

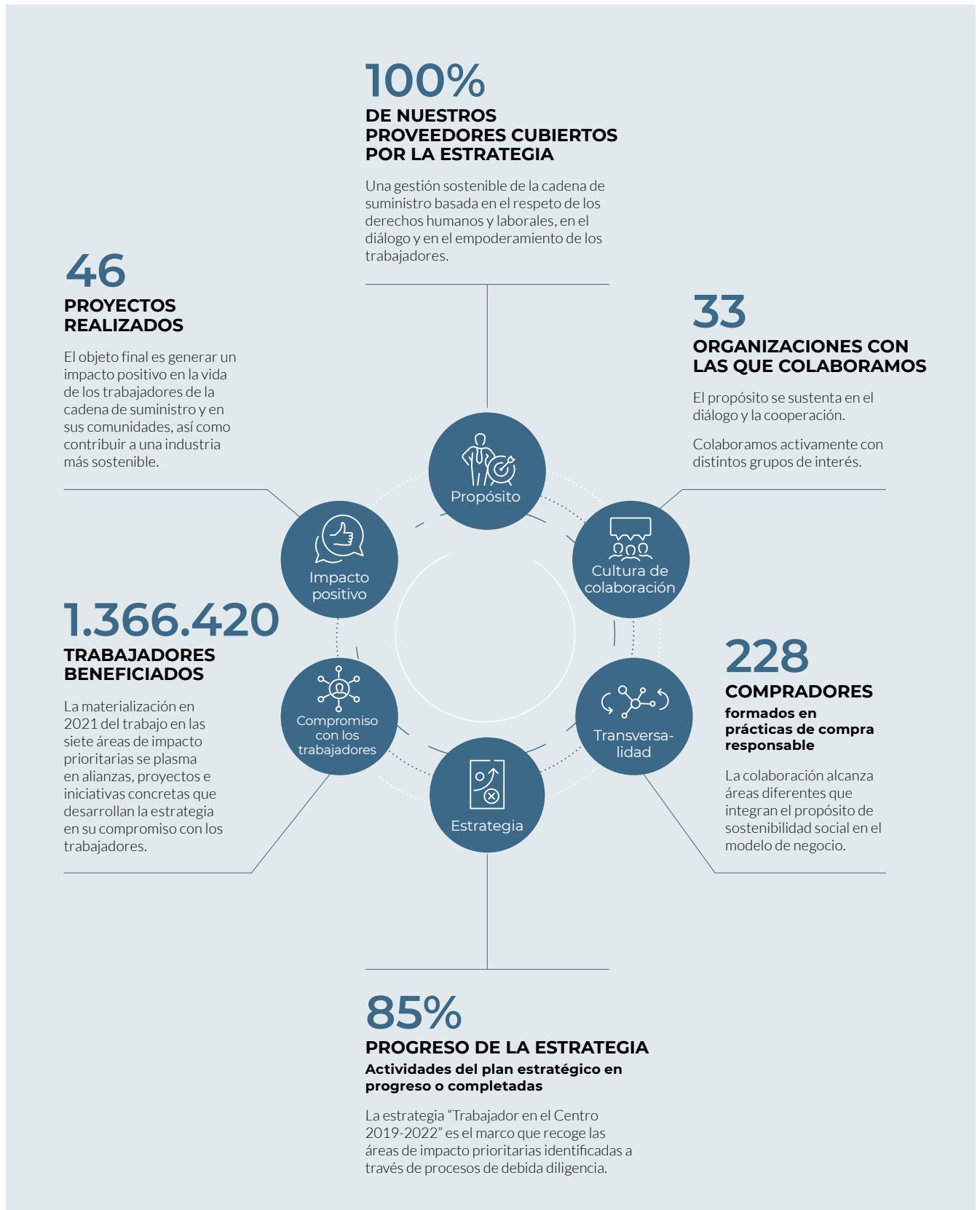
5.5.2. Trabajador en el Centro

GRI 102-41; 103-2; 103-3; 413-1; AF24; 407-1; 412-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; AF2 Y AF3



MÁS INFORMACIÓN

sobre nuestras iniciativas enmarcadas en la estrategia de *Trabajador en el Centro* véase el informe *Trabajador en el Centro 2021*, disponible en la página web corporativa de Inditex.





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 programas 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 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 del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y de nuestros estándares.
- Contamos con herramientas de verificación de dicho 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.



5.5.2.1. Propósito de la estrategia

A través de una gestión sostenible de la cadena de suministro y las distintas políticas, herramientas y prácticas que la componen, hemos identificado las necesidades de los trabajadores en las distintas áreas geográficas en las que producimos. A partir de esta identificación se desarrolla y ejecuta la estrategia.

① Más información en el apartado 5.5.1. *Gestión sostenible de la cadena de suministro* de este Informe.

Nuestro trabajo en materia de sostenibilidad social, enclavado en nuestra estrategia corporativa de derechos humanos, tiene un extenso recorrido. Contamos con políticas que sostienen las distintas estrategias, con sólidas alianzas y colaboraciones, y con un equipo interno global con dilatada experiencia y especializado en derechos humanos, derechos laborales o las relaciones industriales, entre otros campos.

① Más información en el apartado 4.2.3. *Derechos humanos* de este Informe.

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 y en el empoderamiento de los trabajadores.



Adhesiones y acuerdos



Políticas



Estrategia

FASE 1 (2001- 2013)

Código de Conducta de Proveedores y Fabricantes



Renovación del Código de Conducta



Buyer partner de



Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas



Adhesión a Accord Bangladesh



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



Adhesión a Better work



Renovación del Código de Conducta



2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

Creación clústeres

Adhesión a Ethical Trading Initiative



Acuerdo Marco Global con IndustriAll Global Union



Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Primero en abarcar toda la cadena de suministro de una empresa textil



FASE 2 (2014- 2018)

Adhesión a ACT
ACT Action Collaborative Transformational

Adhesión a Better than Cash Alliance
BETTER THAN CASH ALLIANCE

Acuerdo Público Privado
IOIT

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Protección de los derechos fundamentales en la producción de materias primas

2014

2015

2016

2017

2018

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

IDENTIFICACIÓN

EVALUACIÓN

OPTIMIZACIÓN

SOSTENIBILIDAD

Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriAll Union

FASE 3 (2019- 2022)

Business Learning Programme de Shift
Shift

Firma de International Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry
International ACCORD

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

2019

2020

2021

2022

Trabajador en el Centro 2019 - 2022

Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriAll Union

FASE 4 (2023- 2025)

Foco en el impacto

Actualización de debida diligencia

2023

2024

2025

Trabajador en el Centro 2023 - 2025

5.5.2.2. Cultura de colaboración

La participación y el compromiso con los grupos de interés es un pilar fundamental dentro de la estrategia de gestión social de la cadena de suministro de Inditex. Los desafíos que plantea una cadena de suministro global son compartidos por muchos actores y el **impacto positivo de trabajar juntos** es beneficioso para la industria en general, y para el desarrollo de las comunidades donde el Grupo está presente.

Así, la cultura de colaboración es la condición necesaria para gestionar una cadena de suministro formada por más de tres millones de personas. Entendemos que, solo si conoces la realidad de las personas que fabrican tus productos y tienes una relación estrecha con tus grupos de interés, puedes desarrollar una estrategia que tenga un impacto en la cadena de suministro y un papel transformador en la industria y la sociedad. Para ello, la Compañía cuenta con equipos en los principales mercados de producción, de manera que está en

contacto directo con los proveedores, los trabajadores, los sindicatos, las ONG, las autoridades locales y nacionales, las organizaciones internacionales y las instituciones académicas, entre otros. Esta manera de trabajar localmente es lo que conocemos como **'clústeres'**. En 2021, Inditex ha contado con 12 clústeres en España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Argentina y Brasil.

El objetivo de Inditex es que esta cultura de colaboración no solo redunde en la mejora de nuestra cadena de suministro, sino que lo haga también en el **conjunto de la industria textil**.

Acompañar a nuestros proveedores

Acompañamos al proveedor a lo largo de la relación comercial, ya que la sostenibilidad social es una res-





ponsabilidad compartida: el proveedor debe respetar los derechos humanos y laborales en la misma medida que lo hace la Compañía. Del mismo modo, nuestro objetivo es **apoyarle en la mejora de la cadena de suministro**, formándole y ayudándole a participar en cada uno de los proyectos diseñados en nuestra estrategia. En este sentido, llevamos a cabo formaciones en diferentes materias relacionadas con sostenibilidad social, destacando entre ellas en 2021: igualdad de género, libertad sindical, salarios dignos o temas relacionados con la seguridad y salud. En este 2021 hemos llevado a cabo 260 formaciones a 521 proveedores.

Alianzas estratégicas

Una de las relaciones más relevantes es la que tenemos con la federación internacional de sindicatos *IndustriALL*, con la que Inditex firmó un Acuerdo Marco Global en 2007 y que ha renovado de manera periódica desde entonces. Este Acuerdo Marco nos apoya y nos acerca a sindicatos locales ya que establece un canal de comunicación entre Inditex y estos y, por tanto, con los trabajadores de las fábricas.

Trabajamos además con **organizaciones internacionales** como, por ejemplo, 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*.

Finalmente, cabe destacar la relevancia de la colaboración con **otras marcas**. 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 suministro a través de prácticas de compra responsable y la negociación colectiva.

📄 Más información en el apartado 4.4.2. *Alianzas de este Informe*.

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.

De esta manera, impulsamos el crecimiento de nuestros proveedores y contribuimos decididamente a la transformación sostenible de nuestro sector.

5.5.2.3. Transversalidad

La cultura de colaboración potencia la transversalidad a la hora de gestionar de manera socialmente responsable nuestra cadena de suministro.

Es imprescindible una **mirada común de la sostenibilidad** integrada en el modelo de negocio:

- Con el área comercial a través de unas **prácticas de compra responsable** que les permitan tomar decisiones comerciales con una perspectiva de sostenibilidad.
- Con los distintos equipos dedicados a diferentes ámbitos de la sostenibilidad con el fin de **generar sinergias**.
- Con otras áreas de la Compañía. La sostenibilidad se entiende en Inditex como una **manera de actuar** y, como tal, permea en todo el modelo de negocio y en cada una de las áreas que lo desarrollan. Además del trabajo constante con los equipos comerciales, una visión compartida de la sostenibilidad facilita la coordinación con áreas corporativas como Secretaría General y Dirección de Cumplimiento, Recursos Humanos, Logística o Innovación.

5.5.2.4. Estrategia

EL TRABAJADOR EN EL CENTRO

La estrategia de Trabajador en el Centro 2019-2022 se basa en el **respeto de los Derechos Humanos** de los trabajadores de nuestra cadena de suministro.



1.366.420

TRABAJADORES

beneficiados por la estrategia "Trabajador en el Centro" en 2021



1.153

PROVEEDORES Y FÁBRICAS

involucrados por la estrategia "Trabajador en el Centro" en 2021



46

PROYECTOS

desarrollados por la estrategia "Trabajador en el Centro" en fábricas y/o comunidad en 2021

85%

PROGRESO

de la estrategia "Trabajador en el Centro"*

* Incluye las actividades definidas dentro del plan estratégico que están completadas o en proceso desde el inicio de la estrategia.

Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

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

ÁREAS DE IMPACTO



Protección social

Posibilitar el bienestar de trabajadores en la cadena de suministro.



ENTORNO LABORAL



Protección de los migrantes y refugiados

Asegurar que los derechos de los refugiados y los migrantes son respetados y que en las fábricas se proporciona un entorno de trabajo decente en el que se apoya la cohesión.



Salud y seguridad laboral

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



DEBIDA



»» Participación de los trabajadores

Desarrollar y mejorar el diálogo social para lograr relaciones industriales maduras y promover la satisfacción de los trabajadores.



BIENESTAR



»» Salarios dignos

Facilitar que los trabajadores de la cadena de suministro reciban un salario digno.

INDUSTRIA



»» Género, diversidad e inclusión

Promover que todas las mujeres de la cadena de suministro disfruten de las mejores condiciones y oportunidades, a la vez que se fomenta la igualdad de género de una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.



TRES ELEMENTOS



EL TRABAJADOR

El trabajador de la cadena de suministro **se sitúa en el centro como principal beneficiario** de las estrategias y programas basados en su empoderamiento y participación.



LAS DIMENSIONES

Entorno laboral

Nos aseguramos de que todas las instalaciones de la cadena de suministro cumplen con los estándares que garantizan el respeto a los derechos laborales y humanos.

Bienestar

Buscamos el desarrollo del trabajador junto con sus comunidades para impulsar un cambio social transformador.

Industria

Creemos firmemente que la solución para muchos de los retos del sector es el compromiso y trabajo conjunto de los distintos actores de la industria.



LA DEBIDA DILIGENCIA

Es un proceso continuo, con base en los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, que nos ha permitido identificar siete áreas de impacto prioritarias (AIPs) en torno a las que desarrollamos las líneas de acción de la estrategia.

El trabajador de la cadena de suministro es el foco principal de nuestra estrategia. Queremos que esta 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 los entornos productivos sostenibles.

Tras años de análisis, evaluación y conocimiento de nuestra cadena de suministro, y tras un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos desarrollado en colaboración con la organización *Shift*, líder en esta materia, en 2019 presentamos nuestra estrategia **Trabajador en el Centro 2019-2022**. La estrategia está alineada con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y la Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado, de la OCDE.

La estrategia está compuesta por siete **Áreas de Impacto Prioritarias (AIP)** identificadas a través del proceso de debida diligencia. Estas áreas son:

Participación de los Trabajadores, Salarios Dignos, Género, Diversidad e Inclusión, Salud y Seguridad Laboral, Protección de Migrantes y Refugiados, Protección Social, y Protección de los Derechos Laborales en la Producción de Materias Primas.

Al finalizar este ejercicio, a un año del fin de nuestra estrategia *Trabajador en el Centro 2019-2022*, nuestro progreso global en el plan estratégico es de un **85%⁸⁰**. En 2021, 1.366.420 trabajadores se han beneficiado de alguna de las actividades y proyectos desarrollados en las Áreas de Impacto Prioritarias, que han alcanzado a 1.153 proveedores y fabricantes.

5.5.2.5. Compromiso con los trabajadores

Cada una de las AIP es un espacio de trabajo liderado por expertos, con un objetivo general, así como otros más específicos que se materializan a través de líneas de acción, actividades, proyectos y alianzas.

Su amplitud y transversalidad nos permiten establecer lazos y conexiones entre las AIP a partir de los derechos humanos relacionados y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), transformándose esto en una colaboración permanente y, en ocasiones, en el desarrollo de proyectos en común. Mientras que cada una de estas siete AIP son relevantes de una manera independiente, la colaboración entre ellas tiene un efecto multiplicador en el impacto.



80. Para el cálculo del progreso se tienen en cuenta las actividades definidas dentro del plan estratégico que a cierre de 2021 están completadas o en proceso.

5.5.2.5.1. Participación de los Trabajadores

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ESTRATEGIA

✓ Promover el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union

✓ Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores

✓ Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

ALIANZAS Y COLABORACIONES

- ACT (Action, Collaboration, Transformation)
- BetterWork
- Ethical Trading Initiative
- IndustriALL Global Union
- Organización Internacional del Trabajo
- Smart Myanmar Textile & Garment

Mejorar el diálogo social para lograr relaciones industriales maduras y promover la satisfacción de los trabajadores

ODS RELACIONADOS

8 CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EMPLEO DE CALIDAD

10 MENOS DESIGNADES

17 SOCIEDAD PARA LAS PARTES

DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS

- Libertad de asociación
- Negociación colectiva

PRINCIPALES INDICADORES 2021

182.867
TRABAJADORES BENEFICIADOS

154
PROVEEDORES Y FÁBRICAS INVOLUCRADOS

BANGLADÉS, CAMBOYA, CHINA, EGIPTO, INDONESIA, MARRUECOS, MYANMAR, TURQUÍA Y VIETNAM

Los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva constituyen derechos 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.

Las principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

Promover el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union

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.

Proyectos desarrollados en 2021

- Colaboración en el terreno con IndustriALL y sus afiliados locales (Bangladés, Marruecos y Turquía)

Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

Los trabajadores, a través de sus 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.

Además, desarrollamos proyectos con organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su programa *Better Work*, y *Ethical Trading Initiative* (ETI).

Este principio de colaboración ha dado resultados por ejemplo en Myanmar con la implementación del mecanismo de resolución de disputas por vía rápida (DRM por sus siglas en inglés, *Fast-Track Dispute Resolution Mechanism*) en las fábricas que suministran a las marcas pertenecientes a ACT.

En este sentido, durante los últimos años, el sector de la confección en el país 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 para la libertad de asociación en noviembre 2019, Myanmar *Freedom of Association (FOA) Guideline*, de obligado cumplimiento para las partes, negociada entre empleadores y IWFM y con facilitación y apoyo técnico de la OIT significó un acuerdo sin precedentes en la industria.

Los sucesos acaecidos en febrero de 2021 en el país fortalecieron todavía más el compromiso del ACT, materializado en el *Framework on Responsible Pausing of Orders* y el *Framework on Workers' Safety and Terminations in Myanmar*, diseñados como un enfoque responsable para minimizar el impacto durante la inestabilidad que afectaba a la producción.

Pese a la decisión del ACT de cesar las operaciones de ACT 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 proceso de 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 basada en la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, y la guía de diligencia debida de la OCDE.

Proyectos desarrollados en 2021

- Formación a proveedores en mecanismo de resolución de disputas (China)
 - Programa *Better Work* (Bangladés, Camboya, Egipto, Vietnam e Indonesia)
 - *ETI Social Dialogue Scale Up* (Bangladés)
-

Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores

Creemos que la sensibilización sobre el diálogo social y la participación de los trabajadores son fundamentales para su empoderamiento y el de sus legítimos representantes. En este sentido nuestros esfuerzos se centraron en mejorar la capacidad tanto de empleadores como trabajadores para implementar el diálogo social y la sensibilización sobre sus derechos laborales. Nuestra colaboración con *Smart Myanmar* ha seguido vigente durante el año 2021, así como las distintas actividades de sensibilización y formación llevadas a cabo bajo nuestro Acuerdo Marco Global con *IndustriALL* en países como Turquía o Marruecos, además de la participación en actividades internas con sus afiliados locales.

Proyectos desarrollados en 2021

- Comunicación y diálogo en el entorno laboral (Myanmar)
-

5.5.2.5.2. Salarios Dignos



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.

Las principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

Promoción de la negociación colectiva

Nuestra estrategia de salarios dignos se basa en el principio de que salarios y, en general, condiciones de trabajo decentes son aquellas que se derivan de negociaciones y acuerdos entre empleadores y representantes de los trabajadores elegidos libremente. Por ello, fomentamos activamente la **libertad sindical** de los trabajadores y su derecho a la celebración de elecciones libres con el fin de elegir a sus representantes.

Adicionalmente, llevamos a cabo diversas acciones para garantizar el derecho a la negociación colectiva, así como capacitación de trabajadores y empleadores, brindándoles las herramientas necesarias para defender sus derechos, en especial, el derecho a un salario digno.

Proyectos desarrollados en 2021

- Colaboración con ACT (Turquía, Bangladés, Camboya y Myanmar)

Prácticas de compra responsables

Somos conscientes del impacto directo que tiene el proceso de compra en los trabajadores de nuestra cadena de suministro. De ahí que las prácticas de compra responsable sean una de las bases para facilitar el **salario digno** de los trabajadores. Estas incluyen todas las fases involucradas en el proceso

de compra, como por ejemplo la planificación, el desarrollo, la negociación de precios, las condiciones de pago y el plazo de entrega.

En este sentido, nuestra colaboración con la iniciativa ACT es fundamental. 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 nos comprometimos a los siguientes **cinco compromisos** en relación a las prácticas de compra:



COMPROMISOS DE PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE





Con el objetivo de evaluar las prácticas de compra, en febrero de 2021 ACT y las marcas miembros lanzaron unas encuestas a compradores y proveedores denominadas PPSA y PPA por sus siglas en inglés (*Purchasing Practices Self-Assessment* y *Purchasing Practices Assessment*, respectivamente). En total, 207 proveedores de Inditex participaron en la encuesta. Los resultados nos permitirán 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.

Mejora de sistemas y métodos de organización de la producción

Existe un vínculo directo entre el pago de unos salarios dignos y los sistemas y métodos de producción empleados por las fábricas. Por ello, desarrollamos y llevamos a cabo numerosos programas en colaboración 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 y la satisfacción de sus trabajadores. Destacan el proyecto LEAN, iniciativa interna creada por nuestros equipos, o el programa SCORE de la OIT.

Proyectos desarrollados en 2021

- Proyecto LEAN (China, Bangladés, Portugal, India)
 - Programa SCORE (China)
-

Mejora de sistemas de gestión y digitalización de los salarios

Creemos que la digitalización salarial y la inclusión financiera son fundamentales para construir una base sólida y avanzar hacia la consecución de salarios dignos. Dentro de esta línea de acción analizamos y mejoramos los sistemas de gestión en materia de salario y jornada laboral mientras que, en paralelo, hemos incentivado a los proveedores y avanzado en la digitalización salarial, con miras a la **inclusión financiera** de los trabajadores de la cadena de suministro.

Proyectos desarrollados en 2021

- Capacitación en digitalización de salarios (Bangladés, Vietnam, India)
 - *HERfinance* – pagos digitales (Bangladés, Camboya, India y Vietnam)
 - Análisis de digitalización de salarios (Pakistán)
-

5.5.2.5.3. Género, Diversidad e Inclusión

GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Salud: facilitar servicios de atención médica, principalmente maternidad y salud reproductiva



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



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



ALIANZAS Y COLABORACIONES

- AÇEV
- Associação plano i / centro gis
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Ethical Trading Initiative
- Medicus Mundi
- Organización Internacional del Trabajo
- St John's Medical College
- SAVE Foundation
- The International Center for Research on Women (ICRW)
- UN Foundation



Promover que todas las mujeres de la cadena de suministro disfruten de las mejores condiciones y oportunidades, a la vez que se fomenta la igualdad de género de una forma transversal, y creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo



DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS

- Condiciones de trabajo justas y favorables
- Derechos de las personas con discapacidad
- Derechos reproductivos
- Educación
- Igualdad salarial
- Libertad de movimiento
- Libertad y seguridad de la persona
- Nivel de vida adecuado
- No discriminación
- No ser sometido a tratos degradantes
- No sufrir acosos
- Participar en la vida pública
- Salud
- Vida

PRINCIPALES INDICADORES 2021



235.041

TRABAJADORES BENEFICIADOS



109

PROVEEDORES Y FÁBRICAS INVOLUCRADOS



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

La estrategia de Género, Diversidad e Inclusión se articula en tres pilares (salud, protección y empoderamiento) que abordamos desde dos enfoques: **empoderamiento de la mujer** y la **inclusión del colectivo LGTB+**. Nuestro objetivo es fomentar la igualdad de una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

Las principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

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

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

- Garantizar el acceso a los servicios de salud y promover la salud de la mujer, en particular la salud reproductiva y la higiene femenina.

- Garantizar los derechos de embarazo y maternidad a todas las trabajadoras de la cadena de suministro.
- Facilitar el acceso a los servicios de salud orientados a las necesidades específicas de género u orientación sexual de la población LGTB+.

Además, tenemos un compromiso público con la Fundación de las Naciones Unidas (*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) en 2022.

Proyectos desarrollados en 2021

- *Medicus Mundi Salud* (Marruecos)
- *Sakhi Salud* (India)
- *HERhealth* (Vietnam)



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 básica de derechos humanos que defendemos en Inditex.

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. Por ejemplo, en Marruecos llevamos a cabo un programa con este objetivo con *Medicus Mundi*.

Proyectos desarrollados en 2021

- *Medicus Mundi Protección* (Marruecos)
 - *HERrespect* (Bangladés)
-

EMPODERAMIENTO: involucrar a las trabajadoras en programas 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. En este sentido, tratamos de facilitar el acceso a las herramientas necesarias para que las mujeres puedan participar activamente en el entorno laboral involucrándolas en programas financieros, de liderazgo y de empoderamiento. Para ello, colaboramos con organizaciones internacionales como BSR o con organizaciones locales como AÇEV en Turquía.

Proyectos desarrollados en 2021

- *Together Strong* (Turquía)
 - *HERessentials* (Pakistán)
 - Herramienta de Auto-Diagnóstico (Bangladés, India y Vietnam)
 - *HERfinance - Empoderamiento financiero* (China)
 - *Diversidad e inclusión* (Portugal)
-

5.5.2.5.4. Salud y Seguridad Laboral

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



PRINCIPALES INDICADORES 2021



935.483

TRABAJADORES BENEFICIADOS



542

PROVEEDORES Y FÁBRICAS INVOLUCRADOS



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

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 principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

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. 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 mero cumplimiento legislativo.

Dentro de esta línea de trabajo llevamos a cabo iniciativas de evaluación y mejora continua en áreas como la seguridad estructural, antiincendios y eléctrica o la formación en salud y seguridad. Además, monitorizamos el cumplimiento de los planes de acción correctivos del RSC de Bangladés.

Proyectos desarrollados en 2021

- Evaluación estructural, antiincendios y eléctrica (Bangladés, Turquía y China)
- Evaluación, mejora continua y formación en salud y seguridad (Marruecos y Camboya)
- Monitorización del cumplimiento de los planes de acción correctivos del Accord RSC (Bangladés)
- Seguridad de calderas (Marruecos)

Preparación y respuesta ante emergencias

Una preparación y respuesta adecuada ante emergencias capacita a una organización 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.

Proyectos desarrollados en 2021

- Seguridad estructural, antincendios y eléctrica con técnicas avanzadas de diagnóstico (India y Pakistán)
 - Programa de formación para la preparación ante emergencias (Turquía)
 - Formación, evaluación y mejora de respuesta ante emergencias, riesgo eléctrico y de incendio (Pakistán)
-

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 este objetivo 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. Ejemplo de los programas que desarrollamos en esta línea de acción son el apoyo y acompañamiento a los Comités de Salud y Seguridad en Marruecos o el apoyo e involucración directa que llevamos a cabo en relación a los mecanismos de reclamación del RSC de Bangladés.

Proyectos desarrollados en 2021

- Apoyo y acompañamiento a los Comités de Salud y Seguridad (Marruecos)
 - Desarrollo y participación en la mejora de salud física y mental (Portugal y Vietnam)
-

HITO 2021

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 a 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. Además, este nuevo acuerdo reconoce la posibilidad de ampliar su alcance más allá de aspectos relacionados con la salud y seguridad, con el fin de abordar la debida diligencia en materia de derechos humanos.

El *International Accord* apoya la iniciativa RSC 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 colaboración con esta iniciativa, como parte de nuestro compromiso con la salud y seguridad en la cadena de suministro.

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 y oportunidades, la anticipación y la gestión del cambio. Nuestro trabajo con proveedores y fabricantes se centra especialmente en 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. En esta línea, llevamos a cabo proyectos en países como Vietnam, donde colaboramos con una universidad local de referencia.

Proyectos desarrollados en 2021

- Seguridad y bienestar en el entorno de trabajo (Vietnam)
- HOPE: Salud – Oportunidad de Proteger y Comprometerse (India)

5.5.2.5.5. Protección de Migrantes y Refugiados

PROTECCIÓN DE MIGRANTES Y REFUGIADOS

ESTRATEGIA



Planes de remediación para refugiados y migrantes



Prácticas de empleo y contratación justas para migrantes y refugiados



Fortalecer la cohesión social y laboral



ALIANZAS Y COLABORACIONES

- Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants (ASAM)
- Organización Internacional del Trabajo
- Refugee Support Center (MUDEM)
- Social Awareness and Voluntary Education (SAVE)
- United Work
- Support to Life



Asegurar que los derechos de los refugiados y los migrantes son respetados y que en las fábricas se proporciona un entorno de trabajo decente en el que se apoya la cohesión



DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS

- Educación
- Libertad de asociación
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión
- No discriminación
- Privacidad
- Prohibición de trabajo forzoso
- Propiedad
- Protección contra la violencia
- Salud
- Vida

ODS RELACIONADOS



PRINCIPALES INDICADORES 2021



40.828

TRABAJADORES BENEFICIADOS



115

PROVEEDORES Y FÁBRICAS INVOLUCRADOS



INDIA Y TURQUÍA

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

Las principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

Planes de remediación para refugiados y migrantes

Desde Inditex, 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. Estos planes son de especial relevancia en Turquía, donde colaboramos con la organización local MUDEM para su desarrollo.

Proyectos desarrollados en 2021

- Planes de remediación (Turquía)
 - *Sankalp* (India)
-

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. Ejemplo de nuestra labor es el programa *Sowbhagyam 2*, implantado en la región de Tamil Nadu en India en colaboración con la organización local SAVE, para evaluar los potenciales riesgos a los que se exponen las trabajadoras de las hilaturas y de esta forma llevar a cabo las medidas necesarias para reducirlo.

Proyectos desarrollados en 2021

- *Sowbhagyam* (India)
-

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 proyec-



tos, así como de la difusión de buenas prácticas en la cadena de suministro de Inditex. Nuestra labor es especialmente intensa en Turquía, donde trabajamos con organizaciones como *United Work*.

Proyectos desarrollados en 2021

- Proyecto de formación con *United Work* (Turquía)
 - Proyecto de integración con la OIT (Turquía)
 - Hacia un lugar de trabajo inclusivo para refugiados (Turquía)
 - Facilitar lugares de trabajo igualitarios y que generen una cultura de vida pacífica (Turquía)
-

5.5.2.5.6. Protección social

PROTECCIÓN SOCIAL

ESTRATEGIA



Acceso a protección social y beneficios sociales



Aliviar la pobreza y prevenir el abandono escolar



Salud y bienestar personal



Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable



ALIANZAS Y COLABORACIONES

- Alive & Thrive
- Covid-19 Action in the Global Garment Industry
- Istanbul Bilgi University
- Organización Internacional del Trabajo
- Pratham
- Swasti



Posibilitar el bienestar de los trabajadores en la cadena de suministro



DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS

- Educación
- Nivel de vida adecuado
- Protección social
- Salud

PRINCIPALES INDICADORES 2021



10.260

TRABAJADORES BENEFICIADOS



19

PROVEEDORES Y FÁBRICAS INVOLUCRADOS



CAMBOYA, CHINA, INDIA, TURQUÍA Y VIETNAM



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 en conceptos como maternidad, desempleo, accidentes laborales, enfermedad, vejez o discapacidad, así como protección de la salud. Además, desempeña 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.

Las principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

Acceso a protección social y beneficios sociales

La seguridad social es un conjunto de medidas y políticas que ayudan a todos los hogares e individuos a evitar o hacer frente a las dificultades financieras durante su vida. Nuestro compromiso pasa por evaluar y mejorar los sistemas de

HITO 2021

Iniciativa Covid-19: Action in the Global Garment Industry

La iniciativa, surgida en 2020 como respuesta conjunta a los efectos de la covid-19, “tiene como objetivo catalizar la acción de toda la industria de la confección global para ayudar a los fabricantes a sobrevivir a la interrupción económica causada por la pandemia y proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la confección. Esta acción global también exige trabajar en sistemas sostenibles de protección social para una industria de la confección más justa y resiliente”.

Inditex ha desempeñado un papel proactivo en la creación de esta iniciativa y, tras su adhesión formal, ha asumido junto con otra marca la representación de estas 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 2021, se ha seguido trabajando en las principales líneas de acción, que incluyen el fomento del diálogo social o el refuerzo de los sistemas de protección social, en países como Bangladés, Camboya, Etiopía, Haití, Indonesia o Pakistán.

gestión de seguridad social que se realizan en las fábricas de nuestros proveedores para, seguidamente, desarrollar planes para favorecer, con la ayuda de otros grupos de interés, que todos nuestros trabajadores tengan acceso a la seguridad social y otros beneficios sociales. Además, colaboramos activamente y de manera estrecha con las instituciones y organizaciones que puedan complementar dichos planes para garantizar el bienestar de los trabajadores.

Aliviar la pobreza y prevenir el abandono escolar

El primer gran desafío a realizar por parte de Inditex en las comunidades en las que viven los trabajadores de nuestra cadena de suministro es el de sumarse a combatir en la medida de lo posible los retos a los que se enfrentan, realizando **planes de acción** que contribuyan a promover los derechos de la infancia.

En este sentido desarrollamos planes para evitar el abandono escolar. Colaboramos con organizaciones expertas como la CYDD (*Association for the Support of Contemporary Living*) o 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.

Proyectos desarrollados en 2021

- Prevención del abandono escolar (global)
 - Separación sin distancia para padres y madres trabajadoras (China)
-

Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable

El agua potable, junto con el acceso a alimentos nutritivos, todavía representa un desafío para los trabajadores en algunos países de la cadena de suministro y, en particular, para algunos colectivos más vulnerables como las mujeres. A través de nuestra alianza con la organización *ALIVE & THRIVE* queremos avanzar en la creación de lugares de trabajo que favorezcan la lactancia materna en países como Camboya y Vietnam.

Proyectos desarrollados en 2021

- Madres en el trabajo - Entornos laborales que favorezcan la lactancia materna (Vietnam y Camboya)
-

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 tanto su estado de salud como 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 programas 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.

Proyectos desarrollados en 2021

- *Happiness for all* (India)
-

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

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



PRINCIPALES INDICADORES 2021



INDIA, MALI Y PAKISTÁN

Las materias primas son la base de cualquier producto que comercializa Inditex. 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 procesos de debida diligencia que nos permitan asegurar el respeto de sus derechos fundamentales.

Las principales **líneas estratégicas** dentro de esta AIP son las siguientes:

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

Existen particularidades 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 organiza-

ciones a nivel local e internacional y con las propias comunidades para potenciar la sostenibilidad.

Concretamente, con la OIT contamos desde 2017 con un acuerdo público-privado que promueve el cumplimiento de los derechos fundamentales de los productores de algodón en comunidades de India, Pakistán, China y Mali.

Proyectos desarrollados en 2021

- Acuerdo público-privado con la OIT (India, Pakistán, Mali)

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 grupos de interés clave 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.

Otro claro ejemplo de colaboración es la que mantenemos con la *Responsible Sourcing Network* en el proyecto YESS (*Yarn Ethically & Sustainably Sourced*). Este proyecto está basado en el 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.

Proyectos desarrollados en 2021

- *Yarn Ethically & Sustainably Sourced* (Global)
-

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.

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 per-

manente 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.

Además, Inditex es firmante del *Uzbek Cotton Pledge*, cuyo objetivo es la erradicación del trabajo forzoso en la cadena de producción de algodón en Uzbekistán.

Proyectos desarrollados en 2021

- *The Visible Thread* (Global)
-



5.5.2.6. Impacto positivo

El trabajo que realizamos tiene el objetivo final de **impactar positivamente a los trabajadores** de la cadena de suministro del Grupo. Gracias a la estrategia *Trabajador en el Centro* 2019-2022, aterrizada a través de las AIP y materializada con proyectos y planes específicos, llegamos a los trabajadores con el fin de empoderarlos, identificar sus necesidades y proporcionarles las herramientas para satisfacerlas, además de mejorar sus condiciones de vida y laborales, y las de todos aquellos que los rodean.

Los proyectos llevados a cabo en las fábricas y/o comunidades de los trabajadores desempeñan un papel fundamental para lograr resultados de transformación en las personas de la cadena de suministro y en la comunidad. 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 nuestros esfuerzos en la materia.

En 2021, hemos alcanzado a **1.366.420 trabajadores** a través de todas las iniciativas de *Trabajador en el Centro*.

1.366.420

TRABAJADORES ALCANZADOS

a través de todas las iniciativas de *Trabajador en el Centro* en 2021.