limitaciones a la hora de acceder a formar parte de sindicatos...).

En este sentido, si fuera necesario, nuestros equipos reportarían los puntos identificados, así como acciones correctivas que monitorizarían mediante revisiones periódicas que valoran la efectividad de las acciones llevadas a cabo para solventar los riesgos o no conformidades identificadas, así como actualizar el estado de las mejoras a realizar. Este nuevamente es un ejemplo de un sistema de gestión implantado tras evaluar los riesgos identificados a través de las distintas herramientas de las que disponemos para recopilar información que alimentan nuestra estrategia.



Proyecto de protección con Medicus Mundi



Dentro del pilar de Protección también colaboramos con la organización Medicus Mundi en Marruecos. Este proyecto, gracias al cual se ha beneficiado a 11.294 trabajadores de 33 fábricas y proveedores, busca dotar de herramientas de protección a mujeres de nuestra cadena de suministro a través de distintas herramientas.

Desarrollamos actividades para la promoción de los derechos sociolaborales y lucha contra el acoso sexual en coordinación con la organización local UAF (*Union de l'Action Feministe*). Se realizan una serie de sesiones de capacitación para los trabajadores sobre género, salud, igualdad, violencia en general, violencia de género y acoso, además, de sesiones

sobre el llamado Moudawana (Código de la Familia) que incluye temáticas como el derecho a la salud, derechos sociosanitarios según el código laboral o la legislación marroquí en la materia y las sanciones incurridas por los agresores, así como sobre los canales de ayuda para víctimas de la violencia y como prevenirla.

Por otro lado, a través del centro ANAJDA (que traducido significa “ayuda”) de la UAF, el proyecto ha apoyado a mujeres trabajadoras en situaciones precarias o víctimas de violencia. La UAF programa citas para hacer una sesión de escucha en la que las personas que lo demandan pueden recibir apoyo. Durante estas sesiones se asegura la confidencialidad con el fin de garantizar a la trabajadora la orientación y el apoyo moral o legal necesario. Además, se le ofrece acompañamiento con el propósito de facilitar su acceso a los tribunales, los distritos policiales y otras administraciones de interés.

Durante este año, en el proyecto además hemos desarrollado diferentes herramientas para la protección de las mujeres:

/ Material audiovisual en el idioma local sobre algunos tipos de posible violencia en el entorno laboral y los derechos de los trabajadores

/ Un protocolo contra el acoso y la violencia en el ámbito laboral que está en fase de revisión y aprobación.

<p>Escucha y acompañamiento a mujeres con el fin de obtener el apoyo necesario ante situaciones de violencia doméstica</p>	<p>Distribución de material de concienciación y educación sobre distintas temáticas como por ejemplo el acoso en el trabajo o los derechos de la mujer trabajadora</p>	<p>Sensibilización sobre derechos sociales y laborales para reforzar las capacidades y habilidades de las mujeres trabajadoras</p>	<p>Creación de una red de educadoras de género con el fin de realizar radionovelas sobre el tema que acerquen estos temas a la población trabajadora</p>
---	---	---	---



Fatima Yousffi, Khawlatex

Entendí que una víctima de acoso o de violencia tiene derecho a expresarse y denunciar a su agresor sin miedo ni vergüenza, y que la ley la protege.



Mariyam Tizgha, Nova Moda 2

La formación me ha ayudado mucho en mi trabajo, estoy más tranquila cuando llevo a cabo intervenciones y más objetiva cuando hay algún malentendido.

Campaña “16 días de activismo”

Los “16 días de activismo” contra la violencia de género es una campaña internacional que se lleva a cabo anualmente. Comienza el 25 de noviembre, Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y culmina el día 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos. Más de 6.000 organizaciones en aproximadamente 187 países han participado en esta campaña desde el año 1991 alcanzando a 300 millones de personas.

Durante el año 2021, la organización *Ethical Trading Initiative* en Bangladés, celebró esta campaña organizando actividades de sensibilización en cadenas de suministro. La temática principal durante este año fue la siguiente “Pinta el mundo de naranja: pon fin ya a la violencia contra las mujeres” (*Orange the World: End Violence Against Women Now*). El objetivo de esta campaña fue concienciar para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, promover la igualdad de género, y crear ambientes seguros y saludables en la familia y en el lugar de trabajo. Desde Inditex, 14 fábricas de nuestra cadena de suministro en el país se unieron a esta campaña beneficiando a un total de 47.770 trabajadores. Las actividades relacionadas con la misma fueron las siguientes:

- / Distribución de folletos y pancartas sobre la campaña y contra la violencia de género
- / Reproducción de canciones con mensajes de concienciación a través del sistema de megafonía de las fábricas
- / Reproducción de vídeos con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores.



HERrespect



Este proyecto en colaboración con la organización BSR aborda la violencia contra la mujer entendiendo sus potenciales causas fundamentales en el entorno laboral. Estas causas incluyen, entre otras

- / Falta de conciencia sobre las normas y roles de género desiguales
- / Falta de habilidades esenciales en la gerencia para manejar ambientes estresantes
- / Normas de género dominantes que refuerzan la relación desigual entre gerentes y trabajadores

/ Falta de políticas y sistemas específicos de género para prevenir y actuar sobre la violencia, y la falta de comunicación de estas a gerentes y trabajadores

Las actividades tienen el siguiente enfoque:



1. Capacidad para construir

- / Reflexiones críticas sobre las normas de género
- / Desarrollo de habilidades para prevenir y abordar la violencia
- / Sesiones conjuntas entre trabajadores y dirección



2. Fortalecimiento de los sistemas de gestión

- / Políticas y procesos para prevenir y abordar la violencia en el lugar de trabajo
- / Campañas de sensibilización y seguimiento de proyectos
- / Establecimiento de vínculos con servicios comunitarios e iniciativas locales

Desde Inditex hemos incorporado dos fábricas al proyecto en Bangladés, beneficiando a 3.078 trabajadores. Una de ellas está en la fase de evaluación y asesoramiento mientras que la segunda ha iniciado la fase piloto de implementación.

EMPODERAMIENTO: Involucrar a las trabajadoras en proyectos financieros, de liderazgo y de empoderamiento

El empoderamiento de los trabajadores es fundamental para que dispongan de las herramientas necesarias a la hora de mejorar sus condiciones laborales y construir una vida sólida y sostenible en todos los aspectos de su vida. En este sentido, dentro del tercer pilar de nuestra estrategia tratamos de facilitar las herramientas necesarias para que las mujeres puedan participar activamente en el entorno laboral y así acceder a puestos de trabajo mejor remunerados involucrándolas en proyectos financieros, de liderazgo y de empoderamiento.

Together Strong



La formación y el conocimiento son las claves de este proyecto realizado en Turquía en colaboración con la ONG local AÇEV especializada en proyectos de educación con menores, padres y mujeres jóvenes. La alfabetización en el lugar de trabajo, así como el

desarrollo de habilidades para manejarse en la vida como son la comprensión lectora, el pensamiento crítico o el conocimiento y el uso de sus derechos son los ejes de Together Strong. Se busca así que las mujeres sientan ese empoderamiento y se cree un ambiente adecuado de respeto e igualdad de género en las fábricas.

Durante este 2021, 53 mujeres de las seis fábricas involucradas (880 trabajadores) han finalizado la formación de trece semanas y se ha comenzado ya las formaciones al siguiente grupo además de establecerse el lanzamiento de las formaciones para los hombres.

Fábrica CMB Tekstil Konfeksiyon, Turquía



Kezban Madenci, confección

Tras completar el programa, empecé a expresarme mejor en casa y en el trabajo. Hemos comenzado a hacer más equitativa la división de las tareas en el hogar entre mi esposo, mi hija y mi hijo, sin importar el género.



Özlem Şanlı, gerente de la fábrica

Las mujeres tienen un papel activo en la gestión y producción de la fábrica. Hemos finalizado el programa de formación, los talleres de igualdad de género para trabajadores varones y las formaciones en igualdad de género impartidos por Açev con el apoyo de Inditex.

Nuestras empleadas han aumentado su capacidad para comunicarse de manera efectiva en su trabajo y en su vida privada, así como sus habilidades matemáticas y de lectura, y conciencia sobre la discriminación, igualdad y derechos. Además, lo más importante, es que, gracias a estas capacitaciones, veo que especialmente las mujeres, se sienten más valoradas. Me gustaría agradecer a todos los que contribuyeron a que las mujeres se sientan más seguras.

HERessentials

 59.350 Trabajadores Beneficiados	 Pakistán
 6 Fábricas y Proveedores Involucrados	 Socio: BSR

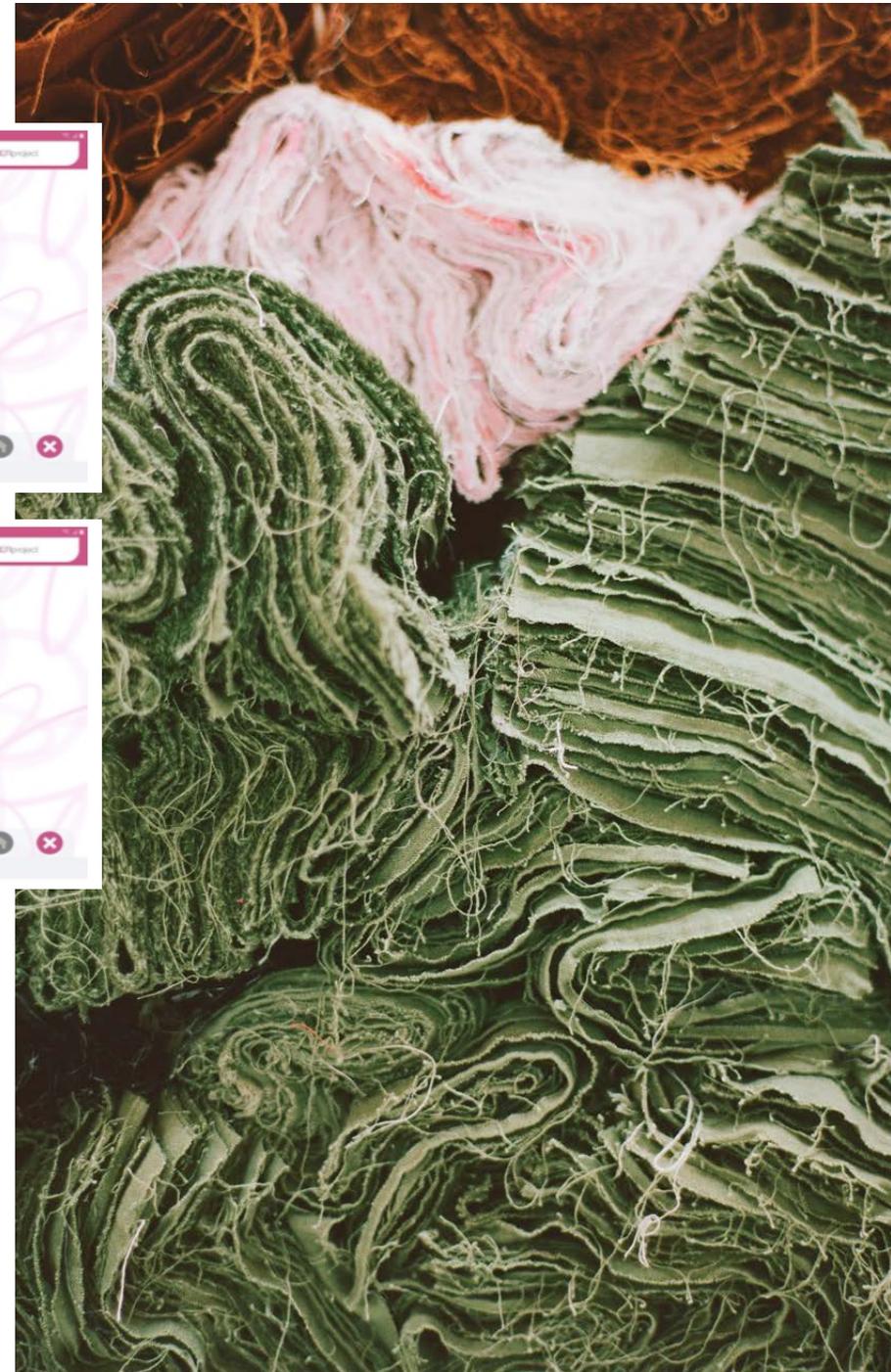
Durante 2021, en colaboración con nuestros equipos comerciales y con otras marcas del sector, hemos puesto en marcha este proyecto en seis de nuestros proveedores en Pakistán, beneficiando a 59.350 trabajadores. HERessentials es una aplicación que proporciona información crítica a trabajadores y gerentes de ambos sexos en las cadenas de suministro globales. Incluye información sobre salud, resiliencia financiera y herramientas para construir relaciones armoniosas y manejo del estrés, tan importante durante la crisis sanitaria derivada de la covid-19.

Además, está diseñada para aumentar la alfabetización digital y tecnológica de los trabajadores y, al mismo tiempo, aumentar la resiliencia en un mundo laboral cada vez más tecnológico. En este sentido, pone la tecnología en manos de mujeres y empodera a los proveedores para que implementen las capacitaciones necesarias para que los trabajadores aprendan sobre estos temas tan esenciales.

La aplicación se desarrolló teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, lo que garantiza la usabilidad para aquellos con bajos conocimientos



sobre tecnología y bajos niveles de alfabetización. Una vez descargada, la aplicación está disponible sin conexión, por lo que se adapta a los lugares de trabajo donde la conectividad pueda ser baja. Incluye animaciones que enseñan conceptos básicos, juegos para solidificar la comprensión y exámenes previos y posteriores para evaluar los aprendizajes.





HERfinance – Empoderamiento financiero.



Enmarcado en el proyecto InditeXher desarrollamos el proyecto HERfinance – Empoderamiento financiero, relacionado además directamente con el proyecto HERfinance sobre digitalización de salarios.

En esta línea, desarrollamos la capacidad financiera de las trabajadoras de nuestra cadena de suministro a través de sesiones de formación y capacitación con el objetivo fundamental de empoderarlas para que adquieran la confianza necesaria en los servicios digitales de pago y otras herramientas que les proporcionen libertad financiera.

Concretamente durante este ejercicio hemos trabajado de la mano de BSR en cinco fábricas en China beneficiando a 2.266 trabajadores.

Desarrollo de capacidades

- / Orientación sobre planificación financiera, elaboración de presupuestos y métodos de ahorro
- / Fomento de la confianza sobre el control de finanzas
- / Sensibilización sobre los beneficios de los servicios formales de empleo frente a los informales
- / Formación del personal indicado de las fábricas en la administración digital de las nóminas



Refuerzo de los sistemas de gestión

/ Conversión de las nóminas pagadas en efectivo a métodos digitales para apoyar la inclusión financiera

/ Integración de la educación financiera en la formación de nuevos empleados

/ Establecimiento de vínculos con proveedores de servicios financieros

Una de las instalaciones participantes ya ha completado el proyecto y al comparar los datos recopilados antes y después de implementarlo, los resultados indican que los participantes han podido implementar estrategias simples pero efectivas para aumentar sus ahorros y proteger a sus familias de dificultades financieras imprevistas.

EN DETALLE | Empoderamiento financiero en China

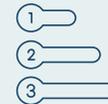
Hemos desarrollado de la mano de la organización BSR el proyecto HERfinance en el ámbito de empoderamiento financiero en la fábrica Qingdao HYC Apparel Co., Ltd, en China



Durante la encuesta previa a la implantación del proyecto en la fábrica se observó que la gran mayoría de trabajadores no son conscientes de la importancia de ahorrar y dependen de préstamos para gestionar los gastos y las emergencias.



32 trabajadores fueron seleccionados por la gerencia de la fábrica como educadores recibiendo 12 horas de capacitación financiera durante 6 meses. Posteriormente, se les encargó que compartieran los conocimientos con sus compañeros a través de 3 capacitaciones iniciales y 3 capacitaciones de actualización entre julio de 2020 y septiembre de 2021.



La gerencia de la fábrica está satisfecha con la experiencia y los resultados del proyecto. Después de observar el impacto que ha generado en sus empleados y la mejora del entorno laboral, decidieron continuar usando los materiales del curso y el sistema de educación para capacitar a los nuevos empleados.



Como resultado del proyecto:

- Los participantes en el programa han reconocido la importancia de empoderar a las mujeres a través del desarrollo de conocimientos financieros
- Se ha fortalecido la capacidad de los empleados para ahorrar, especialmente en las mujeres
- Se ha incrementado el porcentaje de mujeres que presupuestan sus gastos mensuales, del 20% al 55%
- Los trabajadores tienen una mayor confianza en su capacidad para gestionar futuras crisis financieras, lo que se correlaciona directamente con la capacidad de ahorrar
- Las empleadas de la fábrica informaron de una mejora significativa en su autoestima y nivel de confianza



Lili Wang, confección

El capacitador utiliza casos de estudio interactivos y discusiones grupales para permitirnos adquirir conocimientos prácticos. Tengo la oportunidad de participar en debates y practicar el hablar en público durante las sesiones. Además, tras las formaciones me he dado cuenta de que parte de mis gastos eran innecesarios de manera que he comenzado a registrar el dinero y a ahorrar.

Herramienta de Auto-Diagnóstico con ICRW



El *International Centre for Research on Women* (ICRW) es una organización internacional que trabaja en el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, y ha desarrollado una herramienta de autodiagnóstico para evaluar la igualdad de género que ayuda a las organizaciones a identificar sus fortalezas y oportunidades actuales para mejorar en esta temática. Los fabricantes pueden utilizarla para identificar oportunidades para mejorar la integración de género y evaluar el grado actual de integración en políticas, prácticas y operaciones.

La herramienta es un cuestionario en línea que deben completar los proveedores. Una vez completado, se genera automáticamente un cuadro de mando personalizado que diagnostica las fortalezas y las áreas de mejora en la integración.

Inditex implementó este proyecto en algunos de sus clústeres conjuntamente con otras marcas del sector. Los clústeres que participaron en este piloto han sido: Bangladesh, India y Vietnam. Igualmente, estamos trabajando en la implantación en Egipto, Pakistán y Marruecos.

Después del piloto, se realizó una encuesta a marcas y proveedores. Tanto las marcas como los

proveedores han calificado la experiencia general como positiva o muy positiva, y más del 50% piensa que el uso de la herramienta afectará a la programación y las iniciativas en materia de igualdad de género en el futuro.

En 2022 se va a continuar avanzando en la implementación de la herramienta a la vez que, a partir del análisis de resultados, continuamos diseñando e implementando iniciativas y proyectos que den respuesta a las necesidades de las mujeres en los distintos países en los que operamos.

Diversidad e inclusión en Portugal



Con el fin de buscar la transversalidad en la igualdad de género, hemos iniciado un proyecto piloto en Portugal, que consiste en desarrollar diversas capacitaciones sobre salud sexual, discriminación LGBT+ y violencia doméstica a través de las cuales se pretende sensibilizar y formar a los trabajadores en esta materia. Para ello se ha contado con la organización PLANO I, encargada de la realización de estas formaciones a través del Centro GIS.

Se han desarrollado dos tipos de sesiones:

- / Sesiones de sensibilización para los trabajadores de la fábrica
- / Sesiones de certificación para el personal de recursos humanos con el objetivo de certificarse en materia de diversidad e igualdad y a su vez poder implantar estrategias, políticas o realizar formaciones en estas temáticas al resto de trabajadores

El objetivo es concienciar y sensibilizar al trabajador en el respeto de la diversidad e inclusión, abordar mitos y conceptos erróneos, generar confianza y habilidades de comunicación, y facilitar el contacto y la ayuda cuando la necesiten.

En enero 2022, hemos comenzado el piloto en una fábrica, con previsión de ampliar el alcance, así como adaptar a otros mercados de acuerdo a los aprendizajes de esta primera experiencia.

Además, el proyecto se reforzará con una unidad móvil donde tanto el personal asistente a las formaciones, como cualquier otro trabajador, podrá acceder a ella para realizar distintas pruebas médicas o tests rápidos, además de tener la oportunidad de hablar sobre salud sexual. Todo este trabajo se realizará de una manera totalmente confidencial y se hará seguimiento de los casos.



5.3.4 Avance 2022

Afrontamos el último año de la estrategia 2019 – 2022 potenciando el trabajo en dos niveles:

Internamente:

- / Con nuestros equipos locales de sostenibilidad para que impulsen e integren la perspectiva de género en todas las acciones en fábricas y comunidades.
- / Con equipos comerciales para transmitir un compromiso mayor con el proveedor.
- / Con el resto de los departamentos de la empresa para tener un enfoque de género en todos los niveles.

Externamente:

- / Con nuestros proveedores, compartiendo la estrategia y teniendo en cuenta los retos que existen a nivel local, principalmente en cuanto al colectivo LGTB+, dada la sensibilidad que tienen estos temas en determinados países.
- / Con otras marcas y grupos de interés para amplificar nuestras acciones, así como formar parte del movimiento de la industria en materia de género, inclusión e igualdad.
- / Con entes y organismos públicos, especialmente con respecto a los pilares de salud y protección.
- / Con las comunidades en las que operamos, para impactar no solo a los trabajadores de nuestra cadena de suministro, sino a todos aquellos que viven en ellas.

5.4. Salud y seguridad laboral

Seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta y legislación aplicable

Preparación y respuesta ante emergencias

Participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de salud y seguridad laboral

Implantación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral

ALIANZAS Y COLABORACIONES

- AKUT
- International Accord
- Medicus Mundi
- National Safety Council
- RMG Sustainability Council
- St. Johns Medical College

Garantizar que los trabajadores de la cadena de suministro estén protegidos ante riesgos para su seguridad, salud y bienestar ocupacional

DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS

- Condiciones de trabajo justas y favorables
- Educación
- Libertad de asociación
- Salud
- Vida

3 SALUD Y BIENESTAR

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

NÚMERO DE PROYECTOS *

11

NÚMERO DE ACTIVIDADES **

25

* Proyectos en el terreno (fábricas y comunidad) realizados por los equipos locales internamente y/o con socios en 2021.
** Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia en 2019.

PRINCIPALES INDICADORES 2021

935.483
TRABAJADORES BENEFICIADOS

542
PROVEEDORES Y FÁBRICAS INVOLUCRADOS

PORTUGAL, MARRUECOS, TURQUÍA, INDIA, PAKISTÁN, BANGLADÉS, VIETNAM Y CHINA

LA VOZ DEL TRABAJADOR



Trabajadora
Judite Mimoso de Barros
Pinto, Sección de Corte



Fábrica
Emasel - Moda e
Confecção, LDA



Mercado
Portugal



Judite ha participado en el proyecto de Desarrollo y Participación en la Mejora de Salud Física y Mental que desarrollamos en la AIP de Salud y Seguridad Laboral.



Desarrollamos proyectos que estimulen a los trabajadores de nuestra cadena de suministro en cuanto a sus conocimientos en el ámbito de la salud física y mental. Las actividades en este área han cobrado especial relevancia tras la crisis sanitaria.

Llevo trabajando en Emasel 31 años y me siento a gusto a todos los niveles. La recepción de los EPIs necesarios, hace que me sienta más cómoda y segura y me doy cuenta de que la empresa mira por mi bienestar y por la comodidad en el lugar de trabajo.

JUDITE MIMOSO DE BARROS PINTO

Firma del International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry.

A lo largo de este año, desde Inditex hemos promovido la firma del *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*, conocido como *International Accord*, que tuvo lugar el 1 de septiembre de 2021. Este nuevo acuerdo, firmado individualmente entre marcas del sector y los sindicatos globales *IndustriALL Global Union* y *UNI Global Union*, se fundamenta en el *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* de 2013 y en el *2018 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, de los que fuimos también promotores.

Una de las principales novedades de este acuerdo es el compromiso de expandir a otros mercados los aprendizajes y logros de los acuerdos anteriores, que alcanzaron un éxito sin precedentes a la hora de establecer de manera transparente y efectiva las medidas de salud y seguridad esenciales en la industria textil de Bangladés. Asimismo, este nuevo acuerdo reconoce la posibilidad de ampliar su alcance más allá de aspectos relacionados con la salud y seguridad.

El *International Accord* apoya la iniciativa *RMG Sustainability Council (RSC)*, organización con carácter independiente y cuyo fin es dar continuidad al trabajo realizado en materia de seguridad en la industria textil en Bangladés durante los últimos años, mediante la estrecha colaboración de fabricantes, marcas y sindicatos. Desde Inditex, mantenemos nuestra estrecha colaboración con esta organización, como parte de nuestro compromiso con la salud y seguridad en la cadena de suministro.

5.4.1 Contexto

La protección de las personas ante peligros para su salud y su seguridad en el trabajo es un elemento clave para lograr condiciones de trabajo decentes y sostenibles. Las convenciones y recomendaciones de la OIT, así como la legislación nacional relacionada, han permitido reducir los riesgos en el trabajo y mejorar las normas de salud y seguridad laboral en nuestro sector a nivel global. Sin embargo, persisten desafíos como aquellos derivados de la pandemia que han puesto de manifiesto nuevos retos que todavía deben resolverse.

En línea con lo anterior, el derecho a un lugar de trabajo sano y seguro se refleja en el principio 10 del pilar europeo de derechos sociales y es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La AIP de Salud y seguridad laboral establece en su estrategia las principales prioridades y acciones necesarias para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores de nuestra cadena de suministro en el horizonte 2019-2022. Este plan estratégico parte de la base de que nadie debería sufrir enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo y que unas condiciones saludables y seguras son requisito esencial para un trabajo digno.

Esta estrategia, a su vez, enmarca nuestros proyectos y actividades dentro de esta temática. Expertos en seguridad y salud laboral de los equipos de Inditex en los principales mercados productores han participado en la elaboración del mismo y juegan un papel fundamental para su correcta implementación y seguimiento en el terreno. Asimismo, diferentes grupos de interés colaboran en la implementación de dichas acciones.

Su contribución es esencial para favorecer el impacto positivo de las iniciativas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos establecidos.

La crisis sanitaria ha demostrado el papel crucial de proteger la salud de los trabajadores, para el funcionamiento de nuestra sociedad y para la continuidad de actividades económicas y sociales críticas. En este sentido, el camino hacia la recuperación y reactivación de la actividad debe incluir también el compromiso renovado de mantener la seguridad y salud en el trabajo como prioridad. Este camino se apoya en un mayor reconocimiento de la importancia fundamental de la salud y seguridad laboral, lo cual favorece la acogida e involucración en proyectos e iniciativas en este ámbito.

En este sentido y como complemento a nuestro plan estratégico, pusimos en marcha en 2020 nuestra respuesta ante la covid-19, con continuidad en 2021. Su objetivo principal es apoyar a nuestros proveedores y fabricantes y ayudarles en la introducción de medidas específicas orientadas a la prevención de esta en los entornos de trabajo.

Además, los profundos cambios experimentados en el contexto laboral en los últimos años han derivado también en una mayor atención y sensibilización hacia los riesgos psicosociales y el bienestar personal. Aspectos relacionados con la salud mental o riesgos ergonómicos en los entornos laborales adquieren más importancia en todos los ámbitos, favoreciendo la investigación y el conocimiento ampliado en esta materia. A lo largo de este año, desde Inditex hemos empezado a trabajar en diversas iniciativas relacionadas con salud mental y bienestar en nuestra cadena de suministro.

Continuación de nuestra estrategia covid-19

Desde el comienzo de la crisis sanitaria, en Inditex pusimos en marcha una estrategia para reforzar la protección de la salud de los trabajadores en nuestra cadena de suministro, alineada con la estrategia de salud y seguridad laboral.

El trabajo desarrollado nos ha permitido articular una rápida respuesta global en una materia tan relevante como es la salud. En este sentido, desde 2020 hemos trabajado en tres líneas de actuación específicas a las que hemos dado continuidad en 2021:



/ Información

A través de la comunicación de requisitos y recomendaciones aplicables en los diferentes países productores. En 2021 hemos trabajado en esta línea en Vietnam, Myanmar y Sri Lanka.



/ Evaluación

Autoevaluaciones y evaluaciones en la cadena de suministro en relación con el cumplimiento de los diferentes requisitos. En 2021 hemos trabajado en esta línea en Camboya, India y Vietnam.



/ Mejora

Establecimiento de planes correctivos, formación y monitorización para unas condiciones laborales más saludables. En 2021 hemos trabajado en esta línea en Marruecos, India, Myanmar y Camboya.

5.4.2 Impacto en las dimensiones

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
<p>Trabajamos para que todas las instalaciones de la cadena de suministro cumplan con nuestro Código de Conducta, con la legislación aplicable en esta materia y con la normativa técnica relacionada. Asimismo, ponemos el foco en la orientación a la mejora continua por parte de nuestros proveedores y fabricantes en materia de salud y seguridad laboral, reforzando sus planes de preparación y respuesta ante emergencias o sus sistemas de gestión de la salud y seguridad laboral.</p>	<p>Buscamos que el trabajador disponga de unas condiciones de salud y bienestar favorables más allá de su entorno de trabajo. Abordamos así aspectos relacionados con su salud mental, hábitos de vida saludable o buenas prácticas en materia de prevención de la covid-19, orientados a desarrollar condiciones favorables en su vida familiar y comunitaria.</p>	<p>Tratamos los retos asociados a la salud y seguridad laboral en nuestro sector también en colaboración con grupos de interés. Resulta crítico adoptar este enfoque colaborativo para mejorar las condiciones de trabajo en la industria textil, ya que potencia el impacto positivo gracias a las sinergias entre diferentes actores. En particular, la firma del <i>International Accord for Health And Safety In The Textile And Garment Industry</i> o nuestra colaboración en <i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i>, son ejemplos de nuestros compromisos a nivel industria con la seguridad de edificios o en la gestión de riesgos químicos para la seguridad y salud laboral de los trabajadores.</p>

5.4.3 Líneas estratégicas

Seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta y legislación aplicable

Nuestro [Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores](#), así como la legislación nacional aplicable, establecen los requisitos esenciales de cumplimiento para las instalaciones de nuestra cadena de suministro. En este sentido, la monitorización de los niveles de cumplimiento y el

establecimiento de iniciativas para su mejora es un aspecto prioritario en nuestra actividad.

Asimismo, el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado”, de la OIT y el “Marco Estratégico de la Unión Europea en Salud y Seguridad Laboral 2021-2027” ambos adoptados en 2021, sirven como referencias clave para establecer nuevas metas, progresar en materia de salud y seguridad laboral y dirigir los esfuerzos más allá del cumplimiento legislativo.



Participación en el establecimiento del “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado”, adoptado por la OIT en 2021

Los repertorios de recomendaciones prácticas establecen principios que pueden reflejarse en políticas, estrategias, proyectos u otras medidas en determinados sectores económicos. Estos repertorios son adoptados por reuniones de expertos en las que participan gobiernos, empleadores y trabajadores.

La finalidad del mencionado repertorio es “proporcionar orientaciones prácticas que puedan ser utilizadas por todas aquellas personas, tanto del sector público como del privado, que tengan obligaciones, responsabilidades, deberes y derechos en materia de seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado”.

Desde Inditex hemos colaborado en el desarrollo de este repertorio adoptado por la OIT, que pasa a representar una referencia clave en nuestra estrategia de salud y seguridad laboral en la cadena de suministro.

Evaluación estructural, antiincendios y eléctrica



Con el objetivo de reforzar nuestros estrictos estándares y requisitos de seguridad en Bangladés, las instalaciones productivas deben de pasar por una evaluación estructural, antiincendios y eléctrica antes de ingresar en nuestra cadena de suministro.

Además, especialistas en seguridad estructural de nuestros equipos internos analizan en detalle casos relacionados con esta temática en nuestra cadena de suministro en países como China y Turquía con el objetivo de detectar potenciales riesgos y mitigarlos en caso de ser necesario.

En particular en Turquía hemos llevado a cabo en 2021 un estudio detallado de una selección de fábricas en la región de Izmir, para las que se analizan las características de sus edificios (como número de pisos o fecha de construcción de los edificios) para desarrollar un perfil de riesgo. Sobre la base de los datos recopilados de los proveedores, se desarrollarán y supervisarán planes de acción para mitigar potenciales riesgos estructurales.

Durante el 2021, 144 fábricas y proveedores participaron en este tipo de evaluaciones a través de las cuales se beneficiaron a 160.562 trabajadores.

Monitorización del cumplimiento de los planes de acción correctivos del Accord RSC



Como firmante del *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*, conocido como *International Accord*, Inditex está comprometido con la salud y la seguridad en las fábricas textiles. Nuestros ingenieros verifican y monitorean la implementación efectiva de las acciones correctivas en nuestros proveedores y fabricantes según lo requerido por el acuerdo.

Desde 2020, el *RMG Sustainability Council (RSC)* asumió todas las operaciones del Accord en Bangladés, si bien sus protocolos y actividades mantuvieron la línea de trabajo de años anteriores. De esta manera, en 2021 nuestros ingenieros continúan el acompañamiento y la monitorización de los planes de acción correctivos requeridos por el RSC, concretamente los han llevado a cabo en 270 fabricantes y proveedores beneficiando a 657.089 trabajadores.

Igualmente, el RSC ha dado continuidad a las actividades relacionadas con los mecanismos de reclamación en Bangladés en materia de salud y seguridad laboral. Desde Inditex ofrecemos acompañamiento y apoyo con el fin de que se resuelvan los procesos abiertos y comunicados.

Evaluación, mejora continua y formación en salud y seguridad



Con base en la información recabada en las auditorías sociales, en 2015 establecimos un proyecto en Marruecos para evaluar y establecer procesos de mejora continua en el ámbito de la salud y seguridad de las instalaciones productivas de nuestra cadena de suministro.

La metodología del proyecto fue posteriormente renovada en 2018 con el objetivo de impulsar el cumplimiento de las fábricas en la materia.



Nuestras acciones consisten en una primera fase de evaluación, tras la cual se explican los resultados y las medidas necesarias a los proveedores, estableciendo planes de acción correctivos monitorizados por nuestro equipo local. Una vez finalizado el plan, se realiza una nueva auditoría social que sirve para verificar que las acciones correctivas han tenido un impacto positivo en el nivel de cumplimiento. En 2021 hemos continuado con la implementación de este proyecto en ocho fábricas con 2.274 trabajadores.

Además, en este mismo año hemos dado comienzo al proyecto en Camboya, con una orientación en formación, evaluación y mejora en materia de salud y seguridad laboral. Tras una fase inicial de capacitación en aspectos básicos en esta materia, incluyendo prevención ante la covid-19, las fábricas realizan una autoevaluación, verificada por nuestro equipo. Tras esa verificación, se establece un plan de acción correctivo que las fábricas implementan con el apoyo de nuestro equipo.

Seguridad de calderas



Proyecto que nace en Marruecos en 2021, desarrollado con el objetivo de sensibilizar sobre los riesgos y soluciones alternativas para eliminar el uso de bombonas de gas para uso doméstico para alimentación de calderas industriales en las fábricas

y sustituirlas por fuentes de alimentación apropiadas como depósitos o bombonas de gas industriales.

Tras detectar una fábrica utilizando bombonas de gas para uso doméstico, se realiza una visita de diagnóstico para evaluar la situación de la caldera y poner en marcha un plan de actuación urgente para eliminar este tipo de alimentación y mejorar la seguridad de la caldera.

A lo largo de este año, hemos involucrado en el proyecto a 12 fábricas beneficiando a 2.588 trabajadores.

Preparación y respuesta ante emergencias

Una preparación y respuesta adecuada ante emergencias capacita a los trabajadores para minimizar los daños potenciales y posibles consecuencias relacionadas. Trabajamos con nuestros proveedores y fabricantes con el objetivo de reforzar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias a través de diferentes iniciativas, como la mejora de sus planes de emergencia o la formación a trabajadores en materia de evacuación y primeros auxilios.

Seguridad estructural, antiincendios y eléctrica con técnicas avanzadas de diagnóstico



Durante los últimos años, se ha observado que un gran número de los incendios en instalaciones industriales del sector se han relacionado con problemas de seguridad eléctrica. Por ello, hemos desarrollado uno de los proyectos más innovadores en materia de salud y seguridad laboral en nuestra cadena de suministro, utilizando técnicas avanzadas de diagnóstico para la seguridad eléctrica y anticendios.

El objetivo es comprender los peligros y riesgos eléctricos de una instalación y actuar para minimizarlos. La evaluación y el estudio que desarrollamos ayudan a comprender los riesgos relacionados con los sistemas eléctricos, que necesitan una atención especial más allá de las actividades de mantenimiento regulares en el lugar de trabajo.

En India, bajo el nombre de Suraksha, este proyecto lleva en marcha desde 2020 empleando estas técnicas avanzadas de diagnóstico. Una de estas técnicas es la termografía, que permite identificar,



a través de la radiación infrarroja captada por una cámara térmica, las temperaturas de diferentes elementos. El uso de esta técnica en circuitos, cuadros eléctricos o maquinaria permite detectar en una fase temprana puntos de alta temperatura que conllevan un mayor riesgo de fallo eléctrico por conexiones dañadas, corroídas o de alta resistencia. Estos puntos de alta temperatura pueden ser fuentes de ignición en un incendio, generar sobrecargas o cortocircuitos.

El proyecto está en marcha en 21 proveedores (37.239 trabajadores) de nuestra cadena de suministro en India. De cara a 2022 el objetivo es avanzar con el progreso en estos planes de acción correctivos e involucrar a nuevos proveedores en este proyecto clave para la salud y seguridad laboral en nuestra cadena de suministro en India.

Este proyecto se complementa con una formación ofrecida por la autoridad para las condiciones de seguridad en India (*National Safety Council*) para usuarios relacionados con esta materia en el ámbito industrial. Este curso de cinco módulos es una herramienta conveniente para el desarrollo de capacidades del personal responsable de aspectos de salud y seguridad laboral en las fábricas de nuestra cadena de suministro. Desde Inditex facilitamos el acceso a este curso a nuestros proveedores en India, con el objetivo de desarrollar la capacidad requerida entre los representantes de proveedores y mejorar sus habilidades para implementar y administrar con éxito los sistemas de salud y seguridad laboral en los entornos de trabajo. En 2021, 21 de nuestros proveedores y fabricantes (20.182 trabajadores) han participado en este curso.

EN DETALLE | Seguridad estructural, antincendios y eléctrica con técnicas avanzadas de diagnóstico en India

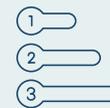
Nuestro proveedor SND Inc en India, tras haber participado anteriormente en otros proyectos en materia de sistemas de gestión de salud y seguridad, era un candidato adecuado para este proyecto.



El proyecto fue presentado a la gerencia de este proveedor, que reconoció la importancia de esta materia y su compromiso con el desarrollo del mismo.



Entre junio y julio de 2021 se evaluaron las dos localizaciones de este proveedor, donde trabajan más de 900 empleados, empleando técnicas de diagnóstico avanzadas. Estas evaluaciones sirvieron también para trasladar a los responsables de salud y seguridad detalles en referencia a los requisitos de la autoridad central de electricidad en India o los estándares técnicos del país.



Como resultado de estas evaluaciones se estableció un plan de acción correctivo con puntos a resolver.



Este plan de acción correctivo está en fase de implementación, con un 78% de progreso actualmente y se espera su finalización en 2022.



Anurag Kumar, Gerente de la fábrica

La prueba termográfica es muy importante para nosotros para detectar conexiones defectuosas, cargas desequilibradas, aislamiento deteriorado y otros problemas potenciales en nuestros componentes eléctricos. Esta evaluación nos enseña cómo minimizar el riesgo de incendio en nuestras instalaciones a un nivel muy detallado. También hemos aprendido sobre los beneficios del mantenimiento de equipos y las acciones necesarias para proteger la vida de nuestros trabajadores.



JP Bhardwaj, confección

He trabajado en el equipo de confección durante los últimos dos años. La empresa presta especial atención a todos los aspectos relacionados con nuestra seguridad para que nos sintamos seguros trabajando en la fábrica. La fábrica asegura un mantenimiento preventivo de los sistemas para evitar posibles incendios en el interior del recinto.



En 2021 iniciamos el proyecto también en siete fábricas de Pakistán (39.032 trabajadores). Las evaluaciones, realizadas por expertos externos en esta materia, permiten comprender los riesgos relacionados con las instalaciones de los proveedores y fabricantes y reducirlos mediante el desarrollo de planes de acción correctivos. Estos planes correctivos son implementados bajo la monitorización y el apoyo de nuestro equipo.

Programa de formación para la preparación ante emergencias

 Turquía	 AKUT
---	---

La ubicación geográfica de Turquía y su actividad sísmica representan un riesgo significativo para los edificios y construcciones del país. Este riesgo también incluye las fábricas en nuestra cadena de suministro. El proyecto tiene como objetivo aumentar la conciencia y promover buenas prácticas de respuesta relacionadas con la preparación para emergencias con un foco en terremotos a nivel de fábrica y comunidad.

Desde 2019 se están implementando acciones que van desde capacitaciones en fábricas hasta la distribución de materiales sobre terremotos en colaboración con la ONG local AKUT. En 2021, los esfuerzos se enfocaron en la creación de videos de animación para aumentar la conciencia sobre qué es un terremoto, cómo prepararte, y qué hacer después de este. Aunque el público principal son los niños, se difundirá para llegar a un público más amplio.

Formación, evaluación y mejora de respuesta ante emergencias, riesgo eléctrico y de incendio

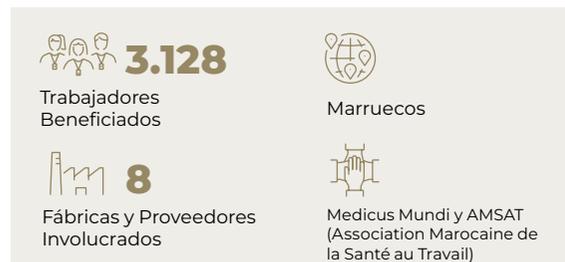
 52.880 Trabajadores Beneficiados	 Pakistán
 6 Fábricas y Proveedores Involucrados	

Desde 2019 trabajamos en este proyecto de salud y seguridad laboral con nuestros proveedores en Pakistán. El proyecto está desarrollado por nuestro equipo interno y se centra en formar a los responsables de salud y seguridad de los proveedores, evaluar sus instalaciones y establecer planes de acción correctivos para mejorar su desempeño en este sentido. Este proyecto aborda temas de cumplimiento básico en materia de salud y seguridad laboral, en los que posteriormente se profundizan a través del proyecto con técnicas avanzadas de diagnóstico. Más concretamente, en 2021 se han centrado los esfuerzos en 6 fábricas y proveedores desarrollando sesiones de capacitación y beneficiando a un total de 52.880 trabajadores.

Participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de salud y seguridad laboral

La participación de los trabajadores es un elemento esencial para un adecuado desempeño en materia de salud y seguridad laboral. A través de esta línea estratégica buscamos asegurar que tanto los trabajadores como sus representantes son consultados, informados y capacitados en materia de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Esto requiere que los trabajadores dispongan de tiempo y de recursos para poder participar activamente en los diferentes aspectos en su entorno de trabajo que guarden relación con su salud y seguridad.

Apoyo y acompañamiento a los Comités de Salud y Seguridad



Dada la relevancia que tiene la participación efectiva de los trabajadores de la cadena de suministro en todas las acciones y negociaciones que se lleven a cabo en las instalaciones productivas, desde Inditex formamos y acompañamos a miembros de los comités de salud y seguridad de las fábricas en Marruecos para empoderarlos y proporcionarles las herramientas adecuadas en la materia en colaboración con Medicus Mundi y AMSAT (Association Marocaine de la Santé au Travail).

Durante el ejercicio 2021, hemos trabajado en este ámbito con 8 fábricas beneficiando a 3.128 trabajadores.

Desarrollo y participación en la mejora de salud física y mental



El objetivo de este proyecto es potenciar el conocimiento de la salud física y mental por parte de los trabajadores de nuestra cadena de suministro, identificando los principales conceptos, su importancia, impactos en el trabajo y durante el día a día. Se pretende abordar el cómo prevenir y actuar frente a síntomas relacionados con la salud física y mental, especialmente como consecuencia de la pandemia de la covid-19, pero también teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y las actividades que realizan los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Las principales líneas de trabajo son:

-  / Sensibilizar sobre la importancia de la salud física y mental
-  / Facilitar información de referencia y ayuda
-  / Establecer prácticas y actitudes preventivas en la cadena de suministro.

De esta manera en Portugal, hemos realizado una primera formación a 43 proveedores (4.239 trabajadores), que dará pie al desarrollo del proyecto en mayor profundidad en 2022.

Por otro lado, en Vietnam, hemos comenzado en 2021 con un piloto en cinco fábricas (4.747 trabajadores). Los trabajadores han participado activamente a través de encuestas de valoración de aspectos relativos a su entorno de trabajo antes y después de la pandemia. Los resultados de estas derivan en sesiones de formación adaptadas con expertos en la materia para el posterior establecimiento de buenas prácticas y medidas para la mejora en este ámbito.



Implantación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral

La implantación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral facilita entornos de trabajo saludables y seguros, proporcionando un marco para la adecuada gestión de riesgos, oportunidades y la anticipación y la gestión del cambio. Dichos sistemas parten del liderazgo y compromiso firme de la gerencia con la salud y seguridad laboral y se apoyan con carácter general en el concepto del denominado ciclo de Deming (planificar-hacer-verificar-actuar) para mejorar el desempeño de una organización. Nuestro trabajo con proveedores y fabricantes en esta línea estratégica se orienta especialmente a reforzar este compromiso con la salud y seguridad laboral y capacitar a su estructura organizativa para el establecimiento de sistemas de gestión de la salud y seguridad laboral orientados a la mejora continua.

Seguridad y bienestar en el entorno de trabajo



Colaboramos con la Universidad *Ton Duc Thang* (TDTU), referencia en Vietnam en temas de protección laboral y medioambiental. El proyecto tiene como objetivo fomentar la implementación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral para reducir los posibles riesgos en la cadena de suministro de Inditex mejorando las herramientas de gestión,



optimizando la participación de los trabajadores, y promoviendo el compromiso de los proveedores y el desarrollo de la cultura de seguridad.

El proyecto iniciado en 2020 fue concebido en tres fases:

1. Formación inicial en conceptos básicos sobre la gestión de la salud y seguridad y la evaluación de riesgos laborales.
2. Formación específica de riesgos de incendios, maquinaria y eléctricos.
3. Evaluación y mejora de sistemas de gestión y prevención de riesgos laborales.

Las dos primeras fases fueron completadas en 2020 y la tercera se ha completado en 2021, en 4 fabricantes, beneficiando a un total de 1.787 trabajadores y dando fin a este proyecto.

HOPE: Salud – Oportunidad de Proteger y Comprometerse



Proyecto comenzado en 2021 en 36 fabricantes y proveedores, beneficiando a un total de 53.272 trabajadores y con el objetivo de mejorar la gestión de la salud física y mental en las fábricas involucradas, abordando los síntomas y complicaciones a largo plazo de la covid-19 a nivel físico y mental. El proyecto se lleva a cabo en colaboración con el *St Johns Medical College*, que, partiendo de un cuestionario preliminar cubierto por las fábricas, desarrolla materiales formativos y herramientas de apoyo para aumentar la sensibilización sobre estas temáticas y ayudar a los trabajadores que experimenten síntomas de esta naturaleza. Este proyecto reduce la brecha de conocimiento sobre la covid-19 y favorece una mejora en las condiciones de salud entre los afectados.



5.4.4 Avance 2022

El compromiso de nuestros proveedores y fabricantes con unos entornos saludables y seguros es esencial para el éxito de esta estrategia. Este compromiso se ha visto renovado para hacer frente a la crisis sanitaria, manteniendo la mejora de las condiciones de salud y seguridad en otros ámbitos, ya mencionados en este capítulo, como una prioridad.

La continuidad del trabajo conjunto es el componente principal para progresar en el camino del impacto positivo en los trabajadores de nuestra cadena de suministro y el cierre exitoso de nuestra estrategia el próximo año. De cara al enfoque futuro y en coordinación con nuestra estrategia actual, trabajamos en una visión integral de la salud, con tres áreas principales de trabajo:

/ **Seguridad:** Incluye aquellas iniciativas relacionadas con la promoción activa y la sostenibilidad de unas condiciones de trabajo seguras. En particular, esta área enmarca proyectos y actividades orientados a la reducción de riesgos de lesiones físicas, la prevención activa de eventos no previstos como accidentes, incidentes o la mejora de condiciones laborales inseguras.

/ **Salud:** La pandemia de la covid-19 ha demostrado la importancia de proteger la salud de los trabajadores. En esta área nos ocupamos de la protección de la salud física, abordando en nuestras iniciativas aspectos como la ergonomía, la exposición a agentes físicos o químicos peligrosos o la vigilancia de la salud.

/ **Bienestar:** Esta área se orienta a mejorar la salud mental y reducir los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores. La naturaleza del trabajo, su repetitividad, la excesiva carga laboral o conflictos de roles y responsabilidades o falta de flexibilidad horaria son ejemplos de aspectos que influyen en la salud mental y el bienestar del trabajador.

Estas tres áreas establecen los pilares fundamentales sobre los que dar continuidad a nuestra estrategia en el futuro y mantener nuestro compromiso con unos entornos saludables y seguros.

5.5. Protección de migrantes y refugiados



* Proyectos en el terreno (fábricas y comunidad) realizados por los equipos locales internamente y/o con socios.
 ** Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia en 2019.

LA VOZ DEL TRABAJADOR

 **Trabajador**
Abdulsalam Ezrik.
Confección

 **Fábrica**
Arge Optik Tekstil

 **Mercado**
Turquía



Abdulsalam ha participado en el proyecto de integración “Buddy Programme” que desarrollamos en la AIP de Protección de Migrantes y Refugiados en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo.



A través del proyecto “Buddy Programme” se ofrece apoyo y orientación a los trabajadores migrantes y refugiados de nuestra cadena de suministro con el objetivo de que desarrollen habilidades para una mejor integración en los lugares de trabajo y en las comunidades en las que conviven.

Hemos generado relaciones cercanas en poco tiempo. Durante las sesiones no me sentía para nada un extraño y ahora me siento más cerca de mis compañeros. Durante las formaciones, me sentí como en mi país.

ABDULSALAM EZRIK

5.5.1 Contexto

Los refugiados y los trabajadores migrantes son uno de los grupos más vulnerables que trabajan en las cadenas de suministro de la industria textil y por este motivo tienen un mayor riesgo de que sus derechos humanos sean impactados.

Dado que nos encontramos antes estas realidades en nuestra cadena de suministro, Inditex cuenta con un grupo de trabajo especializado en dar respuesta a las necesidades de estos trabajadores y realiza análisis rigurosos para evaluar su situación laboral como un primer paso y poder luego así crear proyectos e iniciativas que los protejan y tengan un impacto positivo en sus condiciones laborales, sociales y de vida.

Inditex, bajo el paraguas de su [Política de Derechos Humanos](#) y el [Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores](#) brinda una protección especial a todos los migrantes, especialmente a los refugiados en el contexto turco, debido a la especial vulnerabilidad en relación al conflicto sirio.

Esta vulnerabilidad es uno de los principales retos a los que se enfrenta esta AIP. Concretamente, en Turquía el acceso limitado de este grupo de trabajadores a sistemas de protección o las barreras lingüísticas a las que se enfrentan, dificultan en muchas ocasiones su integración o cohesión social tanto en las fábricas donde desempeñan su trabajo, como en las comunidades en las que viven.

5.5.2 Impacto en las dimensiones

Paralelamente, en países como India, muchos trabajadores migran a distintas regiones con el fin de conseguir unas condiciones laborales y de vida dignas, y tienen que enfrentarse a retos como la adaptación a las nuevas comunidades donde conviven o trabajan.

En este sentido, desde Inditex hemos establecido alianzas y compromisos con otras organizaciones que nos apoyan a hacer frente a los retos identificados tanto a nivel local, como global. La participación en diferentes proyectos y actividades nos permite tener un conocimiento integral para abordar las dificultades a las que nos enfrentamos. Paralelamente la participación en eventos de toda la industria fortalece este conocimiento con nuevos desarrollos, retos y oportunidades comunes.

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
Se implementan actividades y proyectos en los lugares de trabajo que tienen como objetivo generar un impacto positivo en las personas refugiadas y migrantes en función de sus necesidades y en línea con los objetivos específicos identificados. Se desarrollan planes de evaluación y de reparación efectivos, de contratación justa y cohesión considerando las necesidades y desafíos a los que se enfrentan estos colectivos de especial vulnerabilidad.	Tenemos también el objetivo de impactar con nuestros proyectos y planes de remediación a las familias de los trabajadores de nuestra cadena de suministro que pueden afrontar situaciones similares de vulnerabilidad.	Establecemos alianzas locales e internacionales con el fin de fortalecer las prácticas de la industria y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes y refugiados. Estas colaboraciones constituyen una parte importante para lograr soluciones sostenibles para toda la industria.



5.5.3 Líneas estratégicas

Planes de remediación para refugiados y migrantes

En Inditex trabajamos con el objetivo de que se respeten los derechos sociales y laborales de todos los trabajadores de la cadena de suministro, pero hacemos especial hincapié en detectar cualquier potencial impacto en aquellos colectivos más vulnerables. Por este motivo, en caso de identificar a través de nuestras evaluaciones trabajadores migrantes o refugiados en cualquiera de las instalaciones productivas con las que trabajamos, evaluamos caso por caso y de ser necesario, implementamos planes de acción correctivos de la mano de organizaciones expertas en la materia con el fin de dar apoyo tanto a estos trabajadores como a sus familias.

Planes de remediación en Turquía



En Turquía trabajamos de la mano de la organización MUDEM para establecer los planes de remediación necesarios en las instalaciones productivas de nuestra cadena de suministro. La colaboración tiene como objetivo regularizar la situación laboral de los trabajadores refugiados y migrantes e incluye aspectos como la eliminación de las barreras

lingüísticas, lo cual facilita la integración. En 2021, se han llevado a cabo 104 planes de remediación en 28 fábricas con 1.839 trabajadores. Nuestro trabajo en este ámbito está estructurado en los siguientes cuatro bloques:

-  **Evaluación y verificación efectiva de las condiciones laborales** de los refugiados y migrantes de la mano de organizaciones expertas en la materia
-  **Apoyar la integración** de migrantes y refugiados en el lugar de trabajo a través de capacitaciones y cursos de idiomas
-  **Obtención de permisos de trabajo** u otros permisos necesarios
-  Presentación de las organizaciones expertas a los trabajadores refugiados y migrantes para que reciban el **asesoramiento y apoyo necesario** (en su vida diaria, psicológico o en el acceso a los servicios de salud entre otros)

Sankalp



Trabajamos con la organización local Pratham para prevenir la migración insegura dentro de India. Durante 2021 hemos continuado el trabajo que comenzó en 2020, año en el que, debido a la crisis sanitaria, miles de personas que habían migrado a las ciudades tuvieron que volver a sus hogares en las zonas rurales. Se trabaja en la concienciación de las comunidades sobre la relevancia de la migración segura y la educación de menores para lo que se ha involucrado a gobiernos y autoridades locales. En 2021, se ha alcanzado a 12.915 personas a través de sesiones de concienciación.

En 2021, se han llevado también a cabo 341 sesiones de concienciación en escuelas.

Se colabora con las administraciones locales en los puntos de entrada y salida de los distritos con el objetivo de frenar la migración irregular e insegura. Se apoya a los trabajadores a registrarse en los regímenes de protección social, además de llevarse a cabo sesiones de concienciación comunitaria. Las principales actividades incluyen el establecimiento de oficinas móviles de registro laboral en colaboración con la autoridad local; realización de sesiones audiovisuales en las comunidades relacionadas con

higiene, aseo personal, y vacunación; vigilancia a través de los servicios de asistencia instalados en las estaciones de autobuses y trenes; y concienciación sobre la migración insegura. En este sentido, los principales objetivos son:

-  Prevención a través de la identificación de los grupos vulnerables a la migración insegura
-  Concienciación de los trabajadores migrantes y sus familias sobre los beneficios del registro en los sistemas públicos de protección
-  Sensibilización a migrantes y comunidades sobre la relevancia de la vacunación contra la covid-19



Prácticas de empleo y contratación justas para migrantes y refugiados

Establecer sistemas de gestión eficaces para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los migrantes y los refugiados, sean contratados de manera justa y disfruten de condiciones de trabajo dignas es relevante en nuestro trabajo dentro de esta AIP ya que es fundamental para su desarrollo profesional y personal.

Desarrollar guías de actuación, formar a proveedores y fabricantes e implantar proyectos de promoción de prácticas de empleo justo son las actividades principales que desarrollamos. Es una manera más de garantizar que los trabajadores de este colectivo puedan ejercer sus derechos y disfrutar de la misma igualdad de oportunidades que el resto de los trabajadores.

Sowbhagyam 2



Este proyecto iniciado en 2020 como continuación del proyecto Sowbhagyam 1, permite evaluar la seguridad y protección de las trabajadoras en hilaturas en la zona de Tamil Nadu (India) que alberga cerca de un 60% de las instalaciones de este tipo en el país, así como garantizar que estas disponen de condiciones justas de trabajo y que

los lugares donde se desarrollan son seguros para las mujeres.

Para ello, trabajamos conjuntamente con SAVE (organización local con la que trabajamos desde 2013) para evaluar los potenciales riesgos a los que se exponen las trabajadoras (que por lo general son además migrantes de otras zonas de la India) y de esta forma llevar a cabo las medidas necesarias para reducirlos realizando visitas donde se obtiene información cualitativa y cuantitativa que permite identificar posibles prácticas discriminatorias. Además, se desarrollan sesiones de concienciación a la gerencia de las fábricas focalizadas principalmente

en la prevención del acoso sexual, además de en el desarrollo de prácticas de contratación justas y protección de trabajadores migrantes.

El proyecto se ha implementado en 41 fábricas beneficiando a 27.577 trabajadores incluyendo gerentes de las fábricas con distintos niveles de responsabilidad, representantes de los trabajadores, y agentes de reclutamiento.

 **Objetivos:**

- / Comprender las prácticas laborales actuales
- / Asegurar mejores prácticas de contratación por parte de las fábricas
- / Fortalecer los comités de denuncias internos para la prevención, prohibición y reparación del acoso sexual en el lugar de trabajo
- / Mejorar el acceso a los mecanismos de reparación en el lugar de trabajo
- / Identificar y ofrecer asesoramiento temprano a trabajadores vulnerables

 **Principales actividades:**

- / Evaluación de las necesidades mediante visitas especiales por parte de la organización
- / Obtención de información cualitativa y cuantitativa que permite identificar posibles prácticas discriminatorias y de riesgo
- / Talleres de sensibilización para la gerencia de las fábricas

Fortalecer la cohesión social y laboral

En esta línea estratégica tratamos de incrementar la cohesión en los lugares de trabajo mediante el fortalecimiento de la comunicación y la interacción entre refugiados, migrantes y las comunidades de acogida a través del desarrollo de nuevos proyectos, así como de la difusión de buenas prácticas en nuestra cadena de suministro.

Desde Inditex tratamos de fomentar entornos de trabajo cohesionados e inclusivos para todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro, poniendo especial atención en aquellos colectivos más vulnerables como puede ser los migrantes o refugiados que en ella pudieran estar presentes ya que el sentido de pertenencia es fundamental para que una persona pueda desarrollarse de manera digna tanto en el ámbito personal, como profesional.



Proyecto de formación para trabajadores migrantes



Las barreras lingüísticas provocan que a trabajadores refugiados o migrantes se les brinde escasa capacitación sobre sus derechos. Además, debido a las diferencias culturales, pueden surgir algunos conflictos en las fábricas. Bajo el alcance de nuestra alianza con la ONG local, *United Work*, desde 2018 se desarrollan capacitaciones a los trabajadores migrantes y refugiados, así como a la gerencia de las fábricas en la materia.

Durante este año hemos implementado el proyecto en 14 fábricas formando a un total de 20 miembros de la gerencia y supervisores. Además, se ha implementado un proyecto piloto para poder medir el impacto de estas sesiones a través de una encuesta que se comparte con los trabajadores migrantes y refugiados a través de un QR en la que han participado 83 refugiados.

Proyecto de integración “Buddy Programme”

 172 Trabajadores Beneficiados	 Turquía
 2 Fábricas y Proveedores Involucrados	 OIT

Implementamos este proyecto desarrollado en colaboración con la OIT desde 2018 con el objetivo de apoyar a los trabajadores migrantes y refugiados a adaptarse al trabajo mientras reciben orientación cultural sobre las comunidades en las que conviven. Estas sesiones los apoyan y tratan de proporcionarles habilidades vocacionales, legales, y socioculturales que les permitan una mejor integración, así como les facilita el acceso al mercado laboral.

Concretamente, este 2021 hemos estado en comunicación con la OIT y los académicos con los que están trabajando para aportar nuestro aprendizaje y conocimiento sobre el proyecto con el fin de mejorarlo, implementando el proyecto en dos fábricas con 172 trabajadores.



OBJETIVOS

- ✓ Sensibilizar a los trabajadores migrantes y refugiados sobre sus derechos y responsabilidades
- ✓ Reforzar y facilitar la integración laboral y social de trabajadores migrantes y refugiados
- ✓ Construir los canales de comunicación adecuados entre las ONG expertas en la materia y los trabajadores migrantes y refugiados

TÉMICAS PRINCIPALES DE LAS SESIONES DE CONCIENCIACIÓN

- ✓ Diferencias culturales
- ✓ Derechos humanos y fundamentales, y legislación laboral en Turquía
- ✓ Salud y seguridad laboral
- ✓ Discriminación, acoso y malos tratos
- ✓ Métodos de comunicación en los lugares de trabajo
- ✓ Igualdad de género
- ✓ Los efectos de la covid-19 en la vida laboral

EN DETALLE | Proyecto de integración *Buddy Programme* en Turquía

En 2021 hemos completado en colaboración con la OIT el programa de integración de la OIT en la fábrica Arge Optik en Turquía, en la región de Adana.



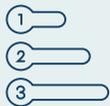
Para lograr la cohesión social es fundamental eliminar las diferencias culturales entre los refugiados y las comunidades de acogida. El objetivo ha sido superar este desafío tratando de fortalecer las relaciones entre los compañeros refugiados y los trabajadores turcos.



A través del proyecto se sugiere a los trabajadores que pasen tiempo libre juntos y se les ofrece distintas opciones de actividades que pueden hacer. El proyecto ha incluido dos capacitaciones principales y un período de un mes para que los trabajadores pasen tiempo juntos. En la primera sesión de formación, los trabajadores tuvieron la oportunidad de conocer mejor a las organizaciones con las que colaboramos como la OIT y se reunieron con los formadores para crear un entorno de confianza mutua.

El alcance de estas capacitaciones fue:

- /Derechos fundamentales en la vida laboral
- /Discriminación
- /Igualdad de género
- /Desarrollo de habilidades de comunicación



Según los comentarios de los trabajadores recabados por la OIT, estos, durante las capacitaciones indicaron que el proyecto les ha permitido comprender la necesidad de erradicar la discriminación racial y de cualquier tipo (género, edad, discapacidad, etc.).

De la misma forma, según los comentarios recibidos por parte de la OIT y de los formadores; se observa durante la segunda formación que el proyecto funciona de manera eficiente. Estas observaciones se verifican también a través de una escala de actitudes. Los compañeros realizan muchas actividades fuera de las fábricas, como unirse a festivales, jugar juntos a juegos de ordenador, sacar fotos y vídeos, etc., así como pasar tiempo juntos durante las pausas para el té durante la jornada laboral. Los formadores también observan que incluso los trabajadores que no tenían una estrecha amistad antes del proyecto ahora tienen una buena y cercana relación.



La plantilla, compuesta por trabajadores turcos y sirios, ha concluido que el proyecto ha incidido positivamente en la comunicación intercultural, la cohesión social y la paz en el lugar de trabajo de manera positiva, así como la concienciación de los trabajadores sobre sus derechos laborales fundamentales.

Camino hacia un lugar de trabajo inclusivo para refugiados



Es un proyecto diseñado de la mano de la ONG local turca ASAM (*Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants*).

Objetivos:

- / Sensibilizar a gerentes de los proveedores y las fábricas en materia de derechos humanos, derechos de los refugiados y sus condiciones laborales.
- / Incrementar el conocimiento sobre los derechos de los refugiados, la comunicación efectiva con estos trabajadores y la generación de lugares de trabajo diversos e inclusivos.
- / Empoderar a los trabajadores refugiados y aumentar su conciencia sobre sus derechos y responsabilidades.
- / Fomentar un entorno de trabajo socialmente más cohesionado.
- / Apoyar la adaptación de los trabajadores refugiados al entorno laboral mediante el desarrollo de un proyecto holístico e inclusivo.

Durante este ejercicio, el proyecto se ha implementado en 11 fábricas con 2.465 trabajadores, permitiendo participar a 64 trabajadores refugiados en los grupos de diálogo.

Paralelamente, uno de los resultados más relevantes del proyecto ha sido el desarrollo de un portal web y una aplicación móvil llamada “Comunicación e inclusión” (*CommIn App*). Esta permite que las capacitaciones sean accesibles y que puedan desarrollarse sin conexión a internet, además de crear materiales tanto para los trabajadores como para la gerencia traducidos al árabe para la mejor comprensión de los trabajadores refugiados.

Los materiales de capacitación se desarrollan en función de las necesidades identificadas en las fábricas. Se generan grupos de diálogo y encuestas para la participación de todos los trabajadores y la gerencia. Al fin del 2021 ha finalizado el desarrollo de la plataforma y ya está lista para ser desplegada e implementada a lo largo del 2022.

Facilitar lugares de trabajo igualitarios y que generen una cultura de vida pacífica



Es un proyecto que hemos comenzado a implementar este ejercicio 2021 en colaboración con la organización turca *Support to Life* y que tiene como objetivo principal contribuir al fortalecimiento de las capacidades de

autogestión de la cohesión social de los fabricantes y proveedores de nuestra cadena de suministro en lugares de trabajo multiculturales. Concretamente se focaliza en temas relacionados con la convivencia pacífica, además de desarrollar una hoja de ruta para mejorar la cohesión social equipando a la gerencia de las fábricas con herramientas para su gestión.

Para ello, se han desarrollado diversas encuestas centradas en comprender la percepción que tienen los trabajadores turcos y los trabajadores refugiados de la situación de estos, su contexto y de la integración. Un total de 19 fábricas con 1.776 trabajadores fueron involucradas en estas encuestas, con una participación de 464 trabajadores (77 de los cuales eran trabajadores refugiados).

5.4.4 Avance 2022

La colaboración y participación significativa de los distintos grupos de interés con el fin de mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores migrantes y refugiados es clave para lograr el éxito de nuestra estrategia dentro de esta AIP y fomentar el respeto de los derechos humanos de los grupos de trabajadores más vulnerables de nuestra cadena de suministro. En este sentido es relevante la implementación de las actividades planificadas de acuerdo con la estrategia de la AIP.

Durante el próximo año proseguiremos nuestro trabajo en las distintas líneas estratégicas trazadas impulsando los distintos programas y proyectos, especialmente aquellos que puedan ser escalables e implementados en otras fábricas de nuestra cadena de suministro para continuar dando apoyo a los trabajadores migrantes y refugiados.

5.6 Protección social



5.6.1. Contexto

La protección social es un derecho humano y se define como el conjunto de políticas y proyectos diseñados para reducir y prevenir la vulnerabilidad de las personas a lo largo de su vida. La protección social incluye prestaciones para niños y familias, maternidad, desempleo, accidentes laborales, enfermedad, vejez o discapacidad, así como protección de la salud. Los sistemas de protección social abordan todas estas áreas mediante una combinación de regímenes contributivos y prestaciones no contributivas financiadas con impuestos, incluida la asistencia social.

La protección social juega un papel clave en el logro del desarrollo sostenible, la promoción de la justicia social y la realización del derecho humano a la seguridad social para todos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reflejan el compromiso conjunto de los países para “implementar sistemas de protección social apropiados a nivel nacional para todos” para reducir y prevenir la pobreza (ODS 1.3). La protección social también es fundamental para lograr otros ODS.

A pesar de los importantes avances en la extensión de la protección social en muchas partes del mundo, el derecho humano a la seguridad social aún no es una realidad para la mayoría de la población mundial. Según la OIT, menos de la mitad de la población mundial está efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social.

Nuestro compromiso con la Agenda 2030 abarca todos los ODS y, por tanto, la protección social es un objetivo clave que estamos intentando abordar en nuestra cadena de suministro. Invertir en una protección social inclusiva es bueno para las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y,

LA VOZ DEL TRABAJADOR



Trabajador
Zhang Jianhong,
Confección y Planchado



Fábrica
Zhejiang Yitong Knitting
Clothing, Co Ltd



Mercado
China



Zhang Jianhong ha participado en el proyecto de integración Separación sin Distancia para Padres y Madres Trabajadoras que desarrollamos en la AIP de Protección Social.



A través de este proyecto tratamos de acercar a los padres y madres trabajadoras de nuestra cadena de suministro a sus hijos a través de la tecnología.

Hace ocho años que estoy separado de mi familia. Normalmente me mantengo en contacto con ellos por teléfono. Este programa ha mejorado la comunicación con mi hijo, lo que le permite crecer felizmente.

en el espíritu de solidaridad mundial reforzando la Agenda 2030. Inditex apuesta por la protección social, por no dejar a nadie atrás, especialmente a los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Los trabajadores y sus familias que no están debidamente protegidos por un plan de protección social se han vuelto más vulnerables debido a la pandemia. Con esta situación, es extremadamente importante que todas las partes interesadas vayan de la mano para crear un sistema de protección social más resistente y sostenible para todos.

Enmarcado en nuestro trabajo realizado dentro de esta área de impacto, evaluamos y diagnosticamos todos los retos a los que pueden enfrentarse los trabajadores de nuestra cadena de suministro con respecto a sus beneficios sociales. Identificamos estos a través de distintas fuentes de información con el objetivo de trazar estrategias que nos ayuden a mejorar las condiciones laborales y sociales de estos trabajadores, así como generar oportunidades comunes.

DEBIDA DILIGENCIA EN PROTECCIÓN SOCIAL



Los desafíos relacionados con la protección social de los trabajadores están presentes de forma global. La primera y más importante necesidad es la identificación de los mismos.

Algunas de las herramientas utilizadas para la identificación son:

- /Discusiones a nivel industria que involucran a organizaciones globales (IndustriALL, ONU, OIT, etc.) y otros grupos de interés
- /Análisis de desarrollo legislativo relacionado con la protección social
- /Seguimiento de la evolución y desarrollo de políticas nacionales e internacionales
- /Análisis de los países proveedores para comprender los contextos locales relacionados con la protección social.
- /Revisión de los informes de auditoría social
- /Interacción directa con los proveedores y fábricas
- /Interacción con los trabajadores durante las visitas a las fábricas

Como resultado del proceso, hemos identificado y clasificado las áreas donde se pueden producir los potenciales impactos en tres niveles:

Niveles	Riesgos identificados
 Necesidades básicas	/ Salud e higiene / Acceso a agua potable / Protección de la infancia / Vivienda adecuada / Pobreza
 Bienestar	/ Seguridad social - Protección de la maternidad - Desempleo - Enfermedad - Vejez / Discapacidad
 Desarrollo humano	/ Acceso a sistemas de educación / Equidad social

El siguiente paso en la debida diligencia consiste en la priorización de estos potenciales impactos atendiendo a su severidad y su probabilidad, así como la integración con los análisis locales para identificar en qué áreas geográficas son más relevantes.

A partir de este resultado y durante el proceso de trazado de la estrategia, la AIP de Protección Social estableció los objetivos clave a abordar para mejorar la vida de los trabajadores y se elaboró una estrategia con objetivos específicos para hacer frente a esos desafíos.

La estrategia se materializa en proyectos en fábricas, proyectos en comunidades y la participación con grupos de interés a nivel industria. Los desafíos que están más relacionados con las prácticas locales y culturales generalmente se incluyen en el ámbito de los proyectos en el terreno. Para ello, colaboramos con socios expertos que tienen un conocimiento más profundo de las comunidades y están estrechamente asociados con ellas a través de su trabajo en estas áreas. Desarrollamos así soluciones prácticas y escalables, basadas en el impacto al trabajador.

La granularidad del análisis y la cercanía con los trabajadores y sus comunidades nos ayuda a acercar la debida diligencia a la realidad de los entornos productivos, favoreciendo una constante revisión de las necesidades de los beneficiarios y los proyectos, acciones y alianzas que redunden en un impacto positivo.

5.6.2. Impacto en las dimensiones

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
<p>Nuestro impacto consiste en asegurar que todas las instalaciones de la cadena de suministro cumplan con los estándares que garantizan el respeto de los derechos humanos y laborales relacionados con la protección social, incluyendo el acceso a agua potable, a una nutrición adecuada o a la sujeción de los mecanismos de protección social disponibles.</p>	<p>El desarrollo personal de los trabajadores, junto con sus comunidades, es fundamental para impulsar un cambio social transformador. Trabajamos en las seis dimensiones del bienestar: emocional, intelectual, espiritual, ocupacional, social y físico.</p>	<p>Las soluciones a muchos de los retos del sector residen en el compromiso conjunto y la colaboración de todos los actores implicados. Trabajamos con distintos grupos de interés para impulsar el desarrollo de sistemas de protección adecuados por parte de los gobiernos. En este sentido, cabe destacar nuestra participación activa en la iniciativa Covid 19: <i>Action in the Global Garment Industry</i>.</p>

Planteamos un marco estructurado de acciones integradas que ayude a los trabajadores a tener una vida saludable, segura, feliz, motivada y productiva. Además, trabajamos en capacitar a los trabajadores para que mejoren su propio bienestar físico y psicológico, lo que sin duda impulsa una relación laboral más próspera y ampliaría aún más el impacto positivo en las familias, las comunidades y la sociedad.

5.6.3. Líneas estratégicas

Acceso a protección social y beneficios sociales

La seguridad social es un conjunto de medidas y políticas que ayudan a todos los individuos a evitar o a poder hacer frente a las dificultades financieras durante su vida. La seguridad social es igualmente un derecho humano incorporado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 22). Esta temática es transversal a lo largo de las cadenas de suministro, independientemente de la marca o país en el que se produzcan los pedidos.

Dado que hay países con diversos sistemas y coberturas de protección social, nuestro compromiso pasa por evaluar y mejorar los sistemas de gestión de seguridad social que se realizan en las fábricas de nuestros proveedores para, seguidamente, desarrollar planes para favorecer que todos nuestros trabajadores tengan acceso a la seguridad social y otros beneficios sociales con el apoyo de distintos grupos de interés. Además, colaboramos activamente y de manera estrecha con las instituciones y organizaciones que pueden complementar dichos planes para garantizar el bienestar de los trabajadores.

Concretamente una de las acciones que cabe destacar dentro de esta línea de acción, es nuestra participación desde el 2020 en la iniciativa *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*. El documento que rige esta iniciativa ha sido acordado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) e *IndustriALL Global Union* con el apoyo técnico de la OIT, y se centra en la protección de los ingresos, la salud y el empleo de

los trabajadores de la confección para el fomento de la movilización de fondos desde las instituciones financieras internacionales y el apoyo al desarrollo de esquemas de protección social en los países.

Inditex ha jugado un papel proactivo en la creación de esta iniciativa y, tras su adhesión formal, ha asumido, junto con otra marca, la representación de la industria en el grupo de trabajo internacional creado para impulsar la movilización de recursos de las instituciones financieras internacionales y donantes con miras a contribuir a sistemas sostenibles de protección social.

En el 2021, se ha seguido trabajando en las principales líneas de acción de la iniciativa en países como Bangladés, Camboya, Etiopía, Haití, Indonesia o Pakistán:

/ Fomento del diálogo social y del acceso a sistemas de protección de empleo e ingresos. Se han hecho esfuerzos exhaustivos focalizados en acelerar el acceso a créditos para las empresas del sector de la confección así como apoyo financiero.

/ Refuerzo de los sistemas de protección social. En mayo de 2021, el grupo de trabajo aprobó una guía que enfatiza la responsabilidad primaria de los gobiernos de establecer sistemas de protección social en consulta con los interlocutores sociales y aborda el papel apropiado de las empresas en diferentes situaciones. Esta guía está destinada a ser un punto de partida para los debates en cada contexto nacional.

Gracias al trabajo realizado en estos dos ámbitos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- ✓ Es necesario que los países creen sistemas de protección social disponibles para todos y que incluyan coberturas de desempleo
- ✓ Estos sistemas deben de ser sólidos y deben poder ampliarse ante situaciones críticas importantes
- ✓ El apoyo técnico, financiero y político es relevante pero no puede sustituir a los sistemas de protección social desarrollados a nivel nacional. Estos sistemas deben reflejar un consenso entre interlocutores tripartitos y desarrollarse progresivamente a través del diálogo social
- ✓ El diálogo social y las normas internacionales de seguridad social deben aplicarse para ofrecer soluciones ante emergencias y generar una recuperación social necesaria

Aliviar la pobreza y prevenir el abandono escolar

Poner fin a la pobreza es el primer objetivo de desarrollo sostenible de Naciones Unidas. Es la causa de muchos de los retos a los que se enfrentan las sociedades porque incide, además de en el crecimiento económico, en la cohesión social, aumentando los conflictos y la inestabilidad.

Otro efecto colateral de la pobreza es el abandono escolar. El primer gran reto a abordar por parte de Inditex en las comunidades en las que viven los trabajadores de nuestra cadena de suministro es precisamente el de sumarse a combatir estos retos, en la medida de lo posible, realizando planes de acción que contribuyan a cumplir con el ODS 1 de Naciones Unidas, más concretamente, en el área de la protección de los menores.



Prevención del abandono escolar



Aplicación global en toda la cadena de suministro

Hemos desarrollado planes para evitar el abandono escolar. Colaboramos con organizaciones expertas como la CYDD (*Association for the Support of Contemporary Living*) y con la *Istanbul Bilgi University* para comprender el contexto y las circunstancias relacionadas con esta temática para posteriormente entablar un diálogo con las autoridades locales y otros grupos de interés. Asimismo, desarrollamos planes de remediación para evitar potenciales casos de trabajo de personas con edad inferior a la permitida.

Como parte del procedimiento establecido, los proveedores deben hacerse cargo de la educación de la persona afectada hasta la edad obligatoria, además de proporcionar trabajo a otro miembro de la familia o abonar lo equivalente al salario del trabajador para que la familia no vea reducidos sus ingresos.

Separación sin Distancia para Padres y Madres Trabajadoras



3.502

Trabajadores Beneficiados



China



12

Fábricas y Proveedores Involucrados

Implantado en China desde 2019, el proyecto apoya a las madres y los padres que trabajan lejos de sus hijos en las tareas parentales que ejercen desde la distancia. La tecnología –relojes inteligentes en este caso– es el vehículo que une a padres e hijos para que se puedan comunicar con facilidad. En 2021, el proyecto se ha implementado en 12 fábricas beneficiando a 3.502 trabajadores.



OBJETIVOS

- ✓ Mejorar el bienestar de los padres y sus hijos
- ✓ Fortalecer el vínculo entre padres e hijos
- ✓ Ayudar a reducir las preocupaciones de los trabajadores
- ✓ Aumentar la satisfacción del trabajador en el lugar de trabajo y la confianza en la gerencia
- ✓ Mejorar el bienestar psicológico y social de los niños
- ✓ Mejorar las habilidades de los padres a la hora de satisfacer las necesidades de desarrollo de los niños, así como protegerlos de abusos



ACTIVIDADES 2021

- ✓ Encuestas previas y posteriores a las capacitaciones para medir su efectividad identificando necesidades y recogiendo comentarios sobre estas
- ✓ Formaciones sobre habilidades parentales
- ✓ Capacitaciones sobre el funcionamiento de los relojes inteligentes
- ✓ Visitas de seguimiento para valorar el funcionamiento del programa



EN DETALLE | Separación sin distancia para padres y madres trabajadoras en China

La fábrica Zhejiang Yitong Knitting Clothing Co Ltd ubicada en la provincia china de Zheijiang, ha participado en el proyecto y cuenta con un alto porcentaje de migrantes internos que se enfrentan a diversos retos y riesgos al salir de sus ciudades de origen.



Se observó que la fábrica cuenta con hasta un 93% de trabajadores migrantes domésticos y que un 77% de estos no se han trasladado con sus hijos a su nuevo lugar de acogida. Igualmente, un 60% solo puede visitar su hogar una o dos veces al año para ver a sus hijos. Además, un el 87% de los participantes en el proyecto tienen un sentimiento de culpabilidad por estar separados de sus

hijos o por no tener suficiente tiempo para cuidarlos cuando viven juntos.

En general, la separación entre los trabajadores y sus hijos causa una tensión significativa en las relaciones familiares, el desarrollo de los niños, el bienestar de los padres y tiene un impacto directo en el desempeño de su trabajo diario.



Las sesiones de capacitación impartidas brindaron a los padres trabajadores el apoyo y las herramientas para enfrentar los desafíos de la relación con sus hijos asociados con la separación. Objetivos:

/ Promover el sentimiento de autoestima de los padres y así llevar una vida más saludable y feliz

/ Comprender los derechos y las necesidades de los niños de diferentes edades para comunicarse mejor con ellos y poder así brindarles asesoramiento y apoyo

/ Mejorar las habilidades de comunicación en remoto con los niños y así fortalecer la relación entre padres e hijos.



La capacitación ha promovido que los participantes se enfrentaran a sus creencias y a darse cuenta de que su bienestar es necesario tanto para el desarrollo de sus hijos como para el suyo propio. Además, se ha señalado la importancia de que los niños sean informados e involucrados en la toma de decisiones de la familia, ya que es crucial para desarrollar un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la familia.

Finalmente, la capacitación apoya directamente a los participantes a convertir la teoría en práctica, y todos los participantes reflexionan sobre sus interacciones con los niños y desarrollan una lista de tareas para padres. Para proporcionar a los padres las herramientas prácticas con el fin incrementar la frecuencia de la comunicación remota con sus hijos de entre 4 y 12 años, se distribuyen relojes con tecnología *smartwatch*.



Más de la mitad de los usuarios han concluido que la tecnología acercaba la relación con sus hijos, les ayudaba a concentrarse mejor en el trabajo debido a la mejora de la relación y les posibilita comunicarse en cualquier momento fuera del horario laboral.

La encuesta posterior a la capacitación mostró un cambio significativo en la actitud de los padres y la comunicación con sus hijos. El 100% de los padres dijeron que aplicarían los conocimientos y métodos aprendidos en las sesiones para mejorar la relación con los niños. Estos cambios desarrollaron en los padres una mayor conciencia sobre la importancia del bienestar personal y promovió que asumieran un papel de crianza más proactivo.

Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable

En esta línea de acción tratamos de desarrollar actividades y proyectos que garanticen una buena nutrición y un acceso a agua potable por parte de los trabajadores de nuestra cadena de suministro, así como de las comunidades en las que conviven.

El acceso a agua potable, junto con el acceso a alimentos nutritivos, todavía representa un desafío para los trabajadores en algunos países y en particular para algunos colectivos más vulnerables como las mujeres. Lograr este acceso les permite mejorar su salud física y mental, así como su desarrollo económico y por tanto, una reducción de la pobreza.

Madres en el trabajo - Entornos laborales que favorezcan la lactancia materna



Las mujeres (que representan un alto porcentaje de trabajadoras en el sector textil) en muchas ocasiones y en determinados entornos, se ven obligadas a compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos. En este sentido, cabe además añadir la relevancia y el beneficio de la lactancia materna para la crianza de los niños. En este sentido, Inditex colabora desde 2021 con la organización

Alive&Thrive para favorecer la lactancia materna beneficiando a 4.689 trabajadores. Gracias a este proyecto se cubrirán las siguientes áreas de trabajo:

- / Espacio: Creación de salas de lactancia para que las madres trabajadoras puedan lactar, extraer o almacenar la leche materna
- / Tiempo: Adopción de políticas que permitan a las mujeres disponer de pausas remuneradas para la lactancia
- / Apoyo: Capacitación a los supervisores y a las trabajadoras sobre el uso de las salas de lactancia

Salud y bienestar personal

La salud y la higiene son dos conceptos esenciales, relacionados e interactivos. La salud se refiere al bienestar físico y psicológico de una persona, y cubre no solo su estado de salud, sino también los recursos adecuados y suficientes para vivir. La higiene se refiere a las condiciones y prácticas que sirven para promover o preservar la salud. En esta línea desde Inditex promovemos proyectos de bienestar dentro de los planes de acción relacionados con la protección social y que van de la mano con las acciones realizadas en la AIP de Salud y Seguridad laboral.

Hemos identificado los diversos retos en la materia en los distintos países que conforman nuestra cadena de suministro y hemos comenzado a diseñar e implementar proyectos que recogen las necesidades y contextos locales, de la mano de organizaciones expertas.

Happiness for All



En 2019 iniciamos en India, junto con la organización Swasti, un proyecto piloto beneficiando desde entonces a más de 7.000 trabajadores. Con el objetivo de mejorar el bienestar de estos y de trabajar para extenderlo a sus familias y comunidades, el proyecto da apoyo, soporte técnico y capacitación a los proveedores para crear centros en los que informar a los trabajadores sobre las prestaciones sociales disponibles en el país y promover su bienestar.

Actualmente el proyecto se desarrolla en dos de nuestros proveedores beneficiando a 2.149 trabajadores, y busca el fortalecimiento de la equidad de género, las habilidades para la vida y las relaciones, la educación de adultos, la inclusión financiera, y la protección social. La idea es trabajar con un enfoque holístico para garantizar una

cultura de promoción del bienestar en los lugares de trabajo y extender la misma a las comunidades y familias de los trabajadores. Esto establece un camino orgánico natural desde la puesta en marcha

de los sistemas y estructuras para el bienestar en el interior de la fábrica beneficiando a los trabajadores, y avanzar también hacia el beneficio de sus familias y la comunidad en su conjunto.

ÁREAS ESPECÍFICAS DE INTERVENCIÓN



Protección social

/ Facilitar el acceso a los beneficios y servicios de protección social a través de "mostradores de ayuda"



Salud

Fortalecimiento de las capacidades en
 / Prevención y control de infecciones en el lugar de trabajo
 / Promoción de prácticas de salud relacionadas con la covid-19
 / Fortalecimiento del papel que juegan las clínicas sanitarias
 / Concienciación sobre la prevención y el cuidado personal



Prevención y respuesta ante la violencia de género

/ Promover la seguridad, la prevención de la discriminación y de la violencia de género a través del establecimiento de políticas y prácticas eficientes
 / Compartir información sobre los mecanismos de apoyo disponibles
 / Crear líderes en la materia



Desarrollo de actitudes positivas en los lugares de trabajo

/ Construir un entorno de cuidado y conexión entre la gerencia y los trabajadores desarrollando habilidades como la empatía

5.6.2 Avance 2022

Las alianzas y estrategias formadas a lo largo de estos años son fundamentales para continuar avanzando en la estrategia. La colaboración con los grupos de interés es clave, así como con nuestros proveedores y los trabajadores de las fábricas con el objetivo de conocer sus necesidades. Además, el trabajo conjunto con el resto de las Áreas de Impacto Prioritarias y nuestros equipos en el terreno facilita la consecución de objetivos comunes como es la necesidad de que todos los trabajadores dispongan de sistemas de protección social.

En este sentido, de cara al futuro es necesario seguir reforzando las alianzas, progresando en los proyectos implementados y desarrollar la capacidad y las herramientas necesarias para poder escalar los proyectos e iniciativas puestos en marcha a lo largo de estos años y poder alcanzar y beneficiar a tantos trabajadores de nuestra cadena de suministro como sea posible.



5.7. Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas



ESTRATEGIA



Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas



Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro sobre la sostenibilidad



Establecer buenas prácticas y recomendaciones para la cadena de suministro de materias primas



ALIANZAS Y COLABORACIONES

- Business for Social Responsibility (BSR)
- Organización Internacional del Trabajo
- Responsible Sourcing Network (RSN)



Fortalecer los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas a través de intervenciones proactivas a nivel de entorno laboral, comunidad e industria



DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS

- Condiciones de trabajo justas y favorables
- Derechos colectivos de las comunidades
- Libertad de asociación
- Libertad de movimiento
- Medioambiente sano
- Nivel de vida adecuado
- Prohibición de trabajo forzoso



ODS RELACIONADOS



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

NÚMERO DE PROYECTOS *

3

NÚMERO DE ACTIVIDADES **

9

* Proyectos en el terreno (fábricas y comunidad) realizados por los equipos locales internamente y/o con socios.
** Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia en 2019.

PRINCIPALES INDICADORES 2021



23.094

TRABAJADORES DEL ALGODÓN BENEFICIADOS EN LA COMUNIDAD



INDIA, MALI Y PAKISTÁN

5.2.1. Contexto

Las materias primas son la base de cualquier producto que comercializa Inditex.

Por lo tanto, desde esta AIP tratamos de tener una visión holística y trabajar en la identificación de las necesidades de los trabajadores de esta parte de nuestra cadena de suministro a través de los

procesos correspondientes de debida diligencia que nos permitan asegurar el respeto de sus derechos fundamentales.

Por ello, existe la necesidad de identificar y evaluar en profundidad la producción, proceso y cultivo de las materias primas para de esta forma seguir

trabajando en incorporar cada vez fibras y materias primas más sostenibles y satisfacer así tanto el cumplimiento de nuestros estándares, como las necesidades de nuestros grupos de interés.

Varios estudios realizados por expertos de organizaciones internacionales han descrito

LA VOZ DEL TRABAJADOR



Mr. Krishna, presidente de una de las organizaciones de productores de algodón en la provincia de Telangana



Mercado India



Las organizaciones productoras y los trabajadores de los campos de algodón situados en el pueblo de Siripuram, en la provincia de Telangana, han participado en las actividades desarrolladas bajo el Acuerdo Público-Privado entre Inditex y la Organización Internacional del Trabajo, y que se enmarca en la AIP de Protección de los Derechos Laborales en la Producción de Materia Primas.



A través del acuerdo con la OIT nos acercamos a las comunidades productoras de algodón en India, Pakistán y Mali cooperando con distintos grupos de interés a nivel nacional y en las propias comunidades.

Después de recibir capacitación sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, nos dimos cuenta de que debemos implementarlos e integrarlos en el trabajo que hacemos en nuestros campos para que el cultivo del algodón sea sostenible..

MR KRISHNA, PRESIDENTE DE LA ADARSH FARMER PRODUCER ORGANISATION

Fotografías y testimonio cedidos por la Organización Internacional del Trabajo.



diferentes retos en materia de cumplimiento de derechos laborales y fundamentales, que deben abordarse en la cadena de suministro de materias primas a nivel global.

Dado que la producción de materias primas y la realidad de quienes trabajan en ella es diferente a la de los trabajadores en las fábricas de producto, es necesario tener un enfoque holístico con esfuerzos colaborativos de todos los actores relevantes con el

fin de abarcar la trazabilidad, la debida diligencia y el compromiso para la mejora de los derechos humanos y laborales de estos trabajadores, y de esta forma asegurar nuestros compromisos.

En estos últimos años se han publicado varios informes que denunciaban prácticas o incumplimientos en materia social en algunas regiones de Asia en las que Inditex no opera. En Inditex analizamos seriamente cualquier información

en referencia a prácticas abusivas o inadecuadas en cualquier eslabón de la cadena de suministro del sector textil, y ponemos en práctica los mecanismos necesarios para prevenirlas o, en su caso, remediarlas.

En 2021, con base en nuestro proceso de debida diligencia y en colaboración con diversas organizaciones, hemos continuado trabajando para garantizar la ausencia de trabajo forzoso, hacia el cual tenemos un enfoque de tolerancia cero, así como para asegurar el cumplimiento de los distintos estándares internacionales y de nuestro [Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores](#) también en la cadena de suministro de las materias primas.

Inditex ha desarrollado y aplica estrictas políticas y acciones con el objetivo final de promover el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Nuestro programa de auditorías, junto con los proyectos y programas enmarcados en nuestra estrategia de sostenibilidad social Trabajador en el Centro 2019-2022, así como la colaboración estrecha y permanente con determinados grupos de interés como *Ethical Trading Initiative* o la OIT, refuerza nuestro compromiso con la prevención del trabajo forzoso. En este sentido, seguimos comprometidos con el proceso de participación y diálogo con las partes interesadas relevantes (tanto locales como internacionales) para identificar oportunidades para prevenir impactos negativos en la vida de los trabajadores.

5.7.2. Impacto en las dimensiones

 ENTORNO LABORAL	 BIENESTAR	 INDUSTRIA
<p>Trabajamos con instalaciones de producción de materias primas llevando a cabo procesos de debida diligencia para entender las necesidades de los trabajadores presentes en las mismas.</p>	<p>Trabajamos con el objetivo de mejorar el conocimiento y concienciar sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las comunidades productoras de algodón en países como Pakistán, India y Mali.</p>	<p>Establecemos alianzas con organizaciones internacionales como la OIT a través de un acuerdo Público-Privado o con la <i>Responsible Sourcing Network</i> (RSN) en su programa YESS, con el objetivo de contribuir al diálogo social y desarrollar entornos colaborativos.</p>

5.7.3. Líneas estratégicas

Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas

Existen particularidades en las condiciones del trabajador que produce materias primas frente a los que trabajan en las fábricas, como es el caso de los productores y recolectores de algodón. Para dar respuesta a sus necesidades específicas, trabajamos con organizaciones a nivel local e internacional y con las propias comunidades para potenciar la sostenibilidad en la cadena de suministro. En particular, colaboramos con la Organización Internacional del Trabajo o BSR.

Acuerdo Público-Privado con la OIT

		
India, Pakistan, Mali	OIT	23.094 trabajadores del algodón beneficiados en la comunidad

Se firma en 2017 para promover el cumplimiento de los derechos fundamentales de los productores de algodón en comunidades de India, China, Pakistán y Mali. Durante estos últimos años se ha aumentado la sensibilización y la capacitación de los trabajadores del algodón en India, Pakistán y Mali realizando talleres y campañas de concienciación entre otras beneficiando a un total de 23.094 de estos trabajadores. Asimismo, hemos involucrado a

967 miembros y representantes de distintos grupos de interés realizando distintas actividades como por ejemplo estudios para conocer mejor las condiciones de trabajo a las que se enfrentan estos trabajadores.

Este compromiso y capacitación continuos, tanto de las organizaciones agrícolas como de los agricultores, ha ayudado a los productores de algodón sobre el terreno a no solo comenzar a implementar buenas prácticas agrícolas en la producción de algodón sostenible sino a aumentar sus ingresos como resultado de la negociación colectiva y la formalización del proceso de negociación con sus compradores.

ACUERDO PÚBLICO PRIVADO CON LA OIT



India

En 2021, se ha continuado trabajando con el gobierno, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de productores agrícolas, las organizaciones de investigación, expertos y demás actores relevantes con el fin de informar y capacitar a las comunidades productoras de algodón sobre la manera en la que los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo contribuyen a mejorar los medios de vida e impactan en obtener condiciones de trabajo decente, especialmente para comunidades vulnerables. La idea es crear modelos escalables de la mano de los grupos de interés y a través de mecanismos de trazabilidad para poder replicar el proyecto en otras áreas geográficas.

En este sentido, el gobierno local organizó una capacitación de dos días en octubre de 2021 para 30 funcionarios de distintos niveles clave a través de la organización de capacitación estatal ASCI (*Administrative Staff College of India*). Dicho gobierno se comprometió, entre otras cosas, a promover medidas para prevenir el trabajo de menores.

Además, se organizaron sesiones de capacitación formando a 725 actores clave de las organizaciones productoras de algodón, de los cuales aproximadamente el 50% eran mujeres. Además, se ha realizado un acercamiento adicional a 5.300 agricultores a través de programas de generación de conciencia.

En esta misma línea, dado que casi el 80% de los trabajadores del sector del algodón son mujeres con un bajo nivel educativo, el proyecto las ha ayudado a comprender la

necesidad del derecho de libertad sindical y de la existencia de los convenios colectivos para poder hacer frente a los desafíos con los que se encuentran a diario. Se han organizado proyectos de sensibilización en esta temática en 110 pueblos beneficiando a 5.980 personas de las cuales aproximadamente el 50% eran trabajadoras y agricultoras.



Pakistán

En Pakistán, el proyecto ha avanzado en la dirección de aumentar el conocimiento sobre los Principios Fundamentales de los Derechos del Trabajo a través de sesiones de participación y desarrollo de capacidades. A través de estas se empodera a los beneficiarios con herramientas e información, para que puedan satisfacer sus necesidades en el entorno laboral y en su vida diaria, así como empoderarlos para negociar mejoras en los salarios y en las horas de trabajo entre otros.

En colaboración con la Federación de Empleadores de Pakistán (EFP), la Federación de Trabajadores de Pakistán (PWF), y la Organización de Coordinación y Trabajadores Forestales Agrícolas de Sindh -SAFWCO- (ONG local), se organizaron 33 seminarios de sensibilización sobre los Principios y Derechos Fundamentales para comunidades productoras de algodón en distintos distritos. Un total de 1.025 participantes asistieron a estos seminarios y capacitaciones. Posteriormente, estos participantes organizaron sesiones de orientación a otros miembros de la comunidad para compartir los conocimientos adquiridos beneficiando así a otros 2.175 trabajadores del cultivo

de algodón. Además, con el fin de establecer un diálogo social significativo y un compromiso sobre los Principios y Derechos Fundamentales a nivel industria, con la asistencia técnica de la OIT y en el marco del proyecto, EFP convocó 3 sesiones consultivas con la participación de 181 representantes de múltiples grupos de interés con el objetivo de alcanzar un entendimiento común sobre los retos y oportunidades a los que se enfrenta el sector. Paralelamente, PWF organizó 2 reuniones con la Asamblea Provincial con un total de 31 participantes para tratar de abogar por la enmienda de la ley pertinente con respecto al proceso de registro de sindicatos.



Mali

Se ha continuado avanzando en el desarrollo de diversos talleres con el fin de identificar y planificar actividades conjuntas y diferentes iniciativas para una gestión racional y eficiente de los recursos en beneficio de las comunidades productoras de algodón. Además, se ha completado una evaluación de las necesidades de las cooperativas de productores de algodón sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo con el objetivo de evaluar la situación y las necesidades de dichas cooperativas en las regiones de Sikasso y Kita.

EN DETALLE | Derecho de libertad de asociación y a la negociación colectiva en el sector del algodón en la India

Los trabajadores y pequeños agricultores de los campos de algodón se han enfrentado a lo largo de los años a grandes retos y desafíos sin que sus voces hayan sido representadas adecuadamente en los correspondientes foros o plataformas debido a la informalidad y la falta de colectivización en el cultivo de algodón.

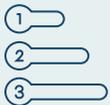


Dado que casi el 80% de los trabajadores en el sector del algodón son mujeres con un bajo nivel educativo, el proyecto les ha ayudado a comprender qué es la libertad sindical y que son los convenios colectivos.



El tema se ha abordado en gran medida por asociaciones sindicales clave y sus asociados en actividades agrícolas. Se han organizado programas de sensibilización y desarrollo de capacidades en 110 aldeas que beneficiaron 8.614 trabajadores, de los cuales aproximadamente el 50 % eran trabajadoras y agricultoras. Se llevaron a cabo sesiones de capacitación en aldeas que entre otras

acciones favorecieron el comienzo de actividades organizadas para la negociación de mejores condiciones en el trabajo con las partes interesadas. Además, se organizaron programas de desarrollo de liderazgo y planificación con una gran participación de mujeres.



Gracias a las sesiones desarrolladas en los distritos sobre liderazgo y planificación se puede confirmar un aumento en los conocimientos sobre diálogo social y los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.



Se ha observado que los productores de algodón no solo comenzaron a implementar buenas prácticas en la producción de algodón orgánico, sino que aumento el precio de mercado como resultado de la negociación colectiva y la formalización de procesos de negociación con sus compradores. Esto ha sucedido gracias

a la concienciación y capacitación continua de los funcionarios clave, así como a la movilización de los agricultores para unirse a las asociaciones y cooperativas, lo que les permite participar en el diálogo social sobre mejores condiciones de trabajo y en el sector.



Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro sobre la sostenibilidad

Colaboramos con distintos grupos de interés con el objetivo de lograr un cambio sostenible en las condiciones del sector de los trabajadores del algodón. Hemos trabajado con ellos en India y Pakistán de la mano de la OIT para aumentar su compromiso y responsabilidad en la cadena de suministro del algodón y realizar así acciones conjuntas que redunden en su beneficio.

Yarn Ethically & Sustainably Sourced



Otro claro ejemplo de colaboración es la que mantenemos con la *Responsible Sourcing Network* en el proyecto YESS (*Yarn Ethically & Sustainably Sourced*). Este proyecto tiene enfoque de identificación de riesgos a través de la debida diligencia de la OCDE y trata de homogeneizar los procesos de debida diligencia con el fin de poder replicar buenas prácticas en toda la industria.

Establecer buenas prácticas y recomendaciones para la cadena de suministro de materias primas

Colaboramos con proyectos globales para identificar impactos y buenas prácticas en materias primas como el proyecto *The Visible Thread*, que tiene como objetivo el diseño de una visión, política y plan de acción compartido en la industria para una cadena de suministro del algodón más sostenible.

The Visible Thread



Colaboramos con la organización BSR con el objetivo de recopilar información sobre los mecanismos, resultados e impactos de la

comercialización del algodón para traducirlos en compromisos y acciones comerciales. La idea es conectar con los potenciales grupos de interés para influir en la cadena de suministro, creando un cambio positivo desde los campos de cultivo, y construir una hoja de ruta fomentando las condiciones propicias para un verdadero abastecimiento de algodón sostenible.

En este sentido, a lo largo del 2021 el marco de la investigación desarrollado se ha centrado en los siguientes objetivos:

- / Analizar el mercado a través de la evaluación de las cadenas de suministro mundiales de algodón identificando tanto las tendencias, como los principales actores o grupos de interés a todos los niveles de producción de la materia prima
- / Identificar los principales riesgos y las posibles soluciones que se activarán o promoverán para el abastecimiento sostenible de algodón
- / Movilizar a los grupos de interés identificados para establecer prioridades y una hoja de ruta de con el fin de alcanzar una visión a largo plazo

Las siguientes fases de la investigación visibilizarán la identificación de los diferentes impulsores del mercado y de los socios potenciales para así influir en la consecución de cambios positivos.

5.7.4 Avance 2022

Teniendo en cuenta las complejidades de la cadena de suministro de materias primas y con el fin de conseguir un impacto visible en el terreno, es necesario crear conciencia sobre los derechos humanos y laborales fundamentales, al tiempo que se involucra a todas las partes interesadas relevantes, como por ejemplo organizaciones de expertos, gobierno, sindicatos, trabajadores, agricultores y su comunidad, entre otras.

Desde el inicio de la estrategia, vimos la necesidad de la colaboración con terceros para avanzar en este ámbito con un enfoque multidimensional. Nos asociamos con organizaciones internacionales de expertos relevantes como la OIT, a través de nuestro Acuerdo Público-Privado, con el fin de difundir sus conocimientos sobre derechos humanos y laborales, mientras que en paralelo, hemos avanzado en la investigación de la mano de BSR, para identificar los posibles retos e intervenciones futuras relevantes en nuestra cadena de suministro de este tipo de productos para prevenir y mitigarlos.

La mayoría de las actividades de la estrategia avanzan con un cronograma definido. Para el 2022, estamos tratando de establecer y fortalecer las actividades en base a los aprendizajes que hemos obtenido hasta el momento. Además, estamos trabajando para estar completamente alineados también con nuestros grupos de interés para tener un alcance más amplio y generar un impacto positivo.





6.

Impacto positivo

Gracias a la estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022, estructurada en áreas de impacto prioritarias y materializada en proyectos y planes específicos, llegamos a los trabajadores con el fin de identificar sus necesidades y proporcionarles las herramientas para satisfacerlas, además de mejorar sus condiciones laborales y de vida. El objetivo final es el de impactar positivamente en los trabajadores de la cadena de suministro del Grupo tanto en su desarrollo laboral como en las comunidades en las que viven.

6.1 Testimonio | 6.2 Hacia la medición de impacto

6.3 Los proyectos como herramienta para generar impacto positivo

6.1. Testimonio

El viaje de inditex hacia la sostenibilidad social: desde el compliance hasta los impactos

Por la Dr Rosamund Thomas, Ph.D., M.A. (Cantab.), M. Soc. Sc., Honorary Doctorate 2016, Directora del Centre for Business and Public Sector Ethics, Cambridge, Reino Unido

Inditex es un líder empresarial de la sostenibilidad social, como ponen de manifiesto diferentes grupos de interés, incluyendo índices e informes de sostenibilidad.

El recorrido de Inditex en la sostenibilidad social se inició en serio en el año 2001 cuando la Compañía fue una de las primeras en adherirse al recientemente creado Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact), iniciativa que data de julio de 2000.

Hace tiempo que Inditex, una empresa global de moda, diseño, distribución y retail, que vende sus productos en más de 200 mercados, reconoció su potencial para promover los derechos humanos y laborales en su cadena de suministro. En consecuencia, ese mismo año, 2001, Inditex presentó el “Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores” del Grupo.



En 2007, algunos grupos de interés, entre ellos, nuestro Centre for Business and Public Sector Ethics de Cambridge, Reino Unido y la federación de sindicatos IndustriALL, diseñaron una metodología de auditorías sociales que resultara aplicable a los fabricantes y proveedores de Inditex, con el fin de verificar si el Código se estaba aplicando correctamente. Como participante por parte de nuestro Centro, me quedé muy impresionada con la preocupación activa de Inditex por garantizar, a través de las auditorías sociales, que sus fabricantes y proveedores cumplen con las disposiciones del Código, protegiendo así las condiciones y derechos de los trabajadores de su cadena de suministro.

Tras la auditoría social, y otros procedimientos de cumplimiento, lo siguiente en el recorrido de Inditex hacia la sostenibilidad social es el énfasis de la Compañía en los impactos sobre los derechos humanos- tanto los positivos como los negativos. Inditex adoptó los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” de las Naciones Unidas, publicados en junio de 2011. Inditex ha desarrollado su estrategia de Derechos Humanos alineada con dichos Principios Rectores, sobre la base de tres pilares fundamentales: la Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2016; el Proceso de Dedida Diligencia y los Mecanismos de Reclamación.



El proceso de debida diligencia de derechos humanos se une ahora a los procedimientos de derechos humanos de Inditex y funciona junto con los demás procesos de debida diligencia dentro de la Compañía.

Tomando como base las conclusiones útiles extraídas de sus auditorías sociales y del proceso de debida diligencia, Inditex ha diseñado proyectos para reforzar 7 líneas de acción en materia de derechos humanos y laborales, conocidas como áreas de impacto prioritarias (AIP). Los conocimientos recabados en las auditorías sociales revelaron los principales retos a los que se enfrentaba cada país en relación con diferentes aspectos del “Código de

Conducta de Fabricantes y Proveedores” y permitió a Inditex formular sus 7 AIP sobre las que se afianza su iniciativa de sostenibilidad social conocida como “Trabajador en el Centro 2019-2022” focalizada en los trabajadores de su cadena de suministro. La importancia de las AIP aumentó en el año 2020, como lo demuestra, por ejemplo, el apoyo de Inditex a los trabajadores afectados por la covid-19 en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En general, desde nuestro punto de vista en Cambridge Centre, creo que situar a los trabajadores en el centro, como lo está haciendo Inditex, es relevante para una cadena de suministro verdaderamente sostenible. Los

proyectos de “Trabajador en el Centro” permiten que se logren impactos positivos para los trabajadores de la cadena de suministro de la Sociedad, y que se aborden los impactos negativos en materia de derechos humanos de los que la Sociedad ha tenido conocimiento a través de las auditorías sociales y del proceso de debida diligencia de derechos humanos. Alabo a Inditex por embarcarse en y sacar adelante su viaje hacia la sostenibilidad social, extraordinario y con visión de futuro.

El programa “Trabajador en el Centro 2019-2022” tiene también en cuenta y desarrolla los correspondientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) presentados por las Naciones Unidas. Es excelente ver como una empresa global como Inditex cumple con entusiasmo una variedad de normas internacionales, incluido el Pacto Mundial de la ONU, los Principios Rectores de la ONU, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a la vez que genera tras un proceso de reflexión, sus propias políticas, herramientas y proyectos diseñados para tener un impacto positivo en los trabajadores de la cadena de suministro.

Así, el viaje de Inditex hacia la sostenibilidad social a través del cumplimiento hasta los impactos ha sido un ejercicio visionario en el que han participado tanto el Consejo de Administración de la Compañía, como el personal de servicios centrales, los responsables y trabajadores de la cadena de suministro, los auditores externos, y los muchos grupos de interés asociados con Inditex, incluidos los sindicatos. Como miembro de uno de esos grupos de interés, he tenido el privilegio de acompañar a Inditex en este viaje, que por supuesto, continúa.

Dra. Rosamund Thomas

6.2. Hacia la medición de impacto

Para Inditex, la medición de impacto de los proyectos y actividades que desarrollamos es fundamental para evaluar el cambio que generamos en la vida de los trabajadores de nuestra cadena de suministro, así como de las comunidades en las que operamos. Los resultados de la medición pueden así alimentar nuestra estrategia y establecer un proceso de mejora continua, integrando en ella las necesidades de los trabajadores.

A lo largo de los años hemos ido analizando las distintas metodologías ya existentes de la mano de nuestros principales grupos de interés con experiencia en la materia, desarrollando de esta forma los principales indicadores con los que hoy en día medimos el progreso de nuestro plan estratégico.

De la misma manera, ya estamos trabajando en proyectos piloto que nos permitan medir el impacto que generamos, y de cara al futuro desarrollaremos metodologías específicas adecuadas a nuestra cadena de suministro, que aporten una estructura robusta a los proyectos que desarrollamos, y principalmente den voz a los trabajadores.

METODOLOGÍA

El desarrollo de una metodología clara, precisa y de medición de impacto es fundamental. Para ello nos valemos tanto de herramientas externas como de protocolos, procesos e indicadores desarrollados internamente. En esta línea es fundamental la colaboración y alianzas con organizaciones expertas en la materia.

LA VOZ DEL TRABAJADOR

Con el objetivo de evaluar sus necesidades, entender su contexto e identificar qué cambio se espera, aplicamos herramientas ad hoc. Es importante involucrar al trabajador durante todo el proceso y especialmente escucharlo al final del proyecto para entender el impacto que este ha tenido tanto en sus condiciones de vida, como laborables.

Buscamos el equilibrio necesario entre la combinación de una parte metodológica con otra social y humana de escucha a los trabajadores para poder medir el impacto que generamos a través de nuestro proyectos.



6.3. Los proyectos como herramienta para generar impacto positivo

Los proyectos llevados a cabo por parte del área de sostenibilidad social desempeñan un papel fundamental para lograr resultados de transformación en las personas de la cadena de suministro y sus comunidades. Además, nos ayudan a adquirir una comprensión más profunda de los desafíos y necesidades locales con respecto a determinados temas en materia de sostenibilidad social y derechos humanos, de ahí que también contribuyan a reforzar otras líneas de trabajo como alianzas, políticas o procedimientos.

Para ello, contamos con un equipo de Soporte en la Gestión de Proyectos que da apoyo a los grupos de trabajo de las AIPs en relación con las metodologías y procedimientos tanto para el diseño como la implementación y seguimiento de los distintos proyectos. De manera transversal se cubren todas las fases del ciclo de vida del proyecto y su gestión está estructurada para mantener una conexión sólida entre los proyectos y la estrategia a todos los niveles.

Durante 2021, hemos desarrollado 46 proyectos en el terreno, enmarcados en la siete áreas de impacto prioritarias.



La creación de una nueva herramienta para la gestión de proyectos de sostenibilidad social

Inditex se ha asociado con la organización threshold.world para el uso y el desarrollo de “una herramienta mundial de diseño, entrega y narración de proyectos para equipos sin fines de lucro y de impacto social”. Una de las características destacadas

de esta nueva herramienta y plataforma, es su estructura orientada al impacto.

El lanzamiento tuvo lugar en octubre de 2021 y desde entonces se ha capacitado a los miembros

del equipo de sostenibilidad social. Las formaciones fueron impartidas por la organización junto con el equipo de Soporte en la Gestión de Proyectos con el fin de respaldar el proceso de adaptación de los equipos.



LA TEORÍA DEL CAMBIO EN UN PROYECTO DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Se detecta la necesidad de implementar un proyecto

RECURSOS

Se identifican los recursos para hacer frente al proyecto



RESULTADOS DEL PROCESO

Se obtienen unos resultados medibles concretos a través de la implementación de las actividades



IMPACTO POSITIVO

Se desarrollan indicadores que permitan no solo medir los resultados, sino también el impacto que el proyecto ha tenido en los trabajadores



ACTIVIDADES

Se diseñan las actividades necesarias teniendo en cuenta los recursos disponibles e identificando los resultados e impactos esperados



IMPACTO LIGADO A LOS OBJETIVOS

Se analiza si se han obtenido el cambio planificado y que abordan directamente los objetivos marcados al inicio de la implementación del proyecto



Este es un proceso de mejora continua. Se van diseñando hipótesis a lo largo del proceso que, junto con los resultados y cambios que se van obteniendo permiten alimentar el proceso y establecer las mejoras adecuadas para generar el mayor impacto positivo en los trabajadores.

Los proyectos de sostenibilidad social cuentan con una perspectiva basada en la metodología de La Teoría del Cambio, centrada en los derechos humanos, que describe qué logros, cambios y resultados esperamos y buscamos para las personas, utilizando el pensamiento lógico y la participación de las partes interesadas relevantes a través de una cadena de cambios que incluyen la modificación de comportamiento.

Como la mayoría de los retos que abordamos a través de los proyectos son complejos y profundamente arraigados, requerimos del desarrollo de intervenciones que también apunten a cambios de comportamiento para lograr establecer resultados orientados al impacto desde el principio.

Este trabajo se enmarca en las tareas de monitorización y evaluación que implican el desarrollo de los indicadores clave de desempeño que nos ayudan en el desarrollo de los proyectos, a la vez que nos permite comprender cómo y en qué medida el cambio está sucediendo en el terreno y su impacto en la vida de las personas.

Al final de todos los proyectos, se realiza una evaluación integral y en base a esta, se toman decisiones sobre si ampliar el proyecto, mejorar su diseño y continuar su implementación, o canalizar recursos en otra dirección.

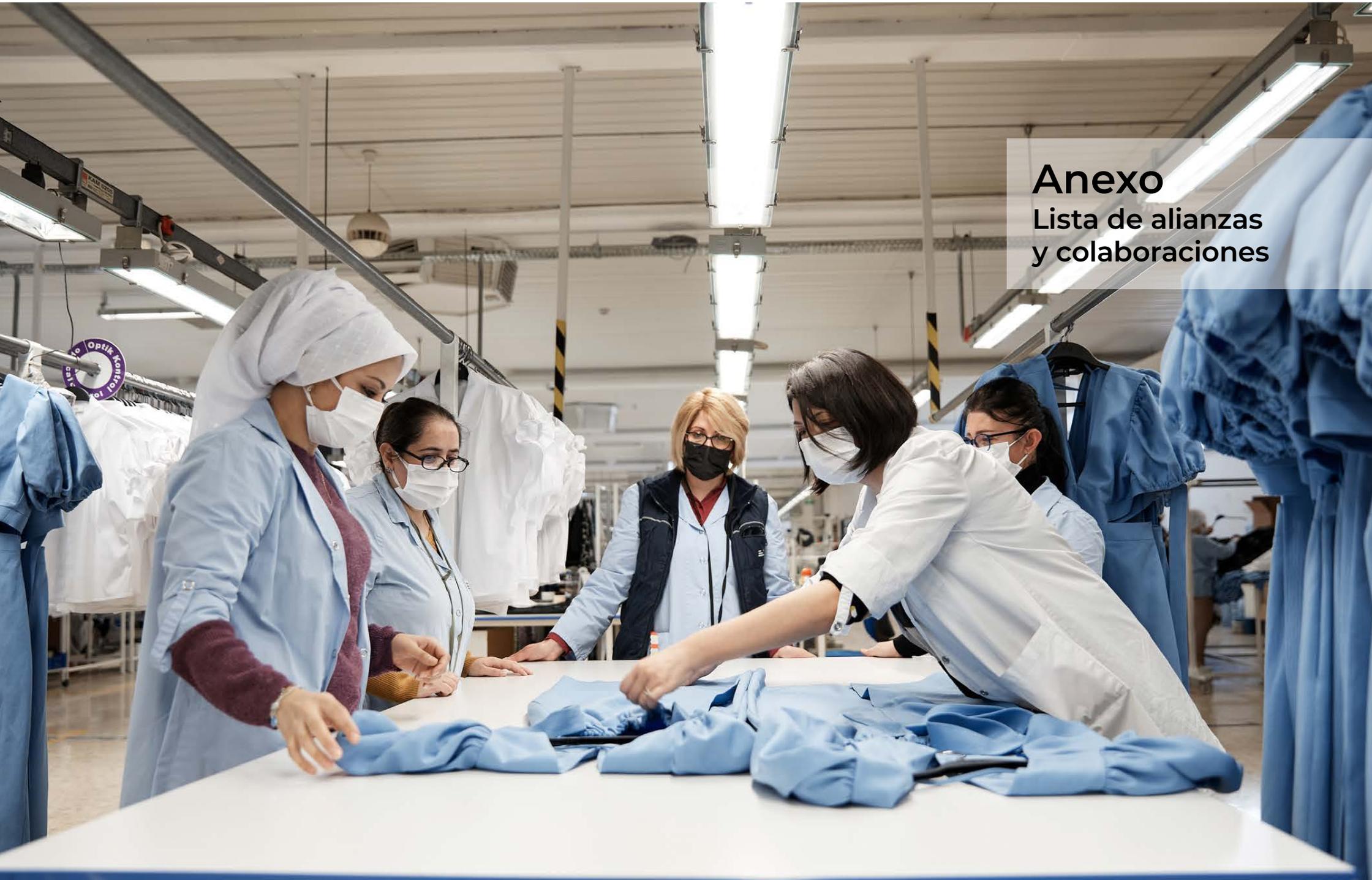
A lo largo de este informe hemos descrito el recorrido y el trabajo enmarcado en la estrategia de sostenibilidad social de Inditex.

El objetivo y propósito final de nuestro trabajo es generar un impacto positivo en la vida de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Gracias a la colaboración con nuestros grupos de interés, y al trabajo que realizamos de manera transversal con las distintas áreas de la compañía a través de los planes y proyectos implementados en el terreno, la estrategia aspira a alcanzar a toda la cadena de valor de Inditex.

La estrategia Trabajador en el Centro 2019 – 2022 está basada en el recorrido y en el aprendizaje de los últimos 20 años, en los que empleando las herramientas y los procesos de debida diligencia necesarios, escuchando a proveedores, sindicatos, organizaciones civiles, internacionales y no gubernamentales, entre otros, hemos reafirmado nuestro compromiso con los trabajadores e identificado aquellas áreas en las que por nuestro modelo de negocio e industria, debemos de incidir. De esta forma evaluamos y desarrollamos proyectos y actividades que nos permiten generar un impacto positivo en las vidas y condiciones laborales de los trabajadores de nuestra cadena de suministro y las comunidades en las que estos conviven.

De cara al futuro, estamos ya trabajando bajo estas mismas premisas en un proceso de mejora continua y que alimenten de los desarrollos de medición que nos acercan cada vez más a los trabajadores, aspirando a desarrollar y evolucionar la actual estrategia con el foco siempre puesto en dar voz al trabajador.

Queremos contar contigo en este camino. Te escuchamos en sustainability@inditex.com



Anexo

Lista de alianzas y colaboraciones

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Género, diversidad e inclusión	 AÇEV	Turquía	ONG	Proyecto local	Organización centrada en la educación de calidad durante la infancia, la igualdad de género, el papel de la familia durante la crianza de la próxima generación y el aprendizaje permanente; todo ello ligado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Trabajamos con AÇEV desde 2019 en el desarrollo de programas de empoderamiento de las mujeres en el entorno laboral y en concienciar sobre la igualdad de género para ayudar a crear un entorno estable.
Salarios dignos y Participación de los trabajadores	 ACT (Action, Collaboration, Transformation)	Camboya, Myanmar, Turquía y Bangladés	Iniciativa Global	Adhesión	Iniciativa de colaboración entre 19 marcas de distribución, proveedores y sindicatos - <i>IndustiALL Global Union</i> - para transformar la industria textil y conseguir salarios dignos en el sector, a través de la negociación colectiva y unas prácticas de compra responsable. Somos miembros originarios del ACT y trabajamos activamente en los países bajo su alcance.
Salud y seguridad laboral	 AKUT	Turquía	ONG	Proyecto local	ONG centrada en materia de seguridad sísmica con la que trabajamos en Turquía desde 2019. En 2021, los esfuerzos se han centrado en la creación de materiales gráficos para aumentar la concienciación sobre qué es un terremoto, cómo prepararse o qué hacer en caso de que este suceda.
Protección social	 Alive & Thrive (A&T)	Camboya y Vietnam	Iniciativa Global	Proyecto local	Iniciativa global de nutrición global con el objetivo de salvar vidas, prevenir enfermedades y asegurar el crecimiento y el desarrollo saludable a través de la nutrición y lactancia materna, además de prácticas de alimentación complementaria. Nuestra colaboración con la organización ha comenzado este ejercicio 2021 en el proyecto "Creación de lugares de trabajo que favorezcan la lactancia materna".

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Género, diversidad e inclusión	 Associação Plano i / Centro Gis	Portugal	ONG	Proyecto local	Asociación no gubernamental que busca brindar respuestas concretas a una amplia gama de retos sociales actuales como la desigualdad, discriminación, violencia, exclusión y pobreza a través de la difusión de discursos y la implementación de prácticas de inclusión. La Asociación Plano i busca desarrollar un proyecto social común que valore a las personas en sus aspectos específicos: su historia, trayectoria y cultura. El Centro Gis (un centro específico de la asociación ubicado en O Porto) ofrece servicios especializados a personas y familiares LGBT+. Hemos comenzado nuestra colaboración durante el 2021 con el objetivo de desarrollar proyectos y actividades en el ámbito de la diversidad e inclusión.
Protección de migrantes y refugiados	 Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants (ASAM)	Turquía	ONG	Proyecto local	Organización sin ánimo de lucro focalizada en generar soluciones a los retos a los que se enfrentan las personas refugiadas y apoyarlos en la satisfacción de sus necesidades. Comenzamos la colaboración a lo largo del 2021 con el objetivo de promover la cohesión social y un ambiente de trabajo inclusivo en las instalaciones de nuestra cadena de suministro.
Salarios dignos	 Better Than Cash Alliance	Global	Iniciativa Global	Adhesión	Alianza de gobiernos, empresas y diversas organizaciones internacionales, con sede en Naciones Unidas, cuyo objetivo es promover globalmente la transición hacia una economía digital. Colaboramos con esta iniciativa desde 2018 para identificar buenas prácticas y modelos que respalden los pagos digitales e inclusivos en todas las cadenas de suministro, así como para alentar a los proveedores a brindar soluciones de pago digital a sus trabajadores de manera responsable.

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Participación de los trabajadores	 Better Work	Bangladesh, Cambodia, Egipto, Indonesia y Vietnam	Programa Local	Acuerdo global	Colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas y la Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo del Banco Mundial, que reúne a la industria (marcas internacionales, gobiernos, empleadores y trabajadores) para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales e impulsar la competitividad de las empresas del sector. Inditex colabora con Better Work desde 2007 y somos "Buyer Partner" desde 2013.
Salarios dignos, Género diversidad e inclusión, y Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas	 BSR (Business for Social Responsibility)	Global	Organización Privada	Colaboración	Organización que trabaja con una red global de empresas líderes en el mundo para construir un mundo justo y sostenible. Desde la perspectiva de salarios dignos, trabajamos en el ámbito de la inclusión financiera y el empoderamiento de los trabajadores y principalmente, trabajadoras. En relación a nuestra estrategia de género, trabajamos en el desarrollo de proyectos en el área de empoderamiento de la mujer. En el ámbito de la protección de los derechos laborales en la producción de materias primas hemos colaborado en el proyecto "The Visible Thread" cuyo objetivo es identificar áreas de liderazgo y modelos comerciales innovadores que vayan más allá de los estándares actuales para la consecución de cadenas de suministro de algodón globales sostenibles.
Protección social	Covid-19: Action in the Garment Industry	Global	Iniciativa Global	Adhesión	Iniciativa cuyo objetivo es incentivar la acción en el sector textil global para ayudar a la industria a enfrentar el impacto económico derivado de la pandemia del coronavirus, al mismo tiempo que se promueve la protección de los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la industria. Esta llamada a la acción ha sido consensuada en 2020 por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) e <i>IndustriALL Global Union</i> junto con marcas internacionales, y contando con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Inditex forma parte del grupo de trabajo internacional creado para su implementación.

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Participación de los trabajadores, y Género, diversidad e inclusión	 Ethical Trading Initiative (ETI)	Bangladés	Iniciativa Global	Adhesión	Plataforma de diálogo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las cadenas de suministro, integrada por empresas, organizaciones sindicales internacionales y organizaciones no gubernamentales. Inditex es miembro de Ethical Trading Initiative desde 2005 y de su Board desde 2021 y participa activamente de sus actividades y programas en distintos países como puede ser el <i>ETI Social Dialogue Scale-Up</i> .
Colaboración global	 Foro Social de la Moda	España	Iniciativa Nacional	Adhesión	Iniciativa conjunta de organizaciones del tercer sector, sindicatos locales afiliados a <i>IndustriALL Global Union</i> (CCOO y UGT) y diversas marcas del textil español, entre las que nos encontramos. Fomenta un foro de diálogo entre los distintos grupos de interés acerca de las cadenas de suministro globales.
Todas las AIPs	 IndustriALL Global Union	Global	Organización internacional	Acuerdo Global	Federación Internacional de sindicatos que representa a más de 50 millones de trabajadores del sector industrial afiliados a más 600 sindicatos en 140 países. La colaboración con <i>IndustriALL</i> se sustancia a través del Acuerdo Marco Global, firmado en 2007 y primero en abarcar toda la cadena de suministro de una empresa textil. El acuerdo, renovado en 2019, subraya el papel esencial del respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Trabajamos conjuntamente en iniciativas como <i>ACT (Action, Collaboration, Transformation)</i> o el <i>International Accord</i> .
Salud y seguridad laboral	 International Accord	Global	Organización internacional	Acuerdo Global	Organización resultante del acuerdo firmado en 2021 entre marcas y sindicatos internacionales. Mantenemos nuestro compromiso con esta organización de cara a continuar y expandir los esfuerzos para una industria textil segura y saludable, iniciados en Bangladés en 2013. El <i>International Accord</i> reconoce al <i>RMG Sustainability Council (RSC)</i> como la organización independiente que continúa estos esfuerzos en Bangladés. Inditex es miembro firmante original y forma parte del Comité de Dirección de esta organización.

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Protección social	 Istanbul Bilgi University	Turquía	Universidad	Proyecto local	Universidad turca con la que colaboramos desde 2018 para prevenir el abandono escolar a través del fortalecimiento de las capacidades a nivel local y el desarrollo del diálogo con las autoridades locales y otros grupos de interés.
Género, diversidad e inclusión y Salud y seguridad laboral	 Medicus Mundi	Marruecos	ONG	Proyecto local	Asociación que trabaja para que el derecho a la salud sea una realidad en todo el mundo y en la construcción de una ciudadanía global comprometida, informada y formada en el ejercicio de sus derechos, especialmente en el Derecho a la Salud. Trabajamos conjuntamente en Marruecos desarrollando proyectos y actividades relacionadas con la protección y la salud de la mujer.
Salud y seguridad laboral	 National Safety Council	India	Agencia Gubernamental	Colaboración	Autoridad nacional de salud y seguridad laboral en India. Desde Inditex facilitamos el acceso a su curso digital de salud y seguridad laboral “E-Learning Course - Industrial Safety” a los responsables de esta materia en nuestros proveedores.
Colaboración global	 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Global	Organización internacional	Acuerdo global	Organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Tenemos una estrecha colaboración con este organismo en distintos ámbitos como por ejemplo, a través de nuestra colaboración con el programa <i>Better Work</i> , en el programa SCORE cuyo objetivo es la mejora de la productividad y las condiciones laborales con su consecuente impacto en salarios, en el Workplace Adaptation Programme que ofrece apoyo a los migrantes y refugiados en su adaptación laboral, en la iniciativa <i>Covid-19: Call to Action in the Global Garment Industry</i> con un foco en la protección de ingresos, salud y empleo. Contamos además con una alianza Público – Privada con la OIT, firmada en 2017 y que tiene como objetivo la promoción conjunta de los principios fundamentales y de los derechos laborales en la cadena de suministro del algodón.
Colaboración global	 Pacto Mundial de Naciones Unidas	Global	Iniciativa Global	Adhesión	Iniciativa de las Naciones Unidas para la promoción del dialogo social entre las empresas y la sociedad civil. Inditex se adhirió en octubre de 2001 y participamos activamente en distintas plataformas de trabajo junto con otros grupos de interés, como la Plataforma de Acción sobre Trabajo Decente en Cadenas de Suministro Globales.

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Protección social	 Pratham	India	ONG	Proyecto local	ONG especializada en brindar igualdad de oportunidades a todos los niños. Trabajan para disminuir la vulnerabilidad y las condiciones de explotación a las que pueden enfrentarse los niños. En 2013 Inditex formalizó su colaboración con la implementación de planes de remediación para prevenir el abandono escolar, así como en proyectos como el Sankalp.
Protección de migrantes y refugiados	 Refugee Support Center (MUDEM)	Turquía	ONG	Proyecto local	Organización sin ánimo de lucro con la que colaboramos en la implementación de planes de remediación para refugiados y migrantes. Los planes de remediación se llevan a cabo desde 2015 en colaboración con ellos tras recibir el país turco una gran ola migratoria desde Siria. En todo caso, no solo los refugiados sirios están dentro del alcance de este plan de remediación, sino también los trabajadores migrantes de terceros países que están involucrados en casos de discriminación.
Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas	 Responsible Sourcing Network (RSN)	Global	ONG	Colaboración	Organización no gubernamental con la que colaboramos en la iniciativa YESS (<i>Yarn Ethically & Sustainably Sourced</i>) para promover la eliminación de cualquier tipo de esclavitud moderna de la producción de algodón y fomentar el uso de algodón ético y sostenible. Inditex inició su colaboración con YESS en 2020 y ha continuado trabajando con ellos durante el 2021 con el objetivo de identificar áreas relevantes de trabajo en las que incidir.
Salud y seguridad laboral	 RMG Sustainability Council	Bangladés	Acuerdo Global	Adhesión	Organización de Bangladés que continúa los programas de inspección y remediación en instalaciones productivas en materia de seguridad de edificios heredados del Accord en 2020. Esta organización tiene representación equitativa de las marcas del sector, las federaciones sindicales y las asociaciones de empleadores del país en su junta directiva. Inditex colabora activamente con sus proveedores y fabricantes en los programas mencionados y forma parte de su junta directiva.
Colaboración global	 SHIFT	Global	ONG	Colaboración	Entidad sin ánimo de lucro experta en Derechos Humanos. Inditex participa en su <i>Business Learning Programme</i> , programa de liderazgo en Derechos Humanos que reúne a empresas de todos los sectores para trabajar en la implantación de los Principios Rectores.

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Género, diversidad e inclusión y Protección de migrantes y refugiados	 Social Awareness and Voluntary Education (SAVE)	India	ONG	Proyecto local	Organización benéfica cuya misión es empoderar a las personas, familias, comunidades y la sociedad con habilidades y capacidades para llevar una vida mejor. Colaboramos con esta organización sin ánimo de lucro desde el 2013 en el proyecto Sowbhagyam, que se desarrolla en Tamil Nadu (India) y que tiene como objetivo principal el educar a los potenciales trabajadores de las comunidades sobre los derechos laborales y la relevancia de la educación entre otros temas.
Participación de los trabajadores	 Smart Myanmar	Myanmar	ONG	Proyecto local	Organización no gubernamental que tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y promover los estándares laborales y ambientales en la industria textil y de la confección de Myanmar. Actualmente colaboramos con ellos a nivel sectorial y hemos sido parte de su programa <i>Workplace Communication and Dialogue</i> durante 2020 y 2021.
Género, diversidad e inclusión y Salud y seguridad laboral	 St John's Medical College	India	Organización Privada	Proyecto local	Colegio médico establecido en 1963 en Bangalore (India) con el objetivo de capacitar al personal de atención médica comprometido con el servicio a los más desfavorecidos. Es nuestro socio en materia de salud laboral a través de colaboraciones en el desarrollo de contenido formativo y material de apoyo en relación con la salud mental así como en el proyecto Saksi bajo el área de impacto prioritaria de Género, Diversidad e Inclusión.
Protección de migrantes y refugiados	 Support to Life (STL)	Turquía	ONG	Proyecto local	Organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es dar apoyo a refugiados en la consecución de sus necesidades básicas desde el año 2021. Trabajamos en la facilitación de lugares de trabajo equitativos y cohesión en las fábricas de Turquía.

AIP	Organización	Países en los que trabajamos conjuntamente	Tipo de Organización	Tipo de Alianza	Descripción de la alianza
Protección social	 Swasti	India	ONG	Proyecto local	Organización sin ánimo de lucro establecida en 2003 con un enfoque en lograr resultados de salud pública para aquellos grupos socialmente excluidos. Brindan soluciones integrales combinando investigación y práctica. Colaboramos en el programa <i>Happiness for All</i> en la India con el objetivo de promover el bienestar de los trabajadores.
Género, diversidad e inclusión	 The International Center for Research on Women (ICRW)	Global	ONG	Colaboración	Organización no gubernamental cuyas investigaciones identifican los obstáculos que impiden a las mujeres ser económicamente fuertes y capaces de participar plenamente en la sociedad en algunos contextos. ICRW traduce estos conocimientos en acciones para fomentar el respeto de los derechos humanos de las mujeres, garantizando la igualdad de género y creando las condiciones adecuadas para que todas las mujeres pueden prosperar. Colaboramos con ellos en la implementación de la herramienta de autodiagnóstico que han desarrollado y que nuestros proveedores pueden utilizar para evaluar la igualdad de género.
Género, diversidad e inclusión	 UN Foundation	Global	Organización internacional	Colaboración	Socio estratégico de Naciones Unidas que reúne las ideas, las personas y los recursos necesarios para impulsar el progreso global y abordar problemas urgentes. Su sello distintivo es la colaboración para lograr un cambio duradero e innovar para abordar los grandes desafíos de la humanidad. Colaboramos en materia de género.
Protección de migrantes y refugiados	 United Work (UW)	Turquía	ONG	Proyecto local	Organización no gubernamental con la que colaboramos desde el 2018 en planes de formación para refugiados sobre sus derechos fundamentales. Trabajamos conjuntamente desarrollando sesiones de sensibilización enfocadas en reforzar la integración de los trabajadores refugiados en las fábricas.
Salarios dignos	 Universidade do Minho	Portugal	Universidad	Proyecto local	Institución de educación superior portuguesa con la que colaboramos en la implementación del proyecto LEAN, cuyo objetivo es el de mejorar los métodos de trabajo que benefician a los trabajadores de la cadena de suministro y por lo tanto impactando de manera positiva en sus salarios.

INDITEX