

# INDITEX

A woman with long dark hair, wearing a light-colored work jacket, is focused on her work at a green industrial sewing machine. She is in a factory setting, with other workers and sewing machines visible in the background. The scene is brightly lit, and the overall atmosphere is one of industriousness.

Trabajador en el Centro  
2022

## Sobre este informe

La **estrategia de gestión de la cadena de suministro desde la perspectiva de las personas** nace del compromiso de Inditex con los trabajadores, proveedores y fabricantes de su cadena de aprovisionamiento. El objetivo es procurar **entornos de trabajo socialmente sostenibles** basados en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como en el compromiso con una mejora continua de las condiciones de los trabajadores.

Para lograr estos propósitos hemos implantado la sostenibilidad **tanto en nuestro modelo de negocio como en nuestra cadena de suministro** desarrollando políticas, herramientas y prácticas para su adecuada gestión.

Es un **proceso continuo** de acompañamiento a nuestros proveedores en el que hemos implicado a nuestros grupos de interés y a aliados estratégicos en torno a retos compartidos para dar respuesta a todas las necesidades y expectativas. Con la culminación de la estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022, hemos avanzado del cumplimiento al compromiso, con una aspiración transformadora en los trabajadores, sus comunidades y en la propia industria textil.

Este documento presenta los resultados de la estrategia en 2022 y el balance del trabajo realizado estos cuatro años.





## Índice

1. Propósito de la estrategia
2. Colaboración y transversalidad
3. Estrategia
4. Áreas de Impacto Prioritarias
  - 4.1. Participación de los trabajadores
  - 4.2. Salarios dignos
  - 4.3. Género, diversidad e inclusión
  - 4.4. Salud y seguridad laboral
  - 4.5. Protección de migrantes y refugiados
  - 4.6. Protección social
  - 4.7. Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas
5. Balance
  - 5.1. Balance de Trabajador en el Centro 2019-2022
  - 5.2. Trabajador en el Centro 2023 - 2025



## 1. Propósito de la estrategia

Nuestra cadena de suministro contó en 2022 con 1.729 proveedores directos, situados en 50 mercados, que a su vez utilizaron 8.271 fábricas para la fabricación de nuestros productos. El conjunto de estos centros de trabajo dan empleo a más de tres millones de personas. **Estos trabajadores son el centro de nuestra estrategia de gestión socialmente sostenible de la cadena de suministro** que, partiendo del respeto y la promoción de los derechos humanos y laborales, busca su empoderamiento, participación y bienestar.

1.1. Nuestro propósito con Trabajador en el Centro / 1.2 Contexto: retos y oportunidades / 1.3. Recorrido



## 1.1. Nuestro propósito con Trabajador en el Centro


La industria textil es un relevante motor económico y de progreso en muchos países y regiones. En Inditex asumimos la responsabilidad y la oportunidad de contribuir a este desarrollo procurando **entornos productivos socialmente sostenibles** para los trabajadores de nuestra cadena de suministro, generando un impacto positivo y transformador. El objetivo es doble.

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

Garantizamos el cumplimiento de nuestro **Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores**, basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Contamos con un programa de cumplimiento dotado de herramientas de verificación y planes de acción para solventar incumplimientos.

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

La evolución de nuestra estrategia nos ha permitido, en la fase que ahora concluye (2019-2022), situarnos cerca del trabajador, **identificar sus necesidades** y focalizar nuestros esfuerzos en áreas prioritarias, con el objetivo de conseguir y contribuir a cambios sostenibles tanto para los trabajadores como para las comunidades en las que viven y la propia industria.

 Más información en el documento Cadena de suministro: gestión para transformar el sector

Concebimos la sostenibilidad como un **proceso de largo plazo** para alcanzar una industria más sostenible y unas comunidades más prósperas. Con esa visión colaboramos con los grupos de interés en los **retos compartidos** de la cadena de suministro y facilitamos al trabajador las herramientas necesarias para su empoderamiento, participación y bienestar. Abordamos la sostenibilidad con un **enfoque responsable**, transparente, transversal y supeditado al respeto de los derechos humanos.



En 2022 hemos culminado la estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022, surgida del análisis y evaluación continua de la cadena de suministro y tras un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos desarrollado en colaboración con la organización Shift.

## 1.2. Contexto: retos y oportunidades

La realidad es dinámica. Los países en los que estamos presentes afrontan nuevos retos geopolíticos, demográficos o socioeconómicos. Nuestros grupos de interés y las organizaciones con las que mantenemos alianzas estratégicas presentan crecientes expectativas y necesidades. El propio modelo de negocio de Inditex también evoluciona.

Por esto, las **estrategias de sostenibilidad** deben nacer con una **visión clara**, con objetivos alineados tanto interna como externamente, pero a la vez con la flexibilidad y adaptabilidad necesarias para dar respuesta a la realidad cambiante y asumir las nuevas necesidades que surjan durante su desarrollo. La crisis sanitaria global del covid-19 ha sido un claro ejemplo, impactando de lleno en nuestra estrategia de cuatro años, que se adaptó a las nuevas circunstancias.

En 2018, cuando diseñamos nuestra **estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022**, identificamos **siete Áreas de Impacto Prioritarias (AIP)** con retos y oportunidades que hoy día continúan siendo relevantes. No obstante, en estos cuatro años hemos identificado **nuevos retos y oportunidades** integrándolos en nuestro análisis y acciones. Actualmente, trabajamos para dar respuesta también a otras tendencias emergentes resultado de un contexto rápidamente cambiante.

### 1.2.1. Principales retos iniciales

#### Crear una estrategia basada en las necesidades de los trabajadores

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

### Entorno más exigente

Cientes, accionistas y organizaciones de la sociedad civil entienden que el impacto de los negocios va más allá de las fábricas al afectar también a las familias de los trabajadores y las comunidades donde residen. Así, exigen más transparencia y que las políticas de sostenibilidad profundicen en dichos niveles. Esto se traduce, entre otros, en un incremento exponencial del número de calificaciones de sostenibilidad enfocadas en la cadena de suministro y la creciente conciencia de los clientes sobre las condiciones en las que se fabrican los productos que compran.

### Retos en materia de derechos humanos

Un mejor conocimiento de nuestra cadena de suministro y el diálogo continuo con nuestros proveedores implica la profundización en la identificación de potenciales impactos. Asimismo, nos acercan al trabajador en asuntos relevantes como los salarios dignos o el diálogo social. Estos desafíos quedaron integrados y priorizados en la estrategia con el objetivo de fomentar el respeto por los derechos humanos.

### Metas globales

En los últimos años, Naciones Unidas han establecido dos hitos globales; los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ambos hacen de la sostenibilidad una pieza fundamental de la estrategia empresarial. Han sido universalmente aceptados y la sociedad tiene la expectativa de que las empresas actúen de manera responsable.

### Del cumplimiento al compromiso

Con Trabajador en el Centro hemos evolucionado del cumplimiento de nuestro Código Conducta de Fabricantes y Proveedores al compromiso de generar y contribuir a un impacto transformador y sostenible en los trabajadores con la creación de valor social positivo. La responsabilidad de los proveedores y el empoderamiento de los trabajadores han sido claves para el desarrollo de este enfoque.

### Fatiga de auditoría

Es un desafío revelado por la OCDE en su Guía de Diligencia Debida y una reflexión abierta en la industria. Las empresas deben buscar un equilibrio entre evaluar a los proveedores y evitar la duplicidad de evaluaciones en paralelo. Iniciativas como el *Social & Labor Convergence Program* (SLCP), en el que Inditex participa, facilita la el intercambio de información y las evaluaciones compartidas, reemplazando necesidad de auditorías sociales repetitivas.

📄 Más información en el apartado 5.6.1. Gestión de la cadena de suministro del Estado de Información No Financiera 2022

### 1.2.2. Nuevos retos

## Adaptar e impulsar nuestro trabajo en materia de derechos humanos

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

### Recientes desarrollos legislativos

A pesar de no ser vinculantes, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE son ya referentes globales y sus principios se han tenido en cuenta en el desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad. La Comisión Europea trabaja en una Directiva sobre Debida Diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad. Por otra parte, cada vez más países desarrollan legislaciones sobre debida diligencia empujando a las empresas a evolucionar del voluntarismo a la responsabilidad en materia de sostenibilidad y derechos humanos. Es el caso de Francia, Reino Unido o Alemania.



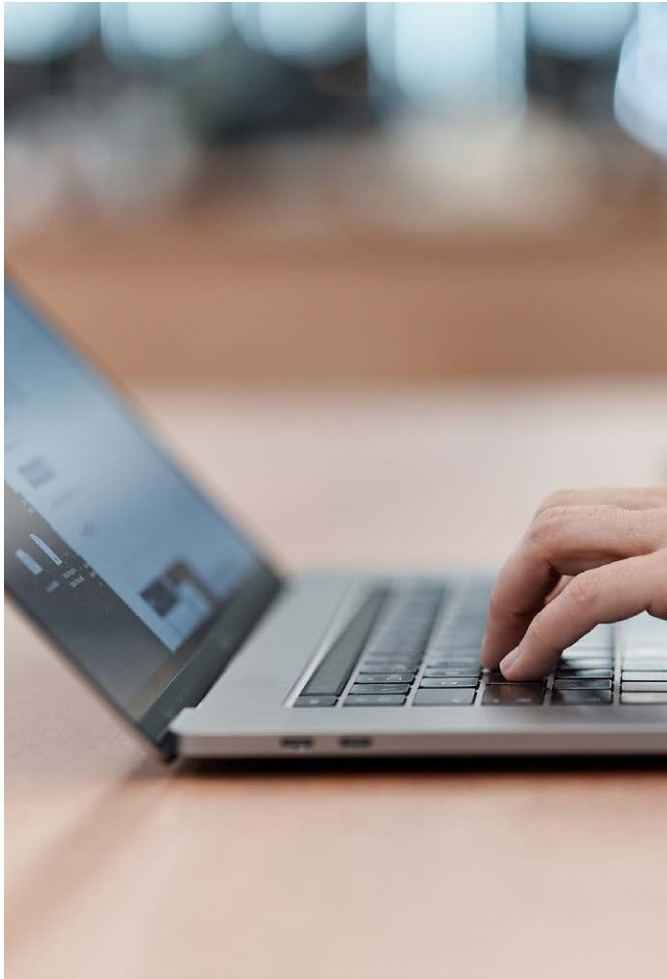
Además, la recién aprobada Directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD) va a equiparar a partir de 2025 el reporte de información sobre sostenibilidad con el de información financiera lo que obligará a las compañías a evolucionar sus reportes.

### Impacto de la crisis sanitaria

El covid-19 nos puso de manifiesto globalmente 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. Nos hizo conscientes de que en el futuro pueden llegar otras crisis que revelen y acentúen las desigualdades.

Ante la crisis sanitaria, no solo tuvimos que adaptar nuestra estrategia a las críticas circunstancias vividas, sino que apoyamos a los proveedores y trabajadores de nuestra cadena



de suministro elaborando guías para implementar las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores. Igualmente, participamos activamente en la iniciativa *Covid-19: Action in the Global Garment Industry* de la OIT.

### Visión más holística de la sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad avanza hacia una mayor integración entre las distintas ramas siendo cada vez más necesaria una mirada amplia y general. La interrelación entre factores sociales y medioambientales queda claramente reflejada en la histórica decisión de la Asamblea de Naciones Unidas en 2022 que declara que todas las personas del mundo tienen derecho a un medioambiente saludable.

En los últimos años hemos trabajado para que los planes y estrategias trazadas reflejen nuestro compromiso con la prosperidad de las personas y el planeta.

### 1.2.3. Impactos emergentes

#### Justicia racial, diversidad, equidad e inclusión

Las expectativas de los grupos de interés sobre la desigualdad y la injusticia están creciendo. Generarán la necesidad de implementar una mirada transversal sobre diversidad que tenga en cuenta aspectos relativos al género, raza, etnicidad o discapacidad. También se aprecia una creciente sensibilidad ante la equidad, además de la inclusión y la diversidad.

#### Clima y derechos humanos

Desde el punto de vista del clima, existen tres conceptos íntimamente relacionados, que condensan muchas de las consideraciones a tener en cuenta:

/ Justicia Climática: La contribución desigual al cambio climático de los países desarrollados en comparación con los que están en vías de desarrollo y el impacto desequilibrado entre ellos da lugar a este concepto.

/ Pobreza energética: Situación en la que se encuentra un hogar en la que no se pueden cubrir las necesidades básicas de abastecimiento energético, como consecuencia

de un nivel de ingresos insuficiente y que, en su caso, puede verse agravada por tener una vivienda ineficiente energéticamente.

/ Transición justa: Medidas que garanticen a los trabajadores y territorios afectados por la transición hacia una economía más sostenible, un trato equitativo y solidario, minimizando los impactos negativos sobre el empleo y la despoblación de estos territorios.

#### Cambios en los patrones de migración

Se espera un aumento significativo de los refugiados climáticos: unos 200 millones para 2050. Además, conflictos como el de Rusia y Ucrania están perpetuando los flujos migratorios y colocando a millones de personas en situación de vulnerabilidad.

#### Agua y contaminación

El agua es un recurso natural escaso cuya disponibilidad se ve aún más comprometida por las necesidades asociadas a la demanda de una población creciente. En este contexto, la industria de la moda es una consumidora de agua ya que, desde la producción de algunas materias primas hasta el lavado doméstico de las prendas, existe presión sobre este elemento. El acceso a agua potable o la contaminación potencial en procesos como la tintura son aspectos relevantes en la cadena de suministro.

#### Automatización del sector

La digitalización y automatización del sector se espera que se acelere en los próximos años. Este avance plantea preguntas esenciales sobre “el futuro del trabajo”, las habilidades que necesitamos para los trabajos actuales y futuros, la calidad de esos trabajos y sus consecuencias en aspectos como la desigualdad de género o la protección social.

#### Impulso a la circularidad

El potencial transformador de la circularidad es una oportunidad única para ajustar los procesos de la industria y adaptarse a un contexto cambiante e integrar enfoques ambientales y sociales para garantizar que los planes estratégicos sirvan a una estrategia de sostenibilidad holística.

# Recorrido

## FASE 1 (2001- 2013)

Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores

Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas



Renovación del Código de Conducta



Adhesión a Better work

Adhesión a Accord Bangladesh



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

Renovación del Código de Conducta

Buyer partner de BetterWork

## FASE 2 (2014- 2018)

Adhesión a ACT



Objetivos de Desarrollo Sostenible



Adhesión a Better than Cash Alliance



Acuerdo Público Privado



Protección de los derechos fundamentales en la producción de materias primas

## FASE 3 (2019- 2022)

Business Learning Programme de Shift



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



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



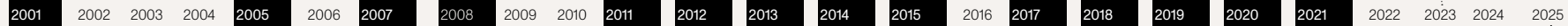
## FASE 4 (2023- 2025)



Foco en la voz del trabajador y el impacto

Actualización de debida diligencia

Integración de impactos medioambientales



Creación clústeres

Adhesión a Ethical Trading Initiative



Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union



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

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos



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



Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union



Trabajador en el Centro 2019 - 2022



Renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union



Trabajador en el Centro 2023 - 2025





### 1.3. Recorrido

La gestión de la cadena de suministro desde una perspectiva de personas, enclavada en nuestra estrategia corporativa de derechos humanos, tiene un extenso recorrido. A lo largo de los años, hemos desarrollado estrategias y programas que recogen las mejores prácticas internacionales y que mejoran el conocimiento de la cadena de suministro, de su contexto y de las necesidades de los trabajadores.

Contamos con **políticas y herramientas** que sostienen las distintas estrategias, con **sólidas alianzas y colaboraciones**

## El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores

Uno de los primeros hitos de nuestro trabajo en torno a la sostenibilidad, fue elaborar el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores como pilar en el que basamos nuestra relación con los proveedores. Marca nuestros estándares de cumplimiento obligatorio en materia de derechos humanos y laborales, salud, seguridad del producto, y medioambiente. Se presentó en 2001 tras su aprobación por el Consejo de Administración.

El Código se basa en la Declaración de Derechos Humanos de la ONU y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Se inspira, además, en los principios de la OCDE, el Código Base de la ETI (*Ethical Trading Initiative*) y en los principios del Pacto Mundial, entre otros.

El ámbito de aplicación del Código se extiende a toda nuestra cadena de suministro y es de obligado cumplimiento para todos nuestros proveedores independientemente de su nivel de producción. El Código se revisa periódicamente para adaptarlo a nuevas realidades, incorporar buenas prácticas y reforzar su validez.

con sindicatos, gobiernos, ONG y otras organizaciones expertas en la materia y con un **equipo interno global** de amplia experiencia. Gestionamos la cadena de suministro junto a nuestros proveedores y grupos de interés, afrontando los retos de forma compartida para dar respuesta a todas las expectativas.

#### 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 se puso en marcha bajo un claro liderazgo desde la alta dirección de la empresa y con un marcado sentido de responsabilidad con quienes están produciendo nuestras prendas; 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, actualmente, continúan siendo la base para su gestión.

Más información en el apartado 5.6. Proveedores del Estado de Información No Financiera 2022 y en el documento Cadena de suministro: gestión para transformar el sector

#### Fase 2 (2014-2018)

El **“Plan Estratégico para una cadena de suministro estable y sostenible 2014-2018”** organizó y reforzó el trabajo ya realizado hasta entonces. Marcó dos objetivos: asegurar el cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y reiterar el compromiso con los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Desarrolló cuatro líneas de actuación –identificación, evaluación, optimización y sostenibilidad– y avanzó en el conocimiento de los proveedores y fabricantes, su evaluación



exhaustiva y el establecimiento de relaciones de confianza. Con este plan se iniciaron el sistema online de fabricantes y pedidos, las auditorías de trazabilidad y las prácticas de compra responsable con equipos de compra. Se actualizó la metodología de las auditorías sociales y de las auditorías *pre-assessment*.

Damos el paso del cumplimiento al compromiso priorizando el impacto positivo sobre los trabajadores, las comunidades, nuestra cadena de suministro y, en última instancia, sobre la industria textil en general.

En base a la experiencia y aprendizaje de este plan, en 2018 definimos siete Áreas de Impacto Prioritarias (AIP) en las que enfocar acciones a más largo plazo. Situamos al trabajador en el centro y orientamos los proyectos hacia el cambio sistémico y su empoderamiento.

### Fase 3 (2019-2022)

Nace así la estrategia “Trabajador en el Centro 2019- 2022” con la que damos el paso **del cumplimiento al compromiso priorizando el impacto positivo y transformador** sobre los trabajadores, las comunidades, nuestra cadena de suministro y, en última instancia, sobre la industria textil en general.

En cada una de las siete Áreas de Impacto Prioritarias hemos desarrollado proyectos, actividades, acciones y alianzas. La formación y el acompañamiento a los proveedores han sido herramientas fundamentales. En esta tercera fase hemos prestado especial atención a la medición y evaluación de los resultados, contemplados dentro del proceso de diligencia debida que implica a toda la Compañía.

Todo ello se lleva a cabo mediante estrictos estándares 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.

### Fase 4 (2023-2025)

En 2022 hemos **actualizado el ejercicio de debida diligencia**. Con los aprendizajes de los últimos veinte años y en particular de la estrategia culminada en 2022, **hemos evolucionado la estrategia “Trabajador en el Centro”** para incorporar nuevos elementos y consolidar proyectos y alianzas. El espíritu de la nueva estrategia recoge la vocación de impacto y compromiso e incorpora de manera más acentuada un enfoque de transformación y desarrollo.

📄 Más información en el apartado 5.2. Trabajador en el Centro 2023 - 2025 de este informe







## 2. Colaboración y transversalidad

Estos dos conceptos son nuestros principales vehículos, nuestro método para implementar la sostenibilidad en nuestra cadena de aprovisionamiento y en nuestro modelo de negocio.

Mediante la **colaboración** identificamos retos y expectativas de **nuestros grupos de interés** y **trabajamos junto a ellos** para responderlos. La **transversalidad** **enfoca a todo el Grupo** en la sostenibilidad para generar un impacto positivo y crear valor.

2.1. Cultura de colaboración: el motor del cambio / 2.2. Gobernanza de la sostenibilidad / 2.3. Transversalidad / 2.4. Clústeres: colaboración en el terreno / 2.5. Acompañar a nuestros proveedores / 2.6. Prácticas de compra responsable / 2.7. Alianzas estratégicas



La estrategia Trabajador en el Centro, iniciada en 2019 y culminada en 2022 ha consolidado y **profundizado** la cultura de colaboración como vehículo para la transformación y el impacto.

La **colaboración** con los grupos de interés y los aliados estratégicos ha sido herramienta fundamental para extender la sostenibilidad en la cadena de suministro. Se ha materializado en proyectos, actividades, acciones y alianzas para asegurar que nuestros proveedores y fabricantes trabajan de acuerdo a los valores y prácticas responsables que definen al Grupo y afrontar retos comunes de la industria hacia el desarrollo sostenible.

Este proceso solo es posible si la sostenibilidad está **plenamente integrada** en el modelo de negocio de Inditex. La **apuesta firme** de la dirección de la Compañía y la **transversalidad** desde un enfoque sistémico han impregnado la sostenibilidad en toda la Compañía, así como en todas las actividades de la cadena de valor.

## 2.1. Cultura de colaboración: el motor del cambio

La sostenibilidad es un **ejercicio continuo**. Los desafíos que plantea una cadena de suministro global **implican no solo a la propia Compañía**, también a otros actores (proveedores, fabricantes, empresas, comunidades) y a los grupos de interés: representantes de los trabajadores, ONG, organismos internacionales y gobiernos.

Son, por tanto, desafíos compartidos que se han de gestionar desde la colaboración. En Inditex apostamos decididamente por el diálogo para conocer la visión y expectativas de todos los implicados, crear un marco de **transparencia** y generar un clima de **confianza**.

Desde esta **cultura del diálogo** conseguimos:

/ Identificar los retos.

/ Determinar objetivos comunes.

/ Establecer un criterio y un plan de acción.

## Nuestros grupos de interés

Cultura de colaboración



Gobiernos



Trabajadores



Proveedores



Representantes de trabajadores



Sociedad civil



ONG



Organizaciones internacionales



Otras marcas

Respuesta a expectativas

Transparencia

Mecanismos de reclamación

Consulta y diálogo

Alianzas

/ Responder a las expectativas de todas las partes.

Este proceder es parte de la cultura de Inditex. Así nacen las **acciones, proyectos, actividades y alianzas** que ponemos en marcha continuamente en toda nuestra cadena de suministro.

El resultado deseado es generar un **impacto positivo y transformador** para crear valor de forma sostenible en nuestros proveedores, fabricantes, trabajadores, sus comunidades y, por extensión, en la industria textil global.

*i* Más información en apartado 4.2. Relación con los grupos de interés del Estado de Información No Financiera 2022

## 2.2. Gobernanza de la sostenibilidad

Inditex desarrolla, desde 2001, su modelo de sostenibilidad que se extiende por **todos los niveles de la Compañía**. La tercera fase desarrollada entre 2019 y 2022, ha profundizado en esta transversalidad porque nos permite trabajar en red, **integrando la sostenibilidad en el modelo de negocio**. Así,

incorporamos las mejores prácticas en los procesos de la Compañía adelantándonos en muchas ocasiones a las demandas de los grupos de interés. Este compromiso parte de una apuesta firme de la alta dirección y se ha concretado en un sistema de Gobernanza que incluye diversas políticas que implican a todos los niveles y personas de la Compañía y guían todas nuestras actividades.

El primer hito fue el **Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores** (2001) que establece nuestros estándares de cumplimiento obligatorio en materia de derechos humanos y laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad del producto en la cadena de suministro. El compromiso del Grupo se ha ampliado con nuevas políticas, entre las que destacan:

/ Política de Sostenibilidad (2015)

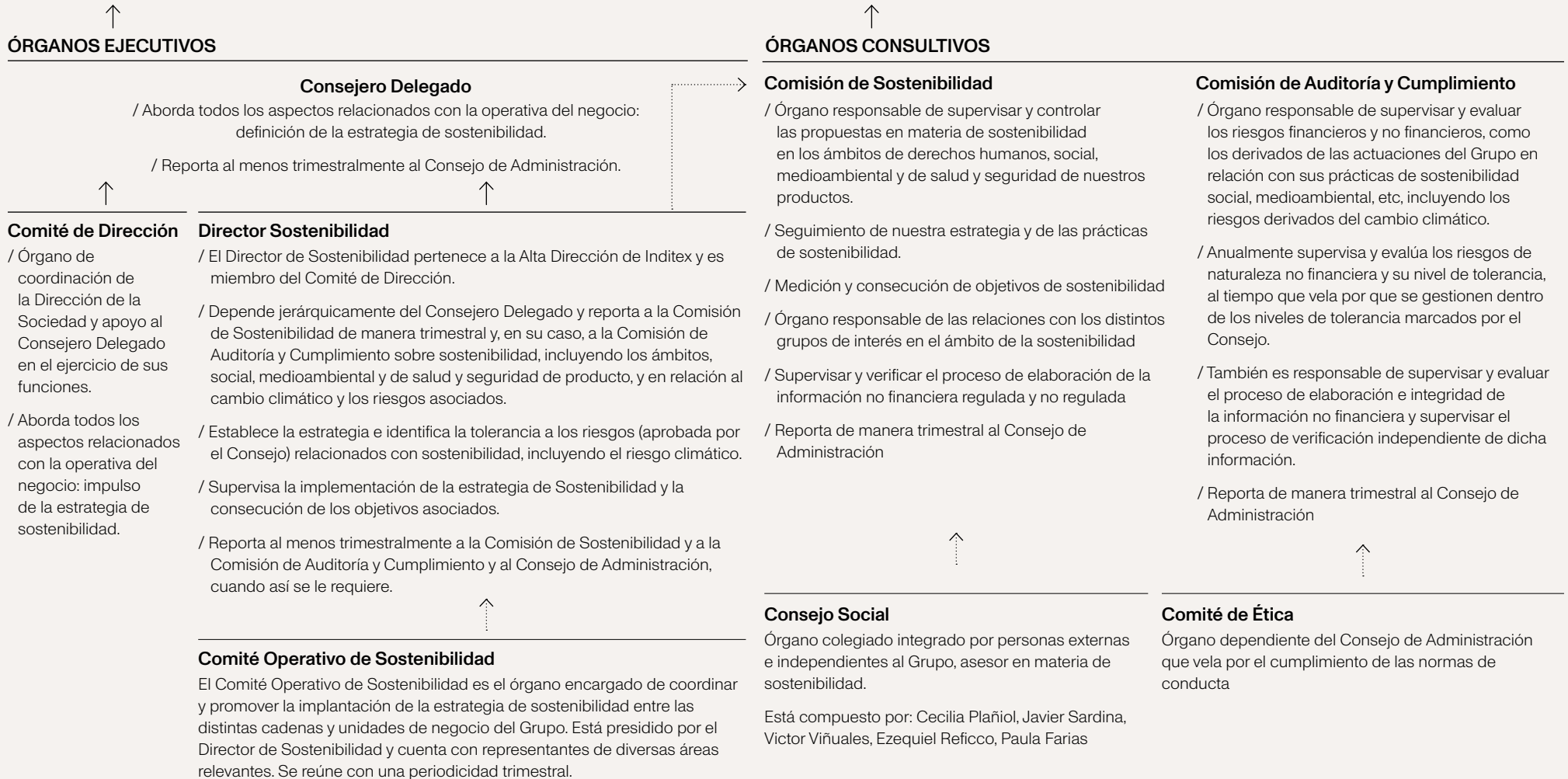
/ Política de Derechos Humanos (2016)

/ Política de Diversidad e Inclusión (2017)

# Gobernanza en Sostenibilidad

## Consejo de Administración

Órgano responsable de aprobar la estrategia de sostenibilidad de Inditex.



### Órganos responsables

El **Consejo de Administración** es el responsable de aprobar la estrategia de sostenibilidad y la Política de Derechos Humanos.

La **Comisión de Sostenibilidad** es el órgano responsable de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad, así como las relaciones con los distintos Grupos de Interés. Los **departamentos de Sostenibilidad Corporativa** y los responsables de Sostenibilidad de las marcas se encargan de la gestión. El **Director de Sostenibilidad** corporativo pertenece a la alta dirección y al Comité de Dirección de Inditex.

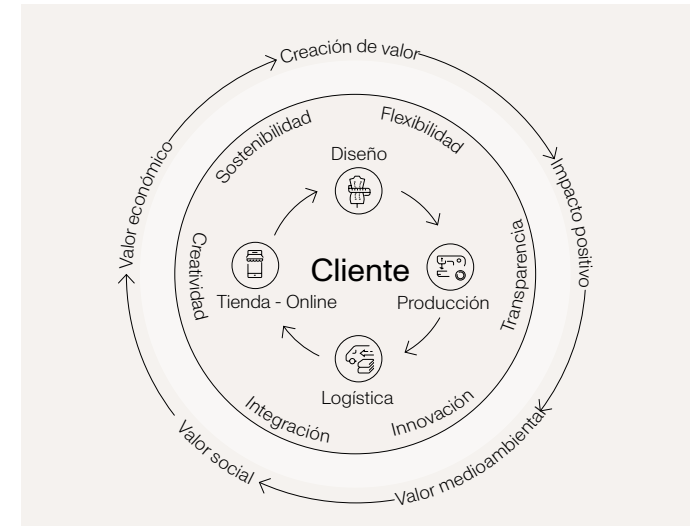
El **Comité de Ética** vela por el cumplimiento de nuestros Códigos de Conducta, tanto el interno como el de Fabricantes y Proveedores. El **Consejo Social** es un órgano

de carácter asesor y consultivo permanente, integrado por personas o instituciones externas.

La Compañía define objetivos ambiciosos y metas concretas en materia de sostenibilidad, vinculando la retribución variable de distintos colectivos del Grupo a su cumplimiento.

### 2.3. Transversalidad

La sostenibilidad se incorpora a los **procesos y decisiones de negocio**. Forma parte de los valores y la cultura ética de la Compañía. Todas las **personas** que trabajan en Inditex la tienen presente en su día a día, independientemente de su puesto y función. Las nuevas incorporaciones de personal de oficinas reciben una **formación** en la que la sostenibilidad tiene un papel destacado.



Las empresas de nuestra **cadena de suministro** dan a conocer a todos sus empleados nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores que, además, debe quedar expuesto en un lugar accesible y en el idioma local.

La sostenibilidad está incorporada a nuestros productos en todo su ciclo de vida.

/ **Diseño:** los equipos de diseño crean las nuevas colecciones teniendo en cuenta la composición del producto y su proceso de fabricación para usar únicamente sustancias respetuosas con la salud de las personas y el medioambiente.

/ **Equipos de compra:** cuidamos su capacitación ya que sus acciones y decisiones tienen un impacto directo en la sostenibilidad de los productos y de toda la cadena de suministro.

/ **Producción:** los equipos de gestión sostenibilidad acompañan y apoyan a los fabricantes para asegurar el cumplimiento de nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y que las instalaciones cumplan nuestros estrictos estándares sociales y medioambientales.



/ **Logística y transporte:** los centros de distribución cuentan con procesos de evaluación y auditoría además de formación para su personal. Asimismo, han recibido formación en derechos humanos.

/ **Distribución:** nuestras personas en tienda se han convertido en los mejores embajadores de nuestra cultura a través del programa *Changemakers*.

① Más información el apartado 4.1. Sostenibilidad, uno de nuestros pilares del Estado de Información No Financiera 2022

## 2.4. Clústeres: Colaboración en el terreno

La cercanía con nuestros fabricantes y proveedores es fundamental para conocer sus necesidades y determinar los retos que vamos a afrontar de forma compartida. Queremos estar sobre el terreno y comprender la situación real de los países donde se encuentra nuestra cadena de suministro. Por eso en Inditex hemos creado los espacios de diálogo y colaboración que denominamos clústeres. En ellos, el trabajo conjunto es un proceso de apoyo continuo y acompañamiento.

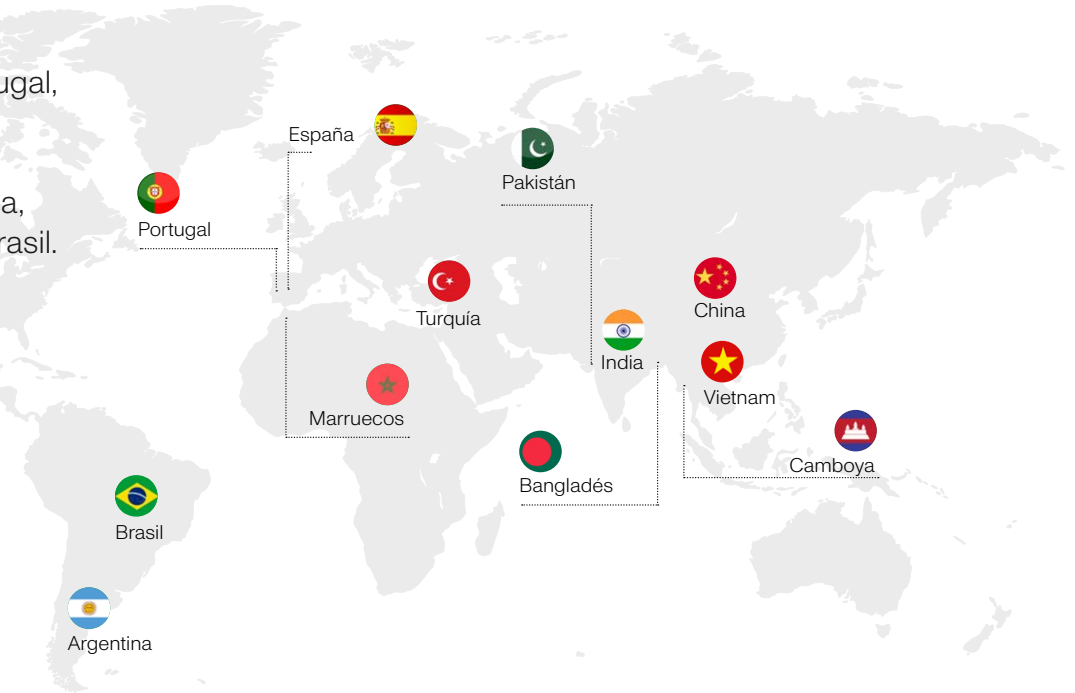
Contamos con 12 clústeres ubicados en España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Argentina y Brasil. Representan el 98 % de la producción de nuestros proveedores. Cada clúster reúne a profesionales locales con una dilatada experiencia en el ámbito de la sostenibilidad. Son equipos multidisciplinares con un amplio abanico de habilidades y competencias que se mantienen en contacto directo con proveedores, trabajadores, sindicatos, ONG, autoridades locales y nacionales, organizaciones internacionales e instituciones académicas, entre otros.

## 2.5. Acompañar a nuestros proveedores

Los equipos de compra y de sostenibilidad mantienen una relación continua y muy cercana con los proveedores. En Inditex la entendemos como una relación a largo plazo. En este sentido, nuestros clústeres son también una herramienta clave para

12  
clústeres: España, Portugal,  
Marruecos, Turquía,  
India, Bangladés,  
Pakistán, Vietnam, China,  
Camboya, Argentina, Brasil.  
Mercados que  
representan un

98%  
de la producción de  
nuestros proveedores



implementar nuestra estrategia de sostenibilidad al desarrollar el acompañamiento de forma local durante toda la relación comercial.

La sensibilización y capacitación de nuestros proveedores nos permite abordar la sostenibilidad social como una responsabilidad compartida. El proveedor debe respetar y fomentar los derechos humanos, laborales y sociales no solo como exigencia irrenunciable para su relación comercial con Inditex, sino por su propia responsabilidad.

De hecho, la relación con el proveedor comienza antes incluso de formar parte de nuestra cadena de aprovisionamiento ya que realizamos evaluaciones previas para determinar si cumplen nuestros requisitos en materia de respeto de derechos humanos y laborales, entre otros. Solo los fabricantes con un resultado apto pueden recibir pedidos.

Por nuestra parte, desde la filosofía de mejora continua, diálogo y cooperación, brindamos un apoyo permanente que se concreta en distintos tipos de acciones:

- / **Evaluaciones continuas:** todos los proveedores y fabricantes están sujetos a evaluaciones periódicas en forma de auditoría social.
- / **Formación especializada:** en temas como igualdad de género, libertad sindical, salarios dignos o seguridad y salud laboral.
- / **Proyectos:** cuando detectamos necesidades específicas sobre las que actuar.
- / **Planes de Acción Correctivos (PAC):** cuando nuestras evaluaciones continuas detectan un incumplimiento, nuestros equipos apoyan al proveedor para corregirlos o prevenirlos.

## 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

El objetivo es acompañar, mejorar y evaluar el cumplimiento de los requerimientos y estándares de nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, así como la legislación aplicable en cada país y los estándares internacionales de referencia.

El resultado es contribuir al bienestar de los trabajadores, el entorno laboral y la industria en general a partir de una cadena de suministro socialmente responsable.

### Capacitación de proveedores

La gestión responsable de nuestras compras en la cadena de suministro comienza por acompañar a nuestros proveedores en la mejora de su desempeño social y en el cumplimiento de nuestros requerimientos y procedimientos. Las formaciones son un elemento esencial para dar a conocer nuestros estándares y nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

Además, realizamos formaciones más concretas, bien por necesidades detectadas en nuestras evaluaciones periódicas, bien por interés de los proveedores o por iniciativa propia. Así, desarrollamos formaciones en materias como igualdad de género, diversidad, libertad sindical, seguridad en el puesto de trabajo o salud laboral.

# 1.042

Proveedores formados en 2022

## 2.6. Prácticas de compra responsable

Las acciones y decisiones de los equipos de compra tienen un impacto directo en la sostenibilidad social de los productos y de toda la cadena de suministro. Estos equipos tienen, además, una relación muy cercana con los proveedores.

En la estrategia que se ha desarrollado entre 2019 y 2022, hemos avanzado en la implementación de prácticas de

compra responsable. Son una guía para los compradores y equipos de producto **cuando interactúan y negocian con los proveedores** y comprenden:

- / La planificación estratégica,
- / El aprovisionamiento,
- / El desarrollo,
- / La compra,
- / Los valores y principios que afectan a los trabajadores.

El objetivo es procurar **salarios dignos y mejores condiciones laborales** a los trabajadores de nuestra cadena de suministro, de acuerdo a nuestro compromiso con la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*) en la que participamos activamente desde su creación en 2015.

### Cinco compromisos

En 2018 reforzamos nuestra colaboración con ACT mediante la adhesión a los cinco compromisos sobre prácticas de compra:

- / **Formar** a los empleados en prácticas de compra responsable.
- / **Respetar** las condiciones de pago previamente acordadas.
- / **Mejorar** la planificación en el proceso de compra.
- / **Identificar** el componente de mano de obra de un producto.
- / **Implantar** una estrategia de salida consensuada cuando se decide dejar de trabajar con un proveedor.

Para implantar estos compromisos en nuestro modelo de negocio hemos **formado a nuestros equipos comerciales** para que puedan adoptar las mejores prácticas con perspectiva de sostenibilidad y derechos humanos. Además, hemos desarrollado y puesto a su disposición **sistemas**

de gestión que miden el desempeño de cada proveedor y fábrica en sostenibilidad para que los equipos comerciales puedan incorporar todos los criterios de sostenibilidad en sus decisiones de compra.

## The Sustainable Fashion School

The Sustainable Fashion School es un espacio de conocimiento e inspiración en el que nuestros equipos de compras y diseño son acompañados por una base muy sólida de conocimientos técnicos y con acceso a las últimas innovaciones en materia de sostenibilidad.

En 2022, en el ámbito de este proyecto, hemos impartido más de 57.000 horas de formación para los equipos de producto de todas las marcas del Grupo.

Más de 950 personas de los equipos de diseño, compras, tejidos y control de calidad de Zara participan en la primera edición. En mayo de 2022 se lanzó una segunda edición, esta vez dirigida a todos los equipos de producto del resto de las marcas del Grupo. Más de 780 personas participan también en el itinerario formativo que iniciaron anteriormente sus compañeros de Zara, acumulando el programa más de 1.700 personas inscritas.

## 2.7. Alianzas estratégicas

La colaboración con otras organizaciones es un pilar fundamental para lograr nuestro objetivo de una cadena de suministro socialmente sostenible.

En estos cuatro años de la estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022 hemos ampliado y profundizado la colaboración y el diálogo con gobiernos, sindicatos, instituciones académicas,

## Alianzas destacadas en 2022

Las organizaciones nos aportan valiosos principios, recursos, habilidades, herramientas y experiencia para alcanzar los objetivos, tanto generales como específicos, de las siete Áreas de Impacto Prioritarias (AIP) que la estrategia Trabajador en el Centro identificó en 2019.

### IndustriALL Global Union

En 2022 hemos firmado un nuevo protocolo que renueva y refuerza el Acuerdo Marco Global con la federación internacional de sindicatos **IndustriALL Global Union** que representa a más de 50 millones de trabajadores en 140 países. Celebramos 15 años de esta alianza, un hito relevante en la historia de Inditex y una de nuestras herramientas más valiosas para promocionar la participación de los trabajadores, el respeto a la libertad de asociación y el impulso a la negociación colectiva.

### Organización Internacional del Trabajo

La alianza estratégica con la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) es otro ejemplo de nuestras alianzas de largo plazo. A través del acuerdo público privado con esta organización hemos impartido sesiones de capacitación y organizado proyectos de sensibilización para difundir los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo así como la importancia de la libertad sindical y los convenios colectivos entre organizaciones, empresas y trabajadores productores de algodón en países como India, Pakistán o Mali.

### ACT

Junto a **ACT (Action, Collaboration, Transformation)** hemos trabajado en 2022 en Turquía, Bangladés y Camboya por la consecución de salarios dignos en la cadena de suministro a través de prácticas de compra responsable y la negociación colectiva.

### Organizaciones nacionales y locales

Además de las grandes alianzas con organizaciones internacionales, también desarrollamos proyectos concretos con multitud de organizaciones nacionales o locales. Por ejemplo, en Bangladés, Camboya, China, Egipto, India y Vietnam hemos promovido la inclusión financiera de los trabajadores, especialmente las mujeres, a través del programa **HERfinance** de la organización **BSR**.

En Marruecos e India hemos desarrollado proyectos con **Medicus Mundi** y **St. Johns Medical College** para facilitar servicios de atención médica, principalmente de maternidad y salud reproductiva. Con **MUDEM** hemos trabajado en Turquía en la implantación de planes de remediación para refugiados y migrantes.

organizaciones locales e internacionales y representantes de la sociedad civil, entre otros.

El trabajo junto a estos aliados se basa en un enfoque abierto, un diálogo constante y la generación de vínculos de confianza. En torno a estas premisas aunamos fuerzas para avanzar en

nuestra estrategia y objetivos comunes, desarrollar nuevas iniciativas y generar valor.

Con cada proyecto y cada actividad generamos un impacto positivo para avanzar hacia la transformación sostenible de nuestro sector y de la sociedad.



En las alianzas estratégicas, las organizaciones nos aportan sus recursos y experiencia para desarrollar unos proyectos que comparten y materializan los principios expresados en declaraciones como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT o los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



## Colaboraciones por Área de Impacto Prioritaria 2022

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
ACT (Action, Collaboration, Transformation)	ACT (Action, Collaboration, Transformation)	Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV)	AKUT	Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants (ASAM)	Alive & Thrive	Better Cotton
Better Work	Better than Cash Alliance	Associação Plano i	International Accord For Health And Safety In The Textile And Garment Industry	Organización Internacional del Trabajo	Covid-19: Action in the Global Garment Industry	Organic Cotton Accelerator (OCA)
Ethical Trading Initiative	BSR (Business for Social Responsibility)	BSR (Business for Social Responsibility)	Medicus Mundi Sur	Pratham	Network of Organizations Working for People with Disabilities Pakistan (NOWPDP)	Organización Internacional del Trabajo
IndustriALL Global Union	East China University of Political Science and Law (ECUPL)	Casal dels Infants	RMG Sustainability Council (RSC)	Refugee Support Centre (MUDEM)	Organización Internacional del Trabajo	Responsible Sourcing Network (RSN)
Organización Internacional del Trabajo	IndustriALL Global Union	Medicus Mundi Sur	St. Johns Medical College	Social Awareness and Voluntary Education (SAVE)	Swasti	
Smart Myanmar Textile & Garment	Organización Internacional del Trabajo	St. Johns Medical College		United Work		
Universidad de Oxford	Universidade do Minho					
Universidad de Toronto						



### 3. Estrategia

Manteniendo el foco en los derechos humanos y laborales, Trabajador en el Centro ha evolucionado hacia el objetivo de la transformación y el impacto positivos, para mejorar las condiciones sociales y la vida de los trabajadores y sus comunidades.

3.1. El trabajador, nuestra prioridad / 3.2. Elementos clave de la estrategia / 3.3. Debida diligencia

## 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.



**1.576.549**

**Trabajadores**  
beneficiados por la estrategia  
Trabajador en el Centro en 2022

**1.770**

**Proveedores y fábricas**  
alcanzados por la estrategia  
Trabajador en el Centro en 2022

**47**

**Proyectos**  
desarrollados por la estrategia  
Trabajador en el Centro en  
fábricas y/o comunidad en 2022

**100%**

**Proveedores**  
cubiertos por la estrategia

**36**

**Organizaciones**  
con las que colaboramos

### Áreas de Impacto Prioritarias



#### Participación de los trabajadores

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



#### Salarios dignos

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



#### 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 una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.



#### Salud y seguridad laboral

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



#### Protección de los migrantes y los 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.



#### Protección social

Posibilitar el bienestar de trabajadores felices y saludables en la cadena de suministro.



#### 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.

### 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.



### 3.1. El trabajador, nuestra prioridad

Trabajador en el Centro 2019-2022 se despliega en el 100% de la cadena de suministro incluyendo a todos los proveedores y fabricantes, tanto directos como indirectos, involucrados en la producción de los artículos comercializados por cualquier marca de Inditex.

Esta ha sido la tercera fase de la estrategia de sostenibilidad social que iniciamos en 2001 tras convertirnos en la primera empresa española adherida al Pacto Mundial de las Naciones

Unidas y redactar nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores (basado en las principales declaraciones internacionales sobre derechos humanos y laborales).

Tras consolidar los procesos de verificación y evaluación del cumplimiento de los derechos humanos y laborales en nuestros proveedores, fuimos ampliando los objetivos al situar al trabajador en el centro. Gracias a la experiencia obtenida en las dos primeras fases, y a partir de un proceso de debida diligencia en derechos humanos, establecimos siete áreas de impacto prioritarias sobre las que hemos trabajado estos cuatro últimos años.



En estos cuatro años hemos actuado en dos niveles íntimamente relacionados:

- / **Proveedores y fábricas**, con los que hemos optimizado nuestros procesos de verificación, evaluación y cooperación para garantizar el respeto a todos los derechos humanos y laborales en el 100% de la cadena de suministro.
- / **Trabajadores y comunidades**, a los que nos hemos acercado para conocer sus necesidades y darles respuesta, proporcionando formación y herramientas para generar un impacto positivo y transformador.

Reforzando ambos niveles e impulsando la sostenibilidad en su perspectiva más transformadora, la estrategia también se ha concentrado en la colaboración con distintos grupos de interés para ser palanca de cambio hacia una industria y unos entornos productivos más prósperos y sostenibles.



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

Trabajador en el Centro ha desarrollado en cuatro años más de 50 proyectos beneficiando a más de dos millones de trabajadores. Todo este proceso ha sido posible por la colaboración con nuestros grupos de interés y aliados estratégicos, aunando esfuerzos y voluntades mediante el diálogo y la cooperación hacia el objetivo común de situar al trabajador en el centro y de generar un impacto positivo y transformador en sus condiciones laborales y socioeconómicas.

### 3.2. Elementos clave de la estrategia

#### El trabajador, siempre en el centro

El principal avance de Trabajador en el Centro 2019-2022 en el recorrido de la gestión socialmente sostenible de la cadena de suministro ha sido precisamente el que indica su nombre: situar al trabajador en el centro de nuestra estrategia. Lo hemos conseguido mediante un ejercicio continuo de acercamiento y escucha a los trabajadores para identificar sus necesidades.

Los principios de acompañamiento, colaboración y diálogo con los proveedores nos han ayudado a desarrollar un marco para actuar directamente en las fábricas.

Asimismo, nos hemos acercado al trabajador a través de sus representantes en el marco de nuestro Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*, también con nuestra relación con proxis como ONG u organizaciones locales que conocen de primera mano la realidad en las fábricas y comunidades y por supuesto también a través de un contacto directo con los trabajadores. Muestra de ello es el proyecto que llevamos a cabo junto con la Universidad de Oxford en el que se recogieron las prioridades de 2.500 trabajadores de nuestra cadena de suministro en Marruecos.

El plan estratégico de sostenibilidad se ha concebido, desde un principio, teniendo en cuenta tres esferas en las que centrar nuestros objetivos: entorno laboral seguro y adecuado, bienestar del trabajador e industria sostenible.

#### Tres dimensiones

### 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.**



### 3.3. Debida diligencia

La debida diligencia es un componente esencial en la estrategia de derechos humanos y la aplicamos a nuestra cadena de suministro mediante un modelo de identificación y priorización de sus potenciales impactos.

Para este proceso contamos con la colaboración de uno de nuestros aliados estratégicos, la organización Shift, líder en materia de derechos humanos. Basándonos en la experiencia del anterior plan estratégico 2014-2018, el

diálogo con los grupos de interés y el conocimiento de los equipos locales, identificamos los potenciales impactos de derechos humanos más relevantes en los 12 clústeres de producción.

	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		■			■		■



A partir de estos resultados se creó un mapa de calor en el que identificamos las siete Áreas de Impacto Prioritarias que han sido la base de la estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022.

Este ejercicio de debida diligencia ha sido actualizado para la definición de la nueva fase de la estrategia, 2023–2025.

#### Planes de acción

Para cada una de las áreas de impacto prioritarias definimos un objetivo general y objetivos específicos, con una hoja de ruta para su cumplimiento. Cada AIP se constituyó como un espacio de trabajo liderado por expertos en cada una de las materias lo que ayudó a definir las líneas de acción, proyectos y actividades.

Los equipos de sostenibilidad social han sido los responsables de implementar estos proyectos y actividades sobre el terreno. Esta cercanía les ha permitido conocer la realidad de los países en los que operamos, tener una visión local, lo que nos permite identificar y afrontar mejor los retos y establecer un proceso de mejora continua en los procesos y la propia estrategia.

**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 2022 se han llevado a cabo la práctica totalidad de las acciones previstas en el plan estratégico.

A raíz de la irrupción de la pandemia en el año 2020 algunas de las actividades inicialmente propuestas fueron modificadas o sustituidas por otras que permitieran hacer frente a los nuevos retos planteados.

En estos cuatro años hemos beneficiado a 2.551.570 trabajadores a través de más de 50 proyectos en fábricas y/o en la comunidad, involucrando en su desarrollo e implementación a 3.771 proveedores y fábricas.

① Más información en el apartado 5. Balance de este informe.

### Siete Áreas de Impacto Prioritarias

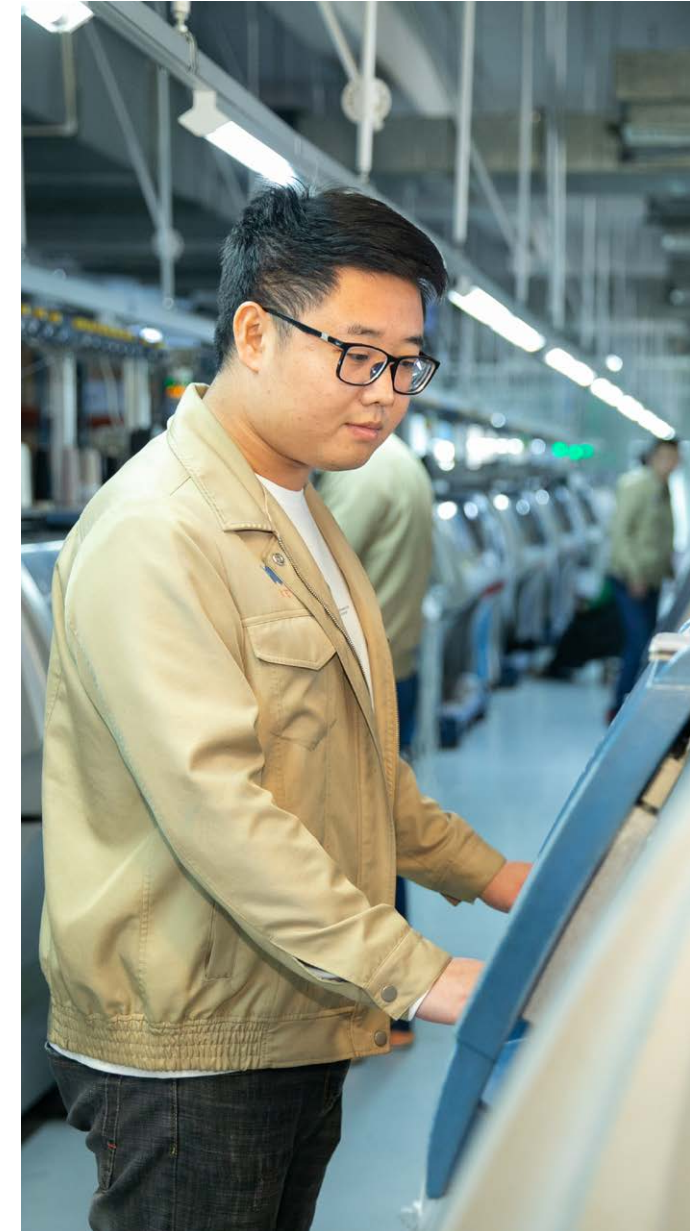
#### Áreas de Impacto Prioritarias

- / 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.

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.





## 4. Áreas de Impacto Prioritarias

A partir de una debida diligencia en derechos humanos, identificamos siete Áreas de Impacto Prioritarias en las que centramos nuestra estrategia.

4.1. Participación de los trabajadores / 4.2. Salarios dignos / 4.3. Género, diversidad e inclusión / 4.4. Salud y seguridad laboral / 4.5. Protección de migrantes y refugiados / 4.6. Protección social / 4.7. Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

## 4.1. Participación de los trabajadores

### Objetivo

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

#### ODS relacionados

#### Derechos humanos relacionados

#### Alianzas y colaboraciones

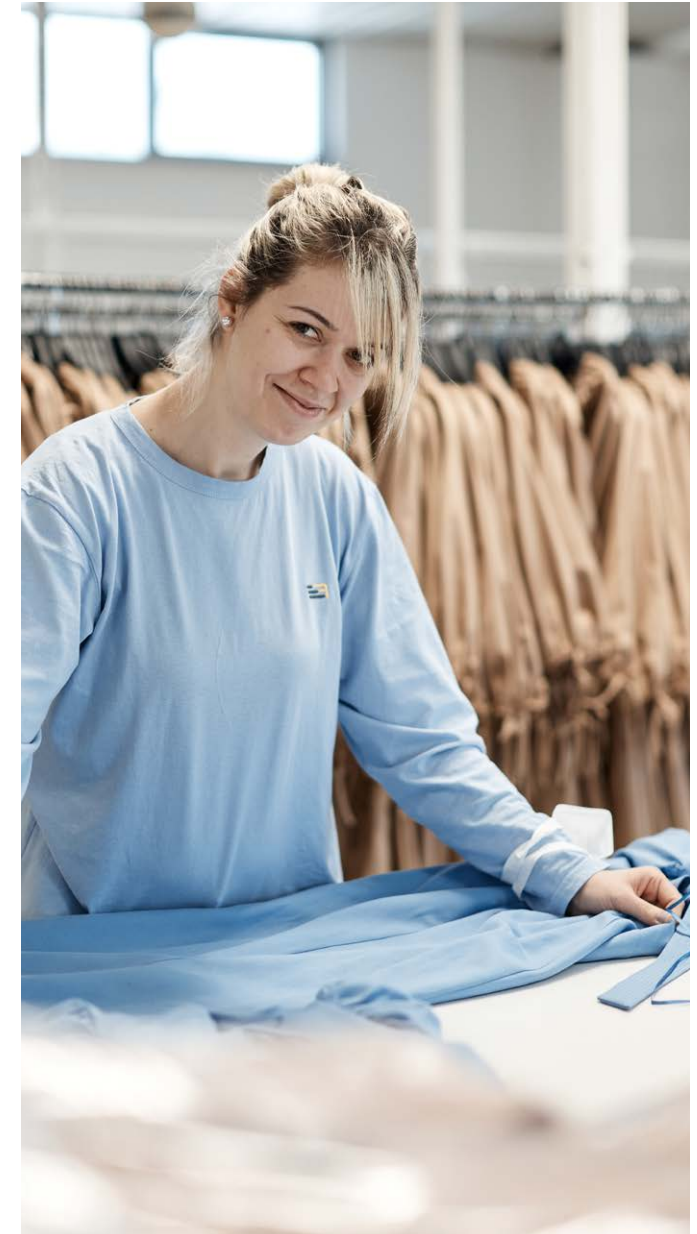


- / Libertad de asociación
- / Negociación colectiva

- / ACT (*Action, Collaboration Transformation*)
- / *Better Work*
- / *Ethical Trading Initiative*
- / *IndustriALL Global Union*
- / Universidad de Oxford
- / Universidad de Toronto

### Principales indicadores 2022

- / 334.684 trabajadores beneficiados
- / 175 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, Camboya, Egipto, Indonesia, Marruecos, Pakistán, Túnez, Turquía, Vietnam.





### 4.1.1. Introducción

La promoción del diálogo social, tanto a nivel de fábrica como de sector, sea su ámbito local, nacional o global, incrementa de manera directa las posibilidades de que se desarrollen relaciones industriales maduras. En este sentido, los derechos fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva recogidos en las diversas convenciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y trasladados a nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores constituyen el marco sobre el cual Inditex fomenta la participación de los trabajadores, su empoderamiento para la consolidación de sus derechos laborales y, en definitiva, su satisfacción.

Fomentar mecanismos de representación en cualquier ámbito dentro del sector textil implica dotar a los trabajadores, a sus legítimos representantes y empleadores de las herramientas necesarias para garantizar un proceso de mejora continua de las condiciones laborales. Con la intención, además, de que el impacto de estas medidas trascienda la esfera laboral para

En Inditex creemos que las relaciones industriales maduras son la base para el progreso del sector y, por tanto, para el empoderamiento de los trabajadores mediante la garantía del libre ejercicio de sus derechos laborales, entre ellos, los de libertad de asociación y negociación colectiva. Y el vehículo para lograrlo no es otro que el fomento del diálogo social en todos los ámbitos de la cadena de suministro.

generar efectos positivos en las comunidades donde viven trabajadores.

Esta AIP tiene el objetivo y la responsabilidad de promover el diálogo social y la protección de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva a lo largo de la cadena de suministro de Inditex y, por tanto, garantizar y promover el ejercicio de estos derechos fundamentales.

### 4.1.2. Líneas estratégicas y principales proyectos

#### 4.1.2.1. Promover el Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*

El año 2022 ha tenido como principal hito el 15º aniversario del Acuerdo Marco Global entre Inditex e *IndustriALL Global Union*, vertebrador de nuestra estrategia de participación de

## 15º Aniversario del Acuerdo Marco Global

La celebración del 15º aniversario del Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union* en 2022 supone un hito en la historia de Inditex como empresa socialmente responsable, así como en la apuesta de ambas organizaciones por establecer un marco de colaboración pionero que garantice el respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y la formación de los trabajadores, sus legítimos representantes y los proveedores como núcleo central para desarrollar todo tipo de actividades enfocadas a la mejora continua de las condiciones laborales en nuestra cadena de suministro.

Desde la firma del Acuerdo Marco en 2007 y sus sucesivas renovaciones en 2014 y 2019, hemos sido capaces de consolidar una serie de principios basados en la transparencia y el empoderamiento de los trabajadores, reforzando cada vez más el papel que desempeñan los afiliados de *IndustriALL Global Union* en los distintos mercados de aprovisionamiento, como muestra la creación del Comité Sindical Global bajo la última renovación del Acuerdo Marco. Asimismo, este 15º aniversario ha servido para continuar progresando en el desarrollo de esta herramienta clave de trabajo mediante la firma de un nuevo protocolo para promover el diálogo social a través de nuevos mecanismos, los cuales refuerzan el papel de los sindicatos locales y avanzan hacia una mejor comprensión de las necesidades de los

trabajadores de nuestra cadena de suministro. En este sentido se establece también un nuevo procedimiento de acceso a los centros de trabajo, el cual tiene como objetivo profundizar en el conocimiento y monitorización de las condiciones laborales en las fábricas.

“El protocolo firmado hoy, durante la celebración del 15º aniversario del Acuerdo Marco entre Inditex e *IndustriALL*, es una muestra de nuestra determinación por fortalecer el respeto de los derechos laborales fundamentales en nuestra cadena de producción y supone otro nuevo avance en la tarea continua de *IndustriALL* e Inditex de mejorar la vida de las mujeres y hombres que la conforman”, señaló Óscar García Maceiras, Consejero Delegado de Inditex.

“La firma del Acuerdo Marco Global con Inditex fue un gran avance que, desde entonces, ha abierto el camino hacia un abastecimiento más responsable y relaciones laborales adecuadas en el sector. Es oportuno que celebremos los primeros 15 años firmando un protocolo que eleva nuestra relación a un nuevo nivel en materia de respeto a los derechos sindicales fundamentales. El hecho de que estemos de acuerdo con Inditex en aumentar el papel de nuestros sindicatos locales y nacionales para defender firmemente su derecho a organizarse y negociar colectivamente en las cadenas de suministro da esperanza a muchos”, dijo Atle Høie, secretario general de *IndustriALL*.



los trabajadores, pero también elemento tractor dentro de la industria que ha propiciado el impulso de muchas otras colaboraciones en el sector y, por tanto, de nuevos Acuerdos Marco.

En 2007, la apuesta conjunta de *IndustriALL* e *Inditex* por diseñar una herramienta que pudiese resultarnos útil en el fomento de relaciones industriales maduras basadas en la potenciación del diálogo social se materializó en un acuerdo que ha significado la participación de los afiliados de *IndustriALL* de manera activa en todos los clústeres de *Inditex* y, por tanto, en nuestra cadena de suministro. Este acuerdo se enfoca principalmente en el respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación

colectiva, y en la capacitación de trabajadores, sus legítimos representantes y los proveedores como núcleo central a partir del cual desarrollar todo tipo de actividades enfocadas en la mejora continua de las condiciones laborales en la cadena de producción de *Inditex*.

Desde ese momento se han producido dos renovaciones en 2014 y 2019 que han permitido la creación de estructuras más sofisticadas de coordinación como el Comité Sindical Global pero también consolidar elementos de transparencia como la información regular de la cadena de suministro de *Inditex*

## Elementos del Acuerdo Marco Global

- / El respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva
- / Los proyectos de formación 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, desde 2019, ha sido potenciado mediante la creación del Comité Sindical Global en 2020
- / Protocolo para la aplicación del Acuerdo Marco Global entre *IndustriALL Global Union* e *Inditex* en 2022
- / Procedimiento para el ejercicio del acceso sindical a las fábricas proveedoras de la cadena de producción de *Inditex* en 2022 (anexo al Protocolo)

a *IndustriALL*, el acceso razonable a los centros de trabajo o la propia colaboración en el terreno entre nuestros equipos locales y los afiliados de *IndustriALL*.

El año 2022 ha sido también relevante porque se ejecutó la firma del Protocolo para la aplicación del Acuerdo Marco Global entre *IndustriALL Global Union* e *Inditex*, el cual promueve el diálogo social a través del establecimiento de nuevos mecanismos que refuerzan el papel de los sindicatos locales y avanzan hacia una mejor comprensión de las necesidades de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Asimismo, se da un paso más en el conocimiento y monitorización de las condiciones laborales en nuestra cadena de producción con la inclusión en el mencionado Protocolo del 'Procedimiento para el ejercicio del acceso sindical a las fábricas proveedoras de la cadena de producción de *Inditex*'. Este es el procedimiento de acceso a los centros, y supone un elemento pionero en materia de transparencia de nuestro Acuerdo Marco Global en el sector, que se potencia más tras este importante desarrollo.

Proyecto:

**Colaboración en el terreno con *IndustriALL* y sus afiliados locales**

## Estamos cerca de los trabajadores y sus necesidades

- / 7.722 trabajadores beneficiados
- / 9 fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés, Marruecos, Túnez y Turquía
- / *IndustriALL Global Union*

La estrecha colaboración entre nuestros equipos locales de sostenibilidad e *IndustriALL Global Union* y sus afiliados locales en el terreno se plasma en un flujo de trabajo que es completado por diversas actividades conjuntas de formación a trabajadores y empleadores. Tal es el caso de la actividad llevada a cabo en Bangladés en materia de sensibilización sobre el Convenio 190 de la OIT (que cubre aspectos como la violencia de género y acoso) y mecanismos de quejas.

Esta actividad, que en 2022 alcanzó a tres proveedores, es la continuación de la llevada a cabo en 2021 y tiene como foco a la dirección de las fábricas, aunque también a los afiliados de *IndustriALL*. Está fundamentada en el alto porcentaje de mujeres que forman parte de la cadena de producción del sector textil en el país. Por otra parte, en Turquía hemos llevado a cabo formaciones en fábricas para promover el respeto a la libertad de asociación.

Asimismo, hemos continuado las visitas a los centros de trabajo con *IndustriALL* y sus afiliados locales de Túnez (UGTT) y Marruecos (UMT y CDT) en la región MENA que se han visto reforzadas tras la firma del Protocolo para la aplicación del Acuerdo Marco Global entre *IndustriALL Global Union* e Inditex en 2022, el cual integra el 'Procedimiento para el ejercicio del acceso sindical a las fábricas proveedoras de la cadena de producción de Inditex'. Estas actividades de acceso a los centros de trabajo de Inditex tendrán continuidad a petición de los afiliados de *IndustriALL*, en cumplimiento del Acuerdo Marco Global y del Protocolo y del procedimiento que lo avalan.

#### 4.1.2.2. Garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores

La promoción efectiva del diálogo social en nuestra cadena de suministro parte de la premisa de garantizar mecanismos efectivos de representación tanto a nivel sectorial como de centro de trabajo. En este sentido trabajamos activamente en iniciativas como ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su programa *Better Work*, y *Ethical Trading Initiative* (ETI).

Bajo ACT, cabe destacar que hemos sido capaces de desarrollar durante 2022 un 'Anexo de Libertad de Asociación (FoA) de Turquía' como un anexo al Memorando de Entendimiento (MoU) de ACT en colaboración con *IndustriALL Global Union*, sus afiliados locales en Turquía y las marcas pertenecientes a ACT. Además de consolidar el Mecanismo Interino de Resolución de Disputas en Bangladés, fruto del acuerdo de marcas, *IndustriALL* y la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladés (BGMEA).

Por otra parte, como miembro de la *Ethical Trading Initiative* (ETI), a nivel sectorial, Inditex ha apoyado en 2022 la evaluación independiente y exhaustiva 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 en la guía de debida diligencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Anteriormente, hemos trabajado bajo la iniciativa ACT en promover mejoras a nivel sectorial en materia de diálogo social, como 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 IWF (Industrial Workers' Federation of Myanmar), y con facilitación y apoyo técnico de la OIT, que significó un acuerdo sin precedentes en la industria del país. Tras los desafortunados sucesos acaecidos en febrero 2021, mantuvimos una actividad intensa con el fin de consolidar los progresos alcanzados hasta ese momento en materia de dialogo social. Estos se tradujeron en marzo de 2021 en el acuerdo alrededor de un mecanismo de resolución de



disputas de vía rápida (Fast Track DRM), negociado por las marcas miembros de ACT, *IndustriALL Global Union* y el afiliado local de *IndustriALL*, IWF, y 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.

Tras la decisión del ACT de cesar sus operaciones en el país en diciembre 2021 (como consecuencia de la retirada del sindicato local afiliado a *IndustriALL*, IWF, de las operaciones de ACT), Inditex ha desarrollado una debida diligencia reforzada que, entre otras medidas, incluyó el apoyo (como miembro de *Ethical Trading Initiative*) a la ya mencionada evaluación independiente y exhaustiva "Myanmar enhanced due diligence sectoral assessment" realizada en 2022, una vez que *IndustriALL* hizo un llamamiento a la puesta en marcha de sanciones económicas al país. Esta fue comisionada por la ETI a la consultora *Due Diligence Design* que contó con las organizaciones *Shift e Impactt* como expertos y centró su alcance en los impactos en derechos humanos en el sector de la confección en Myanmar, basada en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, y la guía de diligencia debida de la OCDE.

Más recientemente, en febrero de 2023, *IndustriALL* hizo público un documento de salida responsable del país en el que Inditex ha comenzado a trabajar. El marco describe una salida comercial negociada con los representantes de los trabajadores que garantiza entre otros aspectos, que los derechos de los trabajadores están protegidos y garantiza que los casos de incumplimientos de los derechos de los trabajadores que pudieran estar pendientes serán remediados.



## Libertad de asociación en Turquía (ACT)

Desde Inditex colaboramos activamente para asegurar el respeto de los derechos de libertad de asociación colectiva en nuestra cadena de suministro. El Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union* desempeña un papel fundamental en ello, pero también es complementado con nuestra participación en otras iniciativas que comparten su mismo ADN. Es el caso de los esfuerzos llevados a cabo en la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), en la que *IndustriALL*, Inditex y otras 18 marcas internacionales colaboran en materia de salarios dignos, pero también en el diseño de estrategias sobre cómo promover proactivamente la libertad de asociación en la cadena de suministro de las marcas que integran la iniciativa.

Bajo esta premisa, *IndustriALL* (incluidos sus afiliados en Turquía) y las 17 marcas de ACT que se abastecen en Turquía acordaron un anexo de Libertad de Asociación (FoA) de Turquía como un anexo al Memorando de Entendimiento (MoU) de ACT. En él se contextualizan los compromisos globales de libertad de asociación realizados por las marcas en este MoU, así como los desafíos únicos de las relaciones laborales que enfrentan las partes interesadas de la industria. En este sentido también se establece un protocolo para la gestión de potenciales disputas y la remediación de estas, orientado a continuar apoyando relaciones laborales constructivas y maduras en Turquía.

El alcance de este acuerdo, que entró en vigor el 15 de agosto de 2022, es la legislación laboral internacional y nacional, así como los códigos de conducta de todas las marcas bajo el mismo en materia de relaciones industriales y cubre todas las unidades de la cadena de suministro en las industrias turcas del textil, prendas de vestir y cuero que producen para las marcas de ACT.

Proyecto:  
*Better Work*

### Participamos para impulsar y mejorar

- / 293.425 trabajadores beneficiados
- / 110 fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés, Camboya, Egipto, Indonesia, Pakistán, Vietnam
- / *Better Work*

Desde 2007 Inditex forma parte del programa *Better Work*, una iniciativa conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo del Banco Mundial, cuyo objetivo es reunir a todos los grupos de interés de la industria de la confección (marcas internacionales, gobiernos, empleadores y trabajadores) para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales, así como impulsar la competitividad de las empresas del sector.

En desarrollo de esta adhesión, además, el 9 de octubre de 2013 Inditex y *Better Work* firmaron un acuerdo específico de colaboración a través del cual nos convertimos en *buyer partner* directo del programa. *Better Work* incluye evaluaciones, servicios de asesoría, seminarios de la industria y formación y, al mismo tiempo, fue pionero en utilizar un modelo único de evaluación y mejora, basado en el diálogo social y la mejora de los sistemas de gestión, eliminando así múltiples auditorías y planes correctivos de cada una de las marcas.

Un elemento importante son los comités bipartitos en los que representantes de los trabajadores y de la gerencia de la fábrica abordan las cuestiones enumeradas en el plan de correctivo. De esta manera, se incide en la mejora de la comunicación y la cooperación en el lugar de trabajo y, por tanto, en la promoción continua del diálogo social en la fábrica de cara a garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores.

En 2022, Inditex ha colaborado con *Better Work* en todos los países en los que la iniciativa está presente, alcanzando a más de 290.000 trabajadores de seis países de la cadena de suministro.





Proyecto:  
Programa de diálogo social y género

### Aplicamos una perspectiva de género al diálogo social

- / 12.866 trabajadores beneficiados
- / 6 fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés
- / Ethical Trading Initiative

Como participantes desde 2018 en el *Social Dialogue Program* de *Ethical Trading Initiative* (ETI), que busca el fortalecimiento de las estructuras de representación de trabajadores y empleadores a nivel fábrica, desde 2020 colaboramos con ETI en este nuevo proyecto, que es una evolución del anterior, cuyos principales objetivos son: crear lugares de trabajo

sensibilizados en materia de género mediante campañas y sesiones de formación, empoderar a las trabajadoras a través de un mayor conocimiento y habilidades de liderazgo e incrementar la capacidad de las fábricas para tener unos mecanismos de denuncia eficaces contra la violencia de género.

Todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto, lo que se traduce en relaciones laborales saludables que, por otra parte, contribuyen a mejorar la productividad y el crecimiento sostenible. En este sentido, la ETI ha desarrollado materiales de formación basados en las sugerencias recibidas de distintos grupos de interés como la dirección de las fábricas, los representantes de las marcas y representantes y expertos en género.

Este programa se ha desarrollado en seis fábricas de nuestra cadena de suministro en Bangladés, alcanzando a

El proyecto se compone de los siguientes pilares:

#### 1. Evaluación

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

#### 2. Sesiones de formación

/ Para la gerencia, los supervisores y los representantes de los trabajadores

#### 3. Servicio de consultoría

/ Guía para la formación y activación de comités

#### 4. Creación de redes

/ Para compartir los conocimientos adquiridos

#### 5. Sensibilización

/ Campañas en las fábricas dirigidas a los trabajadores

un total de 12.866 trabajadores, de los cuales 6.825 son mujeres.

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

- / Un mayor conocimiento sobre lo que constituye el acoso sexual y los mecanismos de denuncia existentes.
- / Un mayor conocimiento por parte de la dirección sobre el concepto y la importancia de contar con un lugar de trabajo sensibilizado en materia de género.
- / Que los representantes tanto de la dirección como de los trabajadores seleccionados puedan actuar como especialistas para el apoyo continuo en la sensibilización en materia de género en el entorno laboral.



Proyecto:  
Preferencias de los trabajadores

### Desarrollamos mecanismos para escuchar a los trabajadores

- / 20.671 trabajadores beneficiados
- / 50 fábricas y proveedores involucrados
- / Marruecos
- / Universidad de Oxford y Universidad de Toronto

En 2022, en colaboración directa con investigadores y profesores de las universidades de Toronto y Oxford, se culminó un proyecto sobre las preferencias de los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales y sociales.

Este proyecto involucró directamente a 2.505 trabajadores de 50 fábricas de nuestra cadena de suministro en Marruecos (20.671 trabajadores). Y para ello se les realizó una encuesta con el objetivo de conocer de primera mano qué elementos –y en qué medida– valoraban con respecto a un trabajo y así orientar las potenciales intervenciones y acciones para mejorar su bienestar.

Para evaluar las preferencias de los trabajadores, se utilizó un enfoque llamado ‘experimento conjunto’, también conocido como ‘experimento de elección discreta’. La investigación ha demostrado que las respuestas a este tipo de preguntas se aproximan al comportamiento en el mundo real.

Este enfoque es particularmente adecuado para obtener preferencias multidimensionales, como las relacionadas con las condiciones laborales que son importantes para los trabajadores.

El modelo para crear esta encuesta tomó como punto de partida cómo los trabajadores se refieren a las condiciones laborales en entrevistas abiertas. Así, en la encuesta se

presentan al trabajador dos descripciones de puestos de trabajo con diferentes características, en un ejercicio hipotético en el que no está valorando sus propias condiciones.

Al preguntar sobre hipotéticos trabajos, en lugar de sobre los trabajos propios, la encuesta permitió a los trabajadores expresar preferencias sin sentir que estaban valorando sus condiciones actuales. Además, los experimentos conjuntos reducen el sesgo de deseabilidad social al mezclar temas sensibles con otros no sensibles.

Algunos de los temas que se trataron en la encuesta incluyeron:

- / Salarios y horas.
- / Ritmo de trabajo.
- / Género del supervisor.
- / Respeto del supervisor.
- / Seguridad en la fábrica.
- / Condiciones de la fábrica.
- / Estabilidad.
- / Beneficios.

Los resultados del proyecto han sido muy valiosos para entender mejor, de primera mano, las necesidades de los trabajadores y poder avanzar en el diseño de medidas para mejorar sus condiciones y bienestar en línea con sus propias preferencias. Una de las principales conclusiones indica que los trabajadores valoran altamente atributos no materiales, como el respeto por parte de los supervisores o la estabilidad laboral. Asimismo, también valoran la seguridad en la fábrica, las condiciones físicas de su lugar de trabajo (por ejemplo, limpieza y ventilación) y un cómodo ritmo de producción, entre otros factores.

#### 4.1.2.3. Sensibilizar sobre diálogo social y la participación de los trabajadores

El diálogo social se sustenta en la capacidad de empleadores y trabajadores para interactuar entre ellos de manera que ambas partes vean en el diálogo la mejor manera de entablar un proceso de comunicación sobre cualquier aspecto que pueda ser considerado como relevante por cualquiera de las partes. En este sentido, la sensibilización entre empleadores, trabajadores y sus legítimos representantes forma parte sustancial de nuestra estrategia de participación de los trabajadores.



### 4.1.3 Balance

Durante los últimos cuatro años, los ejes vertebradores de nuestra estrategia en esta AIP se han basado en tres áreas que giran alrededor del concepto de diálogo social y el aseguramiento de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en nuestra cadena de producción. De este modo, a través de la promoción del Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*, de garantizar mecanismos efectivos de representación de los trabajadores y de la sensibilización sobre diálogo social y la participación de los trabajadores hemos sido capaces de promover y crear un impacto directo en cientos de miles de trabajadores de nuestra cadena de suministro, con efecto multiplicador en las comunidades donde viven y en las sociedades de las que forman parte en sus respectivos países.

#### Colaboración con los principales actores de la industria

Nuestra actividad durante este periodo se ha asentado en una de las máximas que forman parte de nuestro ADN: trabajar con aquellos grupos de interés que, además de representar a los principales actores de nuestra cadena de producción, se erigen como organizaciones o iniciativas diferenciadoras, capaces de contribuir de manera directa en la participación de los trabajadores y, por tanto, en la mejora de las condiciones de los trabajadores del sector.

En este sentido, destaca nuestra alianza con *IndustriALL*, no solo bajo nuestro Acuerdo Marco Global sino también en la creación y consolidación de iniciativas en las que ambas organizaciones desempeñamos un papel muy activo, como ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), el Acuerdo sobre Seguridad Antincendios y de Edificios en Bangladés (conocido como el *Accord*, por su denominación en inglés), el Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección (*International Accord*) o el *RMG Sustainability Council* (RSC).

Este convencimiento sobre la mejora continua de las condiciones de los trabajadores en la cadena de suministro del sector textil fue igualmente clave para trabajar en torno a la minimización de los efectos de la pandemia de la covid-19.



Prueba de ello fue la involucración de ambas organizaciones en el nacimiento, en abril 2020, de la iniciativa pionera en la industria *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*, cuyo texto final fue negociado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) e *IndustriALL* y donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) brindó apoyo técnico a todas las partes. Inditex, además, desempeña un papel importante en este *Call to Action* al ser uno de los representantes de las marcas en el grupo internacional de trabajo. En este sentido, también es necesario remarcar la Declaración conjunta entre *IndustriALL* e Inditex para apoyar la recuperación de la industria mundial de la confección durante la crisis de la covid-19 o el trabajo realizado durante este periodo.

#### Diálogo social como elemento transformador

En Inditex sabemos que el trabajador y su empoderamiento necesitan herramientas de representación a nivel de fábrica, pero también a nivel sectorial de cara a promover cambios que transformen la industria. Sin embargo, también es necesario poner en valor el trabajo realizado para generar espacios de diálogo entre empleadores y trabajadores donde las marcas como Inditex han desempeñado un papel clave de cara a consolidarlos, de modo que pudiesen dar respuesta a desafíos como la pandemia de la covid-19. En este caso concreto, las plataformas de diálogo creadas bajo ACT en países como Bangladés o Camboya fueron muy relevantes de cara a promover el diálogo social y, en muchos casos, para adaptar las dinámicas de trabajo a la nueva realidad, llevando así el diálogo social entre trabajadores, empleadores y marcas hacia dinámicas grupales de búsqueda del beneficio colectivo, como hicieron los mecanismos de resolución de disputas acordados en Myanmar y Bangladés.

Es por ello que el futuro de esta área es esperanzador en un contexto post-pandemia más integrado a nivel de relaciones entre grupos de interés y en el que, pese a los desafíos existentes en la industria, se ha visto una necesidad de promover todavía más la colaboración entre actores que puedan propiciar un enfoque transformador a nivel sectorial. Hemos visto como espacios de diálogo promovidos originariamente para avanzar en materia de garantía del respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva fueron capaces de canalizar y dar voz a trabajadores, empleadores y marcas para articular soluciones sectoriales y nacionales. Por tanto, consideramos necesario avanzar en ese camino, el de la cooperación entre marcas, sindicatos y empleadores que operan dentro del sector. Pero también en el fomento del diálogo tripartito en instituciones formales a nivel nacional ente trabajadores, empleadores y gobiernos. Estos últimos siguen desempeñando un papel fundamental de cara a generar las condiciones necesarias para el desarrollo de relaciones industriales maduras y de progreso económico y social basado en la participación de la ciudadanía y, por tanto, de los trabajadores mediante sus mecanismos de representación en el ámbito laboral.

# “Nuestra colaboración en procesos de diálogo social continuados y con buen funcionamiento ha puesto de relieve la importancia de trabajar juntos”

Inditex e *IndustriALL Global Union* mantienen una estrecha colaboración para la promoción de los derechos de asociación y negociación colectiva bajo el paraguas del Acuerdo Marco Global en vigor desde 2007

**Christina Hajagos-Clausen** / Directora del sector Textil, Vestimenta, Cuero y Calzado de *IndustriALL Global Union*



## ¿Por qué el diálogo social es importante para el bienestar de los trabajadores?

El diálogo social tiene el potencial de resolver importantes cuestiones económicas y sociales, fomentar la buena gobernanza, mejorar la paz y la estabilidad industriales e impulsar el progreso económico. El éxito de los procesos de diálogo social contribuye a aumentar los salarios y a mejorar las prestaciones a través de los convenios colectivos. Además, permite a los trabajadores promover sus intereses colectivos.

Dentro de la cadena de suministro global, *IndustriALL* aboga por el diálogo social transfronterizo con marcas globales,

minoristas y fabricantes mediante la firma de acuerdos marco mundiales.

## Habiéndose celebrado este año el 15º aniversario del Acuerdo Marco Global con Inditex, ¿cuál es su balance hasta la fecha y cómo ha evolucionado el diálogo social en los últimos años?

Desde la firma del Acuerdo con Inditex, nuestros procesos de diálogo social han evolucionado en los últimos años. Estos procesos incluyen el avance del mecanismo de diálogo social a nivel global, nacional y de fábrica. El Comité Sindical Global es quien tiene el mandato de involucrarse en las negociaciones con Inditex a nivel mundial. Nuestro acuerdo también establece un mecanismo global de resolución de disputas, un sistema de seguimiento, y una vía para asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva en las fábricas proveedoras de Inditex.

## ¿Cuáles son, en su opinión, los principales retos de la industria textil y cómo se relacionan con el diálogo social?

Las marcas tienen una enorme influencia en las condiciones que se ofrecen a los trabajadores; sin embargo, como no son los empleadores directos de los trabajadores, no tienen una contribución directa a

los convenios colectivos. Otro reto para el desarrollo de sistemas sólidos de diálogo social es que la mayor parte de la fabricación de prendas de vestir y textiles se encuentra en los países más pobres y menos desarrollados, donde las relaciones laborales son todavía muy inmaduras. Es necesaria una mayor colaboración a través del diálogo social para influir en el modelo empresarial de la cadena mundial de suministro textil. Las marcas globales deberían seguir firmando individualmente acuerdos jurídicamente vinculantes con *IndustriALL* y sus afiliados para garantizar la mejora de las condiciones en la industria.

## ¿Dónde cree que las marcas pueden contribuir a fomentar el diálogo social?

Como líder mundial, Inditex debe seguir dando ejemplo en el diálogo social junto con *IndustriALL* y sus afiliados, para mejorar los requisitos de salud y seguridad de sus proveedores mediante la ampliación del *International Accord*. Además, a través de nuestra iniciativa conjunta para alcanzar salarios dignos en la cadena de suministro global a través de la mejora de las prácticas de compra (ACT), Inditex debe liderar estos esfuerzos para permitir a sus proveedores entablar un diálogo social con los sindicatos. Nuestra colaboración en procesos de diálogo social continuados y con buen funcionamiento ha puesto de relieve la importancia de trabajar juntos para resolver problemas sistémicos dentro de la cadena de suministro global.

## 4.2. Salarios dignos

### Objetivo

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

### Estrategia

- / Promover la negociación colectiva .
- / Prácticas de compra responsables.
- / Mejorar sistemas y métodos de organización de la producción.
- / Mejorar sistemas de gestión y digitalización de los salarios.

#### ODS relacionados

#### Derechos humanos relacionados

#### Alianzas y colaboraciones



- / Condiciones de trabajo justas y favorables
- / No discriminación
- / Nivel de vida adecuado
- / Educación
- / Salud
- / Vida
- / Negociación colectiva
- / Propiedad

- / ACT (*Action, Collaboration, Transformation*)
- / *Better than Cash Alliance*
- / BSR (*Business for Social Responsibility*)
- / *IndustriALL Global Union*
- / Organización Internacional del Trabajo
- / *Universidade do Minho*
- / *East China University of Political Science and Law (ECUPL)*

### Principales indicadores 2022

- / 98.903 trabajadores beneficiados
- / 105 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, Camboya, China, Egipto, India, Pakistán, Portugal, Vietnam







#### 4.2.1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo destaca que “los salarios son, junto con el tiempo de trabajo, una de las condiciones de trabajo que más repercusión directa y tangible tiene en la vida diaria de los trabajadores”. Además, la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas destaca (artículo 23.3) que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. Asimismo, el artículo 25.1 establece que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los

servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a la seguridad”.

**En Inditex nos hemos comprometido firmemente a trabajar por este objetivo y, por eso, dentro de nuestra estrategia Trabajador en el Centro avanzamos en esta Área de Impacto Prioritaria con el fin de “facilitar que los trabajadores de la cadena de suministro de Inditex reciban un salario digno”.**

Nuestra definición de salario digno está alineada con la iniciativa ACT (*Action, Collaboration, Transformation*): “Un salario digno es el ingreso mínimo necesario para que un trabajador pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, incluidos algunos ingresos discrecionales. Debe ganarse durante los límites legales de horas de trabajo (es decir, sin horas extraordinarias)”.

En el marco de nuestra participación en esta iniciativa, es destacable que Inditex, junto con otros grupos de interés, ha acordado un anexo al MoU (*Memorandum of Understanding*) de ACT sobre el respeto y el ejercicio de la libertad de asociación en Turquía como una forma práctica de seguir aplicando los compromisos globales de libertad de asociación expuestos en el MoU.

El objetivo de este MoU es crear una cooperación entre *IndustriALL Global Union* y las marcas firmantes de ACT, con el fin de lograr salarios dignos para los trabajadores en las cadenas de suministro de la industria textil y de la confección a nivel global a través de relaciones industriales maduras, libertad de asociación y negociación colectiva. Este anexo sobre la libertad de asociación en Turquía ha entrado en vigor el 15 de agosto de 2022.

Nuestro programa *Lean* también indica que las fábricas pueden mejorar los beneficios de los trabajadores al tiempo que incrementan en productividad; una situación en la que ambas partes salen ganando. Esto ayuda a los proveedores a seguir siendo competitivos en la industria y, por tanto, a mantener el empleo de los trabajadores, lo que también es un aspecto clave desde la perspectiva de los salarios dignos.

Asimismo, este año también hemos realizado un análisis en profundidad del pago de salarios a los trabajadores, conjuntamente con algunos de nuestros principales proveedores y fábricas. El objetivo de esta actividad era ahondar en los diversos aspectos de los salarios e identificar potenciales áreas de mejora que puedan ser reforzadas.

Además, en 2022 hemos continuado con el trabajo conjunto en digitalización y educación financiera con proveedores y fábricas de nuestra cadena de suministro, a través del programa *BSR HERfinance* y la colaboración con *Better than Cash Alliance*. Estos programas de educación financiera han proporcionado a muchos trabajadores visibilidad sobre la eficacia con la que pueden acceder y utilizar los distintos servicios financieros disponibles.

## 4.2.2. Líneas estratégicas y proyectos

### 4.2.2.1. Fomento de la negociación colectiva

Nuestra estrategia y, por tanto, nuestro compromiso con los salarios dignos se basa en el principio de que los salarios dignos y, en general, las condiciones de trabajo dignas son resultado de la negociación colectiva y de los acuerdos entre los empresarios y/o sus representantes y los trabajadores y/o sus representantes libremente elegidos.

Creemos firmemente que la forma más sostenible de lograr salarios dignos es a través de la negociación colectiva, sobre todo a nivel industrial/sectorial. Este mecanismo adopta un enfoque holístico, no deja a nadie atrás y abarca a todos los trabajadores del sector o la industria.

Para reforzar este mecanismo, junto con nuestra AIP de Participación de los trabajadores, hemos venido aplicando en nuestra cadena de suministro una serie de medidas para reforzar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, que son derechos laborales fundamentales. Asimismo, este mecanismo se refuerza a través de nuestro Acuerdo Marco Global con *IndustriALL Global Union*, que es uno de los instrumentos más eficaces para aplicar nuestra estrategia de salarios dignos.

Área Geográfica	Fábricas cubiertas por convenio colectivo	
	2022	2021
África	29	32
América	37	22
Asia	127	118
Europa no Comunitaria	53	44
Unión Europea	1.706	1.620

Proyecto:  
Colaboración con ACT

### Aunamos fuerzas para facilitar salarios dignos en la industria textil

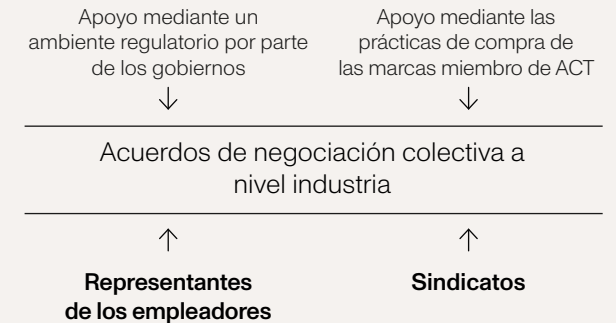
/ Bangladés, Camboya, Turquía  
/ ACT

En 2022 hemos seguido fomentando la negociación colectiva en Bangladés, Camboya y Turquía a través de nuestra participación en la iniciativa ACT, que es la base de nuestra estrategia y de este pilar. De acuerdo a ACT, en 2022 hemos seguido fomentando la negociación colectiva en Bangladés, Camboya y Turquía a través de nuestra participación en la iniciativa. 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.

En 2022, en el marco de nuestra participación en la iniciativa ACT, Inditex, junto con otros grupos de interés asociados, ha acordado un anexo al MoU (*Memorandum of Understanding*) de ACT sobre el respeto y el ejercicio de la libertad de asociación en Turquía como una forma práctica de seguir aplicando los compromisos globales en materia de libertad de asociación esbozados en el MoU de ACT. El objetivo de este MoU es crear una cooperación entre *IndustriALL Global Union* y marcas miembros de ACT con presencia en Turquía, con el fin de lograr continuar consolidando el respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en el país, como base de las condiciones para el fortalecimiento del diálogo social. Este anexo sobre la libertad de asociación en Turquía ha entrado en vigor el 15 de agosto de 2022.

① Más información en el apartado 4.1. Participación de los trabajadores

## El enfoque de ACT en cuanto a la negociación colectiva



ACT establece ciertos factores como necesario para facilitar la negociación colectiva a nivel industria;

- / Un compromiso entre empresarios y sindicatos de negociar de buena fe.
- / Un marco regulatorio propicio establecido por el gobierno.
- / Pleno respeto a la libertad de asociación.
- / Respeto mutuo y el reconocimiento de los intereses legítimos de cada parte.
- / Voluntad de acordar e implementar un acuerdo unido al compromiso de no disputar el contenido del acuerdo una vez firmado.

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.

#### 4.2.2.2. Prácticas de compra responsable

La forma en que interactuamos y negociamos con proveedores y fabricantes determina nuestras prácticas de compra. A lo largo del proceso de compra, nuestras decisiones tienen un impacto directo en los trabajadores de nuestra cadena de suministro, para quienes unas prácticas de compra responsable pueden ayudar a crear un entorno que permita mejorar sus condiciones laborales, salarios y prestaciones. Asimismo, unas prácticas de compra responsable también garantizan que los trabajadores puedan cobrar a tiempo, tengan un empleo estable y se reduzca la necesidad de realizar horas extra excesivas.

De ahí que este pilar siga siendo una de las áreas estratégicas más importantes para facilitar la consecución de salarios dignos. En este aspecto, trabajamos en colaboración con la iniciativa ACT y, en este marco, en marzo de 2015 firmamos un MoU con *IndustriALL* que garantiza nuestro compromiso con las prácticas de compra responsable. Más adelante, en 2018, los miembros de ACT nos comprometimos a asumir los siguientes cinco compromisos en relación con las prácticas de compra:

Nuestra participación en las encuestas sobre prácticas de compra PPSA (*Purchasing Practices Self-Assessment*), y PPA (*Purchasing Practices Assessment*), ha supuesto un avance fundamental en este aspecto, ya que los resultados obtenidos son esenciales y nos orientan aún más para lograr el cumplimiento de los citados compromisos.

Asimismo, para ayudar a nuestros equipos de compras a tomar decisiones de compra sostenibles, hemos desarrollado sistemas de gestión que miden el desempeño de cada proveedor y cada fábrica en cuestiones sociales, medioambientales y de salud y seguridad de los productos. Y llevamos a cabo un programa de formación sobre sostenibilidad social y medioambiental para nuestros empleados, con el fin de que puedan adaptar las mejores prácticas y comprar de forma responsable. Además, fomentamos la formación de nuestros equipos de compra en esta materia mediante el desarrollo de proyectos como *The Sustainable Fashion School*, en colaboración con la Universidad de Leeds.

#### 4.2.2.3. Mejorar los sistemas y métodos de organización de la producción

La mejora de la cualificación y la productividad desempeñan un papel crucial en la mejora de los salarios y de las prestaciones de los trabajadores. De hecho, existe una relación directa entre el pago de salarios dignos y los sistemas y métodos de producción implantados en las fábricas.

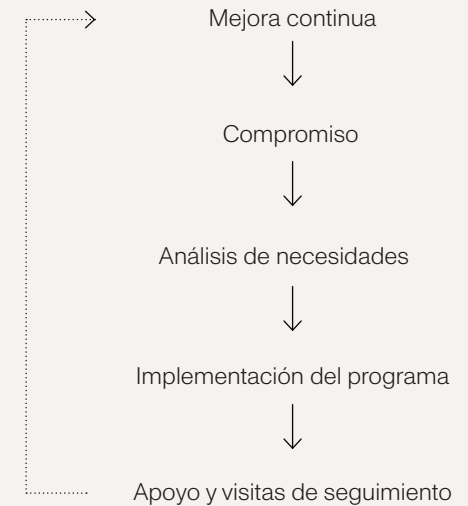
Las fábricas con mejores sistemas de organización de la producción son más flexibles no solo para repartir los beneficios adicionales a los trabajadores, sino también para seguir siendo competitivas en la industria y, por tanto, para mantener el empleo de sus trabajadores.

### Compromiso con las prácticas de compra responsable

Las marcas se comprometen a

<b>FORMAR</b>	A todos los empleados directamente relacionados con el proceso de compra en Prácticas de Compra Responsable
<b>MANTENER</b>	Las condiciones de pago acordadas contractualmente
<b>MEJORAR</b>	La planificación y predicción en el proceso de compra
<b>IDENTIFICAR</b>	El componente de mano de obra del precio del producto
<b>IMPLEMENTAR</b>	Una estrategia de salida consensuada cuando se toma la decisión de no trabajar más con un proveedor o fábrica

### Metodología de los programas de mejora de los sistemas y métodos de organización





Proyecto:  
*Lean*

### Metodología LEAN para la mejora de las condiciones de los trabajadores

- / 7.110 trabajadores beneficiados
- / 15 fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés, China, Portugal
- / *Universidade do Minho* (Portugal)

A través de nuestro proyecto interno *Lean* colaboramos estrechamente con nuestros proveedores y sus trabajadores para influir en los salarios, la mejora del entorno laboral, la salud y la seguridad, la mejor cooperación entre la dirección y los trabajadores y la reducción de las horas de trabajo.

Durante el proceso de implementación, llevamos a cabo numerosas actividades, entre otras:

- / Impartir formación sobre mejora de habilidades a los trabajadores y la dirección.
- / Mejorar los sistemas de organización de la producción de la fábrica a través de:
  - / Reestructuración de la disposición de las líneas de producción.
  - / Reducción del producto semiterminado (WIP).
  - / Técnicas SMED (cambio rápido de modelo de producción).
  - / Formación a los supervisores y la dirección sobre *Standard Allowed Minutes*.
  - / Gestión de la calidad de la ropa (AQM).
  - / Utilización eficaz de los recursos para conseguir un alisado de la producción apropiado.
- / Desarrollo de herramientas de comunicación trabajador-dirección.

/ Orden y limpieza (metodología 5S).

Estas actividades tienen el potencial de alcanzar resultados que, en última instancia, repercuten positivamente en unas condiciones de trabajo dignas, una mayor cooperación y una mejora de la productividad y de los salarios.

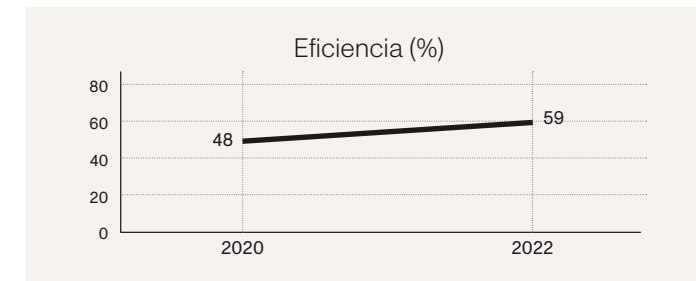
Ejemplos de medidas del proyecto LEAN	Potenciales resultados relacionados
Reorganización de la distribución de la línea	/ Aumento de salarios / Mejora del entorno de trabajo, incluyendo mejoras en salud y seguridad / Reducción de horas de trabajo
Modificación del flujo de producción y/o reducción del nivel de producto semiterminado	/ Aumento de salarios / Mejora del entorno de trabajo, incluyendo mejoras de ergonomía / Aumento de la polivalencia y formación de los trabajadores / Reducción de horas de trabajo
Desarrollo de herramientas de comunicación trabajador-gerencia	/ Aumento y mejora de la comunicación y de las relaciones trabajador-gerencia
Modificación de los equipos auxiliares de producción	/ Mejora del entorno de trabajo, incluyendo mejoras en salud y seguridad
Orden y limpieza (metodología 5S)	/ Mejora del entorno de trabajo, incluyendo mejoras en salud y seguridad
Técnicas SMED (cambio rápido de modelo de producción)	/ Aumento de salarios / Aumento de la polivalencia y formación de los trabajadores / Reducción de horas de trabajo
Alisado de la producción	/ Reducción de horas de trabajo

En 2022, hemos puesto en marcha este programa en China (11 fábricas) y Bangladés (2 fábricas). La situación de la covid-19 y las restricciones en China han ralentizado el proceso de implantación en 2022; sin embargo, en Bangladés hemos completado con éxito el proyecto con un impacto positivo significativo tanto para los trabajadores como para los proveedores.

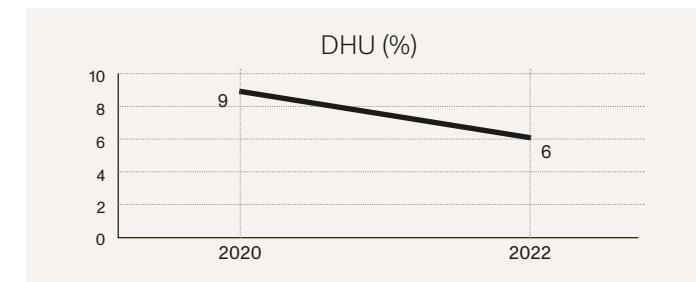
/ Un total de 28 trabajadores han sido promovidos a la siguiente categoría de cualificación, ya sea de ayudante a operario o de asistente a operario principal.

/ El salario de estos trabajadores ha aumentado una media del 6%, con un máximo individual del 10%.

/ La eficiencia de la fábrica ha mejorado del 48% (evaluación inicial) al 59% (evaluación final).



/ Los defectos por cada cien unidades (DHU) se han reducido del 9% (evaluación inicial) al 6%.



En el caso de Portugal, después de haber finalizado los proyectos en curso, estamos explorando, en colaboración con la *Universidade do Minho*, la implementación en nuevas fábricas, aprovechando los aprendizajes de los proyectos anteriores. Asimismo, también estamos en conversación con algunas universidades de la India y Marruecos para iniciar un programa similar con el fin de influir positivamente en los trabajadores.

## Testimonio de la trabajadora y participante en el proyecto *Lean*, *Runa Akter, Brothers Fashion*



Soy Runa Akter y trabajo como operaria de costura desde hace cuatro años. Hace dos años trabajaba solo con una maquina Bartack. Tras la formación de habilidades, puedo trabajar con tres tipos de máquinas: con Bartack, con máquina de una sola aguja y con máquina de doble aguja. En mi tarjeta de identificación ahora figura que puedo trabajar con tres tipos de máquinas. Me han ascendido y me han aumentado el sueldo. Antes era operaria de grado C y ahora soy operaria de grado A. En la actualidad, si cualquier operador está ausente, el gerente me busca primero para el alisado de la producción. Me siento más respetada y, a la vez, puedo ayudar a mi familia más que antes.

Proyecto:  
**Programa SCORE**

### Apoyamos a nuestros proveedores en la mejora continua

- / 100 trabajadores beneficiados
- / 2 fábricas y proveedores involucrados
- / China
- / Organización Internacional del Trabajo

Desde 2014 participamos en SCORE (*Sustaining Competitive and Responsible Enterprises*), un programa global de la OIT que mejora la productividad y las condiciones laborales en las pequeñas y medianas empresas. La intervención clave del programa global consiste en apoyar la implantación de SCORE *Training*, que combina la formación práctica con el asesoramiento sobre los siguientes temas:

- / Cooperación en el lugar de trabajo
- / Gestión adecuada de la calidad
- / Producción limpia
- / Gestión de recursos humanos
- / Salud y seguridad en el trabajo

En 2022 hemos estado en estrecho contacto con la Academia SCORE, el socio exclusivo de formación SCORE de la OIT en China, tanto para la implementación del proyecto en una fábrica –que comenzó en 2021– como para evaluar su impacto. Aunque hubo pocas actividades durante el año debido a la pandemia, el impacto positivo de los continuos esfuerzos realizados durante los últimos meses no ha dejado de mostrar progresos, por ejemplo: según el informe de la fábrica de marzo, el 100% de las entregas se mantuvieron a tiempo, la tasa de absentismo se redujo en un 2,2% en comparación con el final del año pasado y la tasa de rotación se mantuvo baja en un 1,1%, entre otros.

### 4.2.2.4. Mejora de los sistemas de gestión y digitalización de los salarios

La mejora de los sistemas de gestión influyen en la eficacia con la que un proveedor o fábrica gestiona los aspectos clave, incluidos, entre otros, la contratación y la retención de los trabajadores, el pago correcto de salarios y prestaciones, el mantenimiento de registros relativos a los trabajadores, etcétera. Dado que todos estos factores afectan a los trabajadores, y en particular a sus salarios y prestaciones, hemos trabajado estrechamente en este ámbito con nuestros proveedores y otros grupos de interés relevantes.

Las actividades de debida diligencia que llevamos a cabo a través de nuestras evaluaciones nos ayudan a obtener una imagen clara de las áreas de mejora y a crear un camino para priorizar y fortalecer los sistemas de gestión salarial en nuestra cadena de suministro de Inditex.

Por otra parte, los pagos digitales también tienen potencial para mejorar la vida de los trabajadores. Por ello, una de las áreas en las que estamos trabajando es comprometer y animar a nuestros proveedores a adoptar el pago de salarios de forma digital. En este sentido, una investigación de la OIT afirma que “más de 230 millones de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo reciben su salario en efectivo. Los pagos de salarios en efectivo son ineficaces para los empleadores, y suponen un riesgo y una pérdida de poder para los trabajadores. Los datos demuestran que la transición del pago en efectivo al pago digital de los salarios tiene el potencial de aumentar la eficiencia de los servicios de pago de nóminas”. A fin de impulsar la digitalización de salarios en nuestra cadena de suministro somos miembros de *Better Than Cash Alliance*, iniciativa que afirma que “el paso de los pagos en efectivo a los digitales tiene el potencial de mejorar la vida de las personas con bajos ingresos, en particular de las mujeres”.

La digitalización de salarios no solo aporta transparencia a los pagos, sino que también empodera a los trabajadores al brindarles un mejor control sobre sus salarios y prestaciones.

## El 79% de los trabajadores cobra su salario digitalmente

Nuestro objetivo no se limita a facilitar el acceso de los trabajadores a los pagos y servicios digitales, sino también a formarles en el uso eficaz de las tecnologías y servicios disponibles.

Asimismo, también creemos que la digitalización salarial y la inclusión financiera son fundamentales para construir una base sólida que nos permita avanzar hacia la consecución de salarios dignos. Como parte de esta línea de actuación estamos realizando un seguimiento continuo de los avances y mejoras en los sistemas de gestión de salarios y jornada



laboral, al tiempo que incentivamos a los proveedores y avanzamos en la digitalización salarial, con la vista puesta en la inclusión financiera de los trabajadores de la cadena de suministro.

Mientras que a través de estas actividades estamos facilitando colectivamente que los trabajadores de la cadena de suministro de Inditex reciban salarios dignos, también estamos colaborando con otros grupos de interés para intercambiar el aprendizaje en la recogida de información relevante para medir los avances en esta materia.

Proyecto:  
Capacitación en digitalización de salarios

### Concieniamos para abandonar los pagos en metálico

- / 39.924 trabajadores beneficiados
- / 42 fábricas y proveedores involucrados
- / Vietnam
- / Better Than Cash Alliance (BTCA)

En todo el mundo, aproximadamente 165 millones de trabajadores cobran salarios en efectivo de acuerdo a *The Global Findex*, del Banco Mundial, muchos de ellos en cadenas de suministro globales, como en el sector textil y de la confección. La digitalización de los salarios ha demostrado ser una forma eficaz de aumentar la eficiencia y la transparencia en las cadenas de suministro mundiales. Desarrollar la capacidad financiera de los trabajadores, especialmente de las mujeres, es una parte vital de la digitalización de los salarios, con el fin de que adquieran los conocimientos y la confianza necesarios para aceptar, utilizar y, en última instancia, beneficiarse de sus nuevas cuentas digitales.

Hemos llevado a cabo un programa de desarrollo de capacidades para los proveedores que aún no pagan los salarios a los trabajadores de forma digital, con el fin de concienciarles a pasar del pago en efectivo al digital.

Este programa de concienciación proporciona información en profundidad sobre los beneficios de la digitalización tanto para los trabajadores como para los proveedores, y se lleva a cabo utilizando la herramienta de formación desarrollada conjuntamente por *Better than Cash Alliance* (BTCA) y el equipo de sostenibilidad de Inditex.

A través de este programa, hemos formado a 53 representantes de 42 fábricas de Vietnam.

Proyecto:  
*HERfinance* – pagos digitales

### Digitalización y educación financiera

- / 8.904 trabajadores beneficiados
- / 24 fábricas y proveedores involucrados
- / China, Camboya, Egipto, India, Vietnam
- / BSR (*Business for Social Responsibility*)

Nuestra colaboración con BSR contribuye a digitalizar los pagos salariales de las siguientes maneras:

- / **Fortaleciendo los sistemas de gestión:** trabajando directamente con los proveedores para apoyar su transición de la nómina en efectivo a la nómina digital, permitiendo a los trabajadores recibir sus salarios de forma instantánea y transparente en una cuenta formal. En este proceso, se apoya a los proveedores en diferentes áreas, entre otras:
  - / Conversión de la nómina en efectivo a digital para apoyar la inclusión financiera de los empleados.
  - / Integración de educación financiera en la formación inicial a los nuevos empleados.
  - / Vínculos con los proveedores locales de servicios financieros.





## Testimonio de la trabajadora y participante en el proyecto HERfinance, Linh, Eco Way Knitwear en la provincia Tien Giang de Vietnam



Desde el día en que me uní al proyecto, sé cómo utilizar *Zalo Pay* (un monedero electrónico) para transferir dinero, pagar facturas de electricidad y agua, etc., lo que me ha ahorrado mucho tiempo.

Entre los temas de la formación, mi favorito fue el de 'Gestionar tu dinero' porque me ayudó a planificar mis finanzas. Al principio, me propuse ahorrar 500 millones de donges en los próximos cinco años para construirme una casa; pero después de la formación me pareció difícil conseguirlo, así que lo reduje a 300 millones. Ahora mi objetivo es más *SMART*... (risas).

Me gusta y a menudo comparto los conocimientos que he adquirido con otros trabajadores. Muchos me preguntan: "¿Qué aprendes? ¿Aporta algún beneficio?". Después de orientarles sobre cómo utilizar los nuevos servicios financieros, vuelven cuando tienen algún problema o necesitan más orientación. Creo que este tipo de proyectos son muy útiles para los trabajadores de las fábricas.

Cortesía de BSR

Me llamo Linh, tengo 30 años y llevo trabajando en la fábrica de *ECO WAY KNITWEAR CO, LTD* desde hace más de tres años. Me gusta mucho participar en la formación organizada por *HERfinance* porque nos ayuda a adquirir nuevos conocimientos y a aprender numerosas habilidades, sobre todo porque vivimos en el campo y carecemos de las oportunidades que tienen los jóvenes de las ciudades para aprender *soft-skills*.

/ Formación a los mandos intermedios sobre la administración de nóminas digitales.

Dado el impacto de este programa, lo estamos implantando en diferentes países.

En Camboya, la digitalización de los salarios está cobrando impulso y muchos proveedores del sector de la confección están pasando de los salarios en efectivo a los digitales. *HERfinance* ayuda a los gerentes a planificar y pagar salarios digitales.

Los empleados están recibiendo formaciones que incluyen aspectos técnicos sobre cómo utilizar sus nuevas cuentas y

los servicios financieros asociados, así como lecciones sobre planificación financiera, planificación de ahorros y discusión de finanzas con sus familias, diseñadas para ayudarles a gestionar y controlar su dinero, reforzando su independencia y resiliencia en el proceso.

En 2022 se ha retomado la implementación en seis fábricas (1.246 de trabajadores), tras interrumpirse debido al aumento de la covid-19 en la región.

En la India, por su parte, aunque el país se ha digitalizado de forma significativa y la mayoría de los trabajadores reciben sus salarios en sus cuentas bancarias, su alfabetización financiera

/ **Desarrollo de capacidades:** proporcionar a la dirección de las fábricas y a los trabajadores formación basada en la metodología *HERfinance* para facilitar su transición a los salarios digitales y obtener acceso a los servicios financieros disponibles. A continuación se detallan algunos de los aspectos clave en este ámbito:

- / Orientación sobre planificación financiera, elaboración de presupuestos y ahorro para mejorar su resiliencia ante crisis económicas.

- / Conocimientos y fomento de la confianza para que las mujeres puedan asumir el control de sus finanzas.

- / Sensibilización sobre las ventajas de los servicios financieros formales frente a los informales.

sigue siendo un aspecto a mejorar. Los trabajadores, sobre todo las mujeres, siguen enfrentándose a muchas dificultades en cuanto a transacciones digitales, uso correcto de cajeros automáticos, acceso a los servicios financieros disponibles, fraudes financieros, etcétera.

A través de la educación financiera, los trabajadores pueden tener un conocimiento adecuado de los servicios financieros, lo que también les permite participar en el sector financiero formal.

En 2022 hemos seguido implementando este programa en cuatro fábricas (2.087 trabajadores) y, una vez finalizado el proyecto, los resultados indican que:

/ Mejora en la comprensión de la solicitud de préstamos a través de instituciones financieras formales: del 52% de mujeres y el 50% de hombres en la evaluación inicial se pasó al 92% de mujeres y el 96% de hombres en la evaluación final.

/ En la evaluación final, se observó que el 52% de las mujeres y el 80% de los hombres se sentían seguros al utilizar los servicios financieros digitales sin ayuda, en comparación con el 16% de mujeres y el 35% de hombres en la evaluación inicial.

/ En cuanto a los trabajadores que respondieron que realizaban las transacciones financieras ellos mismos, hubo un cambio significativo entre el 92% de las mujeres y el 100% de los



## Beneficios de la digitalización de salarios

- / **Disminución del riesgo de robo** en las áreas cercanas a las fábricas y en el camino de los trabajadores a sus casas.
- / **Incremento en la concienciación y conocimiento de los servicios y productos financieros digitales**, especialmente entre mujeres.
- / **Establecimiento de sistemas de gestión adecuados** para gestionar los pagos.
- / **Disminución de la carga de trabajo administrativo** para la gerencia de la fábrica.
- / **Mejora en la gestión de ahorros** para los trabajadores.

hombres de la evaluación final y el 36% de las mujeres y el 81% de los hombres de la evaluación inicial.

Por otra parte, en Vietnam, la mayoría de las grandes y medianas empresas del sector de la confección han digitalizado sus nóminas. Sin embargo, muchos trabajadores, sobre todo mujeres, no se están beneficiando todo lo posible de ello. Retiran el 100% de su salario el día de pago por falta de conocimiento y confianza sobre los servicios financieros, y porque la mayoría de sus gastos, como el alquiler, la comida y las tasas escolares, se pagan en efectivo. Hemos desarrollado el programa en tres fábricas (2.307 trabajadores) y, una vez finalizado el proyecto, la evaluación final indica que:

/ El 100% de los trabajadores reciben su salario en su cuenta bancaria o en una cuenta móvil. Hubo un incremento del 84% de las mujeres y el 88% de los hombres que demostraron que podían ahorrar mensualmente gracias a una mejor planificación.



/ Un 28% de mujeres y un 58% de hombres utilizaron los servicios de 'pago de facturas', lo que supone un aumento con respecto al 24% de mujeres y el 41% de hombres en la evaluación inicial.

/ La tasa de trabajadores que ahorran en su cuenta bancaria aumentó del 32% al 63% en el caso de las mujeres y del 59% al 77% en el de los hombres.

También hemos iniciado un programa piloto en Egipto con dos fábricas (1.414 trabajadores), dado que, de acuerdo con



un estudio de BSR, la mayoría de los 1,5 millones de trabajadores de la industria textil egipcia –el 50 % de los cuales son mujeres– no están bancarizados y se les paga en efectivo.

Proyecto:  
**Análisis de salarios**

### Identificamos casos de mejora

- / 43.814 trabajadores beneficiados
- / 22 fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés, India, Pakistán, China
- / East China University of Political Science and Law (ECUPL)

La gestión de los salarios desempeña un papel muy importante para garantizar unos ingresos adecuados. Contar con una estructura salarial adecuada (jurídicamente adecuada, internamente equitativa, externamente competitiva y flexible a los cambios en curso) promueve mejores condiciones laborales y ayuda a las fábricas a impulsar la competitividad atrayendo mano de obra adecuada, cualificada y con experiencia y mejorando la productividad en el lugar de trabajo.

Para reforzar el camino hacia este objetivo, en 2022 hemos llevado a cabo un análisis en profundidad de los salarios pagados a los trabajadores en 20 fábricas de Bangladés, India y Pakistán, lo que también nos dará la oportunidad de identificar áreas de intervención para incidir positivamente en las mismas.

En el mismo ámbito, en China también hemos colaborado con la *East China University of Political Science and Law (ECUPL)*, y hemos iniciado conversaciones con proveedores clave y próximamente comenzaremos el proceso de análisis en profundidad para identificar las áreas clave y crear un sistema de gestión sólido, sobre todo en lo que respecta a los salarios y las horas de trabajo en dichas instalaciones.



### 4.2.3. Balance

Desde el inicio de la estrategia Trabajador en el Centro, tenemos claro que la forma más sostenible de lograr salarios dignos es a través de la negociación colectiva entre los trabajadores y/o sus representantes, y los empresarios y/o sus representantes, para que nadie se quede atrás. Esto se ve respaldado además por la implementación de prácticas



de compra. Con este convencimiento, en estos cuatro años hemos continuado nuestros compromisos para realizar cambios sobre el terreno.

### Participación en ACT

Nuestra colaboración con ACT (*Action, Collaboration, Transformation*) es pieza clave en nuestra estrategia de salarios dignos, ya que sólo a través de la colaboración con todos los grupos de interés relevantes (otras marcas, proveedores y representantes de los trabajadores) se pueden lograr transformaciones duraderas en la industria.

En este sentido, uno de los mayores hitos fue la firma del MoU (*Memorandum of Understanding*) con *IndustriALL Global Union*, que avala nuestro compromiso con unas prácticas de compra responsable que faciliten el pago de salarios dignos.

Además, debemos destacar la autoevaluación PPSA (*Purchasing Practices Self-Assessment*) para marcas y la evaluación PPA (*Purchasing Practices Assessment*) para proveedores, que se realizaron en 2021 bajo el marco conjunto de debida diligencia *Accountability & Monitoring Framework* para asegurar que las prácticas de compra de las marcas miembros de ACT facilitan el pago de un salario digno. Los resultados de las encuestas nos ayudaron a avanzar en nuestra estrategia para cumplir los cinco compromisos de prácticas de compra. Además, nos permitieron analizar y diseñar planes de acción individuales, departamentales y corporativos para poner en marcha un programa de formación con directrices comunes sobre los compromisos de ACT y su relación con las prácticas de compra.

### Transformación digital de los medios de pago

Por otra parte, la digitalización salarial ha sido siempre uno de los aspectos clave de nuestra estrategia de salarios dignos. Durante estos años, a través de diversos programas hemos tratado de influir y animar no solo a los proveedores de Inditex sino también a la industria a realizar un desarrollo holístico en este ámbito.

### Apoyo a nuestros proveedores

Continuamente, nos hemos comprometido con nuestros proveedores y fábricas a través de diversos proyectos y



programas para facilitarles y apoyarles en la adopción del pago digital de salarios, así como para mejorar los conocimientos financieros de los trabajadores. En este sentido, nuestro actual trabajo en colaboración con *Better than Cash Alliance* y BSR desempeña un papel crucial.

Además, la mejora de los sistemas de gestión de la producción y las competencias siguen siendo factores importantes para mejorar las condiciones laborales, los salarios y las prestaciones de los trabajadores.

# “Cualquier estrategia significativa de salarios dignos necesita basarse en las relaciones industriales y la negociación colectiva entre el empleador y los sindicatos”

La activa participación en ACT (*Action, Collaboration, Transformation*) es uno de los pilares de nuestro compromiso con los salarios dignos

Mira Neumaier / Directora Ejecutiva de ACT (*Action, Collaboration, Transformation*)

# ACT

## ¿Cuáles son, a su juicio, los principales retos de la industria textil en relación a los salarios dignos?

Uno de los principales desafíos es la presión sistémica sobre los salarios, lo que dificulta que la industria desbloquee todo su potencial para reducir la pobreza y lograr un crecimiento económico equitativo.

La presión del sistema económico sobre los salarios es un desafío que ninguna empresa o gobierno puede afrontar en solitario. En muchas regiones manufactureras, el crecimiento salarial adecuado se ve obstaculizado por la sobreoferta de mano de obra en relación con el número de puestos de trabajo disponibles. En un mercado de trabajo así, este desajuste entre la oferta y la demanda es lo que mantiene bajos los salarios. Sin una política de fijación de salarios, la presión a la baja sobre los salarios como factor de coste variable continuará persistiendo.

En segundo lugar, y ligado a este primer desafío, podemos observar un dilema colectivo en múltiples niveles. Sin coordinación, los proveedores se encuentran en muchos casos divididos entre, por un lado, los progresivos requisitos de sostenibilidad y los riesgos de responsabilidad civil, y por otro lado, las presiones de ser competitivos en precio. Además, la mayoría de las fábricas trabajan para numerosos compradores y en el entorno actual, las empresas que pagan por costes laborales altos, en realidad financian a sus

competidores, quienes hacen pedidos a un precio más bajo en la misma fábrica. Los proveedores individuales también experimentarán la presión de su competencia si pagan salarios más altos, mientras que otros no pueden hacerlo porque no obtienen el mismo apoyo de las marcas a las que suministran. Abordar estos desafíos de manera colectiva iría en interés de todos, si bien hay pocos o ningún ejemplo histórico de acción colectiva nacional o internacional que haya sido efectiva hasta ahora.

Por último, un dilema similar se aplica a las marcas globales y minoristas. En el mundo actual de mercados minoristas muy competitivos, en medio del temor a una crisis económica y una creciente variedad de regulaciones de diligencia debida, las marcas se enfrentan con una variedad de pseudo-soluciones para el problema de los salarios dignos, que, además, a menudo se reduce solo a abordar las cuestiones de diligencia debida. Esto conduce a una proliferación de nuevas iniciativas de dudoso éxito que afectan contra a la capacidad productiva de las marcas y los proveedores y, de manera indirecta contra los trabajadores, que pueden llegar a perder su empleo si los proveedores pierden pedidos después de subir los salarios en una fábrica a nivel individual

## ¿Cómo cree que ACT puede contribuir a lograr salarios dignos en la industria?

Como hemos visto en los últimos años, los esfuerzos individuales de las empresas para aumentar los salarios en la cadena de suministro alcanzan rápidamente un límite de competitividad. Por esa razón, necesitamos una regulación para establecer reglas de juego justas. Pero también necesitamos una plataforma neutral donde las empresas pueden unirse en una etapa precompetitiva para lograr un modelo sostenible. ACT ofrece esta plataforma neutral, que permita lograr acuerdos entre marcas globales y sindicatos para trabajar juntos hacia negociaciones colectivas de salarios a nivel de la industria respaldadas por buenas prácticas de compra. Todas las compañías firmantes en ACT se han comprometido a que “sus prácticas de compra faciliten el pago de salarios dignos”.

ACT se basa en un enfoque de negociación colectiva en el que los empleadores y los sindicatos negocian salarios y condiciones de trabajo a nivel de industria en su país, de manera que las marcas incorporan costes salariales más altos en sus precios de compra. Este método necesita extenderse progresivamente a un número creciente de países clave de abastecimiento para evitar deslocalizaciones motivadas por los costes salariales. Como resultado, los primeros países en implementar el nuevo enfoque de fijación coordinada de salarios recibirán apoyo de las marcas a través de compromisos específicos desarrollados junto con actores locales. Al mismo tiempo, ACT trabajará con fabricantes a nivel nacional para desarrollar e implementar mejoras en estándares y sistemas de fabricación, sistemas de gestión eficiente de Recursos Humanos, desarrollo de habilidades y gestión de salarios.

Las medidas comerciales de apoyo negociadas por las marcas de ACT son clave para atraer proveedores a la iniciativa, ya que pueden proporcionarles el espacio económico y la seguridad en la planificación que es fundamental para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Basado en el compromiso de la marca de apoyar la negociación salarial a través de contratos a largo plazo con los proveedores y reflejando los salarios más altos en

los precios de compra con costes laborales delimitados ([compromiso n° 1 de prácticas globales de compra de ACT](#)), ACT proporciona un modelo sostenible, pragmático y escalable para lograr salarios dignos.

### ¿Cuál cree que debería ser el papel de las empresas en relación con los salarios dignos?

Las empresas, tanto marcas como proveedores, juegan un papel importante con respecto a los salarios. No hay atajos para los salarios dignos: cualquier estrategia significativa de salarios dignos necesita basarse en las relaciones industriales y la negociación colectiva entre el empleador y los sindicatos. Después de todo, los aumentos salariales no pueden lograrse de manera sostenible sin la voz de los trabajadores y su representación a través de los sindicatos. Los sindicatos democráticos y responsables pueden garantizar negociaciones legítimas sobre lo que constituye un salario digno y realizar un seguimiento de los derechos relacionados con el salario a través de la negociación colectiva.

Además de ser un derecho humano de los trabajadores, la negociación colectiva también tiene el potencial de aumentar la productividad y reducir la rotación de empleados, aumentar la calidad de la producción, mejorar la fiabilidad de las entregas y fomentar la innovación impulsada por los empleados.

Aunque la mayoría de las marcas de moda no fijan los salarios de los trabajadores de producción, pueden jugar un papel primordial en el uso de sus prácticas de compra y políticas de cumplimiento para apoyar la negociación colectiva como la única herramienta sostenible de entrega de salarios dignos.

Para lograr salarios dignos, la negociación colectiva es el único instrumento, y es uno de los más importantes porque no existe otra herramienta que permita simultáneamente llevar a cabo una negociación democrática de salarios dignos manteniendo un cumplimiento estricto de la fabricación que

permita a la vez a los empleadores tener la oportunidad de aumentar la productividad y reducir la rotación.

Como uno de los Derechos Fundamentales de la OIT, todas las empresas deben garantizar el respeto de la libertad y derechos de Asociación y Negociación Colectiva en sus cadenas de suministro globales. Sin embargo, las empresas que quieren lograr salarios dignos en sus cadenas de suministro necesitan no solo asegurar el respeto de estos derechos, sino apoyar proactivamente su implementación a través de prácticas de compra y políticas de cumplimiento.

En primer lugar, como elemento fundamental para lograr salarios dignos, las marcas deben apoyar la negociación de mecanismos de reclamación efectivos y adaptados localmente relativos a la libertad de asociación, negociación colectiva y derechos relacionados con los salarios. [El caso de estudio de ACT](#) acerca del Informe *Flagship Global Deal* de la OIT y la OCDE, se revela la relación entre la libertad de asociación y mecanismos de quejas efectivos para asegurar salarios dignos para los trabajadores.

En segundo lugar, para permitir el progreso hacia salarios dignos en sus cadenas de suministro, las marcas deben implementar estrictas políticas de diligencia debida en sus compras para garantizar que sus prácticas de compra permitan el pago de los salarios, algo que es [un compromiso clave de todas las marcas miembros de ACT](#). En base a esto, los miembros de ACT se han comprometido a rendir cuentas y a hacer seguimiento del cumplimiento de objetivos para asegurar una mejora efectiva en las prácticas de compra.

Finalmente, las marcas deben señalar a los proveedores y gobiernos, que en los países donde los proveedores participan en negociaciones colectivas a nivel de la industria para garantizar mejoras salariales, el crecimiento hacia salarios dignos se priorizará de manera que no se correrá el riesgo perder negocios frente a otros lugares de producción más baratos que no trabajan en modelos negociados de salarios dignos.







### 4.3. Género, diversidad e inclusión

#### Objetivo

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 una forma transversal, y creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

#### Estrategia

- / 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.

ODS relacionados	Derechos humanos relacionados	Alianzas y colaboraciones
	/ Condiciones de trabajo justas y favorables / No discriminación / Nivel de vida adecuado	/ Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) / Associação Plano i
	/ Educación / Salud / Vida	/ BSR (Business for Social Responsibility) / Casal dels Infants
	/ No ser sometido a tratos degradantes / No sufrir acosos / Igualdad salarial / Libertad de movimiento	/ International Center for Research on Women (ICRW) / Medicus Mundi Sur
	/ Libertad y seguridad de la persona / Participar en la vida pública / Derechos de las personas con discapacidad / Derechos reproductivos	/ St. Johns Medical College

#### Principales indicadores 2022

- / 189.958 trabajadores beneficiados
- / 86 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, India, Marruecos, Pakistán, Portugal, Sri Lanka, Turquía y Vietnam



### 4.3.1. Introducción

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

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

La estrategia de Género, diversidad e inclusión de Inditex se articula en tres pilares (salud, protección y empoderamiento), los cuales abordamos desde dos enfoques: empoderamiento de la mujer e inclusión del colectivo LGBT+. Nuestro objetivo es fomentar la igualdad de forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

A través de esta estrategia, Inditex está creando un espacio para trabajar directamente en las fábricas, proporcionando un punto de partida para cambiar las prácticas relativas a la igualdad de género en el lugar de trabajo y llegar a las familias y comunidades de las trabajadoras. Asimismo, desarrollamos ámbitos de trabajo para la inclusión de otros colectivos como el LGBT+.

### 4.3.2. Líneas estratégicas y proyectos

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

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

Desde Inditex abogamos por mejorar el acceso a los servicios de salud de las mujeres, como la planificación familiar y la salud materna. Apalancándonos en su activa presencia en nuestra cadena de suministro, conseguimos

llevar estas medidas a un gran número de mujeres que, de otro modo, tendrían dificultades para acceder a servicios y productos.

Trabajamos en varios países y a través de distintas alianzas con el objetivo 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. En este sentido, prestamos especial atención a actividades y proyectos dirigidos a garantizar los derechos de embarazo y maternidad. Asimismo, llevamos cabo proyectos con una alcance más amplio, con el objetivo de facilitar el acceso a los servicios de salud orientados a las necesidades específicas de género u orientación sexual del colectivo LGBT+.

Proyecto:  
**Medicus Mundi Salud**

#### Promovemos la salud desde todos los ángulos

- / 4.618 trabajadores beneficiados
- / 19 fábricas y proveedores involucrados
- / Marruecos
- / *Medicus Mundi*

El proyecto que llevamos a cabo en colaboración con *Medicus Mundi* en Marruecos, cuyo objetivo general es “mejorar la situación sociosanitaria de los empleados/as del sector de la confección”, abarca dos de nuestros pilares de la estrategia de Género, diversidad e inclusión: Salud y Protección.

En el marco de esta colaboración con *Medicus Mundi*, firmamos un convenio de tres años para el periodo 2019-2021 que, debido a la covid-19, finalizó en 2022, tras lo cual hemos firmado un nuevo convenio para el periodo 2022-2024. Apostando por la continuidad, ambos convenios contemplan las mismas líneas de trabajo:

- / Prevención en salud de los empleados y salud comunitaria.
- / Protección de las mujeres (Véase el siguiente apartado, 4.4.2.2. Protección).

Entre las actividades destacadas del proyecto encontramos:

- / Formación de los miembros de los Comités de Salud y Seguridad.
- / Formación de los representantes de los trabajadores.
- / Organización de seminarios sobre salud laboral con la participación de varios actores locales en el sector de la confección.

En el nuevo convenio, también se hará especial énfasis en las siguientes líneas de intervención:

- / Incidir en la mejora del contexto sociosanitario en el sector de la confección en Marruecos, a través del apoyo al sistema sanitario público local mediante actividades que serán identificadas con las autoridades sanitarias locales.
- / Formación de personal sanitario.
- / Apoyo puntual de suministro de material ante situaciones especiales.
- / Promoción de la participación de las trabajadoras en las campañas preventivas promovidas por el Ministerio de Salud (lactancia materna, detección de cáncer de mama, etc.).
- / En colaboración con la Asociación Marroquí de la Salud en el Trabajo (AMSAT), desarrollo de material de sensibilización sobre riesgos sobre la salud en el trabajo y el comportamiento adecuado para evitarlos.

Asimismo, el nuevo convenio plantea la extensión geográfica de la intervención para incluir un mayor número de fábricas.



Proyecto:  
SAKHI Salud

### Brindamos formación integral en salud

- / 27.717 trabajadores beneficiados
- / 28 fábricas y proveedores involucrados
- / India
- / St Johns Medical College

A través de apoyo en forma de desarrollo de capacidades, formación, infraestructura de salud y fortalecimiento de los sistemas de gestión, el proyecto SAKHI Salud busca facilitar las mejores prácticas en materia de salud, nutrición, higiene y un mejor ambiente de trabajo en las fábricas de la cadena de suministro.

En colaboración con *St. Johns Medical College*, este proyecto que estamos desarrollando en la India trata de determinar los conocimientos básicos que deben poseer los trabajadores en materia de salud, y brindarles formación en temas como nutrición, ergonomía, salud mental, higiene menstrual, atención prenatal, posnatal y planificación familiar.

Con este objetivo, se llevan a cabo diferentes actividades como la difusión de materiales sobre los temas de salud que hemos identificado como los más importantes, y el seguimiento a través de informes y de reuniones periódicas con la dirección de las fábricas para evaluar el progreso de las sesiones de formación, las nuevas necesidades y los futuros requisitos.

Proyecto:  
HERhealth

### Impulsamos el empoderamiento de las mujeres sobre su propia salud

- / 2.747 trabajadores beneficiados
- / 3 fábricas y proveedores involucrados
- / Vietnam
- / BSR

Iniciado en 2021 en Vietnam, en colaboración con la organización BSR (*Business for Social Responsibility*), el proyecto *HERhealth* está destinado a incrementar la capacidad de las mujeres para hacerse cargo de su salud, a través de formaciones sobre distintos temas relacionados con la misma.

Algunos de estos temas son: concienciar sobre la alimentación saludable, la higiene personal y menstrual y la salud materna; abordar mitos y errores comunes sobre prácticas y creencias potencialmente dañinas; o desarrollar la confianza y las habilidades de comunicación sobre temas relacionados con la salud en el entorno laboral y familiar, entre otros.

Proyecto:  
SAKHI Menstrual Rights

### Promoción de la higiene y salud menstrual

- / 91.335 trabajadores beneficiados
- / 18 fábricas y proveedores involucrados
- / India y Sri Lanka
- / St. Johns Medical College

Este proyecto que realizamos en colaboración con *St Johns Medical College* tiene como objetivo concienciar sobre la salud e higiene menstrual, promover el derecho a la salud menstrual y educar sobre las consecuencias para la salud y el medioambiente de las prácticas menstruales antihigiénicas.

En cuanto a su desarrollo, primero se llevó a cabo una evaluación preliminar en fábricas seleccionadas de la India y Sri Lanka. Tras esto, se impartió formación a las trabajadoras y se solicitó a la dirección de las fábricas que establecieran mejores sistemas de eliminación de desechos.

Los resultados de las evaluaciones realizadas antes y después de la formación reflejaron una mejora de la puntuación en higiene menstrual del 36,73%.

#### 4.3.2.2. Protección: promover políticas de tolerancia cero y prácticas de prevención y gestión del acoso laboral

El acoso –incluido el acoso sexual–, el abuso y la violencia constituyen una grave violación de los derechos humanos. Existen más de 75 países que prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo; sin embargo, la realidad es que este sigue siendo una lacra para muchas mujeres. Para Inditex este es un problema crítico, por lo que prevenir y gestionar el acoso laboral cuando se produzca e implantar políticas de tolerancia



cero hacia estas conductas forma parte de nuestra estrategia básica de derechos humanos.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, adoptado en 2019 y con entrada en vigor en junio de 2021, tiene una importancia significativa para Inditex. Este Convenio es el primer estándar global cuyo objetivo es eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Por ejemplo, en Turquía, nuestro equipo local forma parte del consejo asesor establecido por la OIT en este país para el impulso de su programa “Más y mejores trabajos para mujeres”. El comité, que se reúne periódicamente, está compuesto por la propia OIT, marcas, académicos y ONG, entre otros, para fomentar en la cadena de suministro la concienciación sobre igualdad de género, así como contra la violencia y el acoso, ayudando a la creación de políticas, procedimientos y mecanismos efectivos en las empresas. A este respecto, varios proveedores y fabricantes estratégicos de

Inditex han sido seleccionados para participar en la formación *online* de la Academia de la OIT sobre ‘Tolerancia cero con el acoso y la violencia sexual’ e ‘Igualdad de género’. Además, los trabajadores también serán formados con la participación activa e involucración de la dirección, apoyada por políticas y prácticas efectivas.

En Marruecos, el Protocolo Contra el Acoso Sexual y Moral a las Trabajadoras, desarrollado por *Medicus Mundi* en colaboración con Inditex, también ha tenido en cuenta este Convenio, y lo seguirá teniendo en cuenta en las modificaciones que pueda sufrir en el futuro próximo. A nivel global, nuestras líneas estratégicas también tienen en cuenta el Convenio.

En este sentido, mientras estamos atentos a cualquier conducta indeseada mediante nuestras auditorías y visitas regulares a las fábricas de la cadena de suministro, también 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. Esto también se traslada a la protección al colectivo LGBTQ+.

Desde Inditex hemos considerado prioritario este eje de actuación, para crear así la atmósfera propicia para que cualquier persona pueda sentirse libre, cómoda, empoderada y segura en su lugar de trabajo.

Proyecto:  
**Medicus Mundi Protección**

### Desarrollamos protocolos contra el acoso

/ 4.618 trabajadores beneficiados  
/ 19 fábricas y proveedores involucrados  
/ Marruecos  
/ *Medicus Mundi*

En el marco de la colaboración con *Medicus Mundi*, ampliando el alcance de los proyectos de salud, se ha desarrollado un Protocolo Contra el Acoso Sexual y Moral a las Trabajadoras para las empresas de la confección, con el objetivo de aplicarlo en las fábricas, haciendo los ajustes que sean necesarios. Una parte fundamental de este proyecto es la colaboración con los grupos de interés. De este modo, durante este año se han realizado nuevas alianzas con la sociedad civil a través de la firma de dos convenios de cooperación entre *Medicus Mundi* y las siguientes asociaciones feministas marroquíes:

/ ADFM – *Association Démocratique des Femmes du Maroc*.

/ AMDF – *Association Marocaine pour les Droits des Femmes*.

Además de la implementación del Protocolo, también se llevará a cabo una campaña de sensibilización sobre el acoso moral y sexual dirigida a las trabajadoras.



Proyecto:  
*HERrespect*

### Igualdad de género como prioridad empresarial

- / 3.812 trabajadores beneficiados
- / 2 fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés
- / BSR

En colaboración con BSR, en 2021 llevamos a cabo la primera fase del proyecto *HERrespect*, en la cual se completó la evaluación de las necesidades de las trabajadoras de las fábricas de Bangladés, gracias al apoyo de *Walt Disney Family Foundation*. A continuación, en julio de 2022 lanzamos la segunda fase, en la que estamos colaborando estrechamente con BSR para la redefinición del proyecto, que se está llevando a cabo en dos fábricas del Grupo. La duración del programa es de 10 a 13 meses, aproximadamente, y se implementa a través de la ONG local *Mamata Bangladesh*, cuyo fin es mejorar las condiciones socioeconómicas de los grupos desfavorecidos en el país bengalí. El objetivo es mejorar las relaciones de género en el lugar de trabajo, así como en el entorno familiar, a través del desarrollo de habilidades, la concienciación y la formulación de políticas. Entre las actividades del programa, cabe destacar las siguientes:

- / Sesiones de formación a los miembros del Comité contra el Acoso (*SSH Comittees*).
- / Evaluación de las políticas de violencia de género de las empresas involucradas.
- / Sensibilización en temas de género a los supervisores y trabajadores de la fábrica.

El objetivo último del programa es desarrollar un nuevo enfoque sobre cómo se pueden transformar los lugares de trabajo para reconocer la igualdad de género como una prioridad empresarial.

Proyecto:  
*LGBTI + Awareness*

### Generamos ambientes inclusivos para todos los colectivos

- / 236 trabajadores beneficiados
- / 3 fábricas y proveedores involucrados
- / Portugal
- / *Associação Plano i*

*LGBTI+ Awareness* se lanzó en Portugal en 2021 como un programa piloto para la concienciación sobre las libertades y la protección del colectivo LGBT+ en el país. Este programa se lleva a cabo con la asociación local *Plano i*, con el objetivo de concienciar a los proveedores, fabricantes y trabajadores de nuestra cadena de suministro sobre la necesidad de trabajar y convivir en un ambiente diverso e inclusivo, teniendo como principal objetivo el colectivo LGBT+.

Se desarrolla a través de dos tipos de formaciones:

- / Formaciones y charlas donde se tratan temas de género, sexo, LGBT+, estereotipos, discriminación y recursos, particularmente entre los trabajadores.
- / Certificación de reconocimiento en esta temática: formación más avanzada y particular para el personal administrativo, de recursos humanos, de control de calidad, de sostenibilidad y de gestión. El objetivo de esta certificación es que estas personas, a su vez, puedan replicar las formaciones al resto de trabajadores e implementar políticas dirigidas a su protección.

Estos talleres han sido muy bien recibidos, tanto por los trabajadores como por los gerentes.

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

A pesar de que las mujeres son una pieza clave en las cadenas de suministro, su representación en trabajos con alta especialización o en puestos de supervisión sigue siendo muy baja en muchos de los países en los que operamos.

El empoderamiento de los trabajadores es fundamental para que dispongan de las herramientas necesarias para mejorar sus condiciones laborales. En este sentido, tratamos de facilitar a las mujeres el acceso a estas herramientas para que 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.

Proyecto:  
*Together Strong*

### Modificación de los estereotipos de género

- / 457 trabajadores beneficiados
- / 4 fábricas y proveedores involucrados
- / Turquía
- / *AÇEV*

En Turquía, llevamos desarrollando el proyecto *Together Strong* desde 2019 en asociación con la ONG local *AÇEV*. El enfoque múltiple de este programa tiene como objetivo abordar los problemas de igualdad de género en el lugar de trabajo, en el hogar y en la sociedad, así como ayudar a las mujeres a través de formaciones a desarrollar habilidades en el lugar de trabajo. Sus tres componentes son los siguientes:

/ Programa de educación intensivo y profundo con una duración de tres meses. Los temas de empoderamiento se integran con alfabetización y clases de aritmética. Además, también se tratan otros temas como el tiempo libre personal, la protección de la salud y de la infancia, finanzas u objetivos personales, entre otros.

/ Formación a todos los trabajadores bajo el tema 'Concienciación sobre igualdad', que cubre una descripción general de los conceptos básicos de igualdad de género, dirigida tanto hacia hombres como hacia mujeres.

/ Un 'Taller de Igualdad' de medio día de duración solo para hombres. En este taller se discute sobre la definición de masculinidad y sus efectos sociales tanto en hombres como en mujeres.

A través de este enfoque, el proyecto pretende ayudar a crear en las fábricas un entorno propicio con respecto a la igualdad de género.

Para evaluar la efectividad del proyecto, se llevan a cabo múltiples tipos de evaluaciones como alfabetización, pruebas de aritmética, encuestas, observaciones en profundidad de un grupo, observaciones de múltiples grupos por parte de un monitor de campo y *focus groups*. Y estas evaluaciones han reflejado numerosos resultados positivos desde el inicio del proyecto. Por ejemplo, las mujeres han mostrado avances significativos en las pruebas de lectura y escritura, aritmética y diferentes tipos de conocimientos. También comenzaron a observar cambios significativos en sus interacciones en el hogar y en el trabajo, especialmente, como resultado de haber mejorado sus habilidades de comunicación. Lo más importante, sin embargo, es que las mujeres informaron haber tomado conciencia de su valor como seres individuales y haber comenzado a considerarse mujeres trabajadoras fuertes en lugar de personas indefensas que se ven obligadas a trabajar debido a dificultades económicas.

Asimismo, los compañeros de trabajo informaron que las mujeres habían aumentado la confianza en sí mismas. También pudimos observar cierta reducción de las opiniones estereotipadas de género y una notable disminución en el número de trabajadores que estaban de acuerdo con la afirmación: "Algunas profesiones son más adecuadas para las mujeres y otras son más adecuadas para los hombres". Los hombres, por su parte, informaron sobre sus propios cambios de comportamiento, como un aumento de su contribución a las tareas del hogar y mejor comunicación con sus hijos.

Proyecto:  
**HERessentials**

### Salud, inclusión financiera e igualdad de género

- / 56.270 trabajadores beneficiados
- / 5 fábricas y proveedores involucrados
- / Pakistán
- / BSR

De acuerdo con el Índice Global de la Brecha de Género 2022, Pakistán ocupa el penúltimo puesto (el 145º) de una lista de 146 países. Además, debido a las recurrentes catástrofes naturales que viene sufriendo el país, como inundaciones, sequías, olas de calor y ciclones, Pakistán ha sido clasificado como uno de los 10 países más afectados por el cambio climático en los últimos 20 años, siendo las mujeres las más afectadas por esta situación.

A pesar de estos desafíos, Pakistán ha tomado medidas progresivas hacia la protección de los derechos humanos al ratificar la mayoría de las convenciones internacionales de derechos humanos e introducir legislación a favor de las mujeres. Sin embargo, si bien existen leyes para el empoderamiento de las mujeres y la protección frente a la violencia, su implementación sigue necesitando de impulso.

Por esta razón, abordamos la igualdad de género en este país desde un punto de vista transversal que cubre diferentes

temas y que nos permite identificar prioridades para los próximos años.

De esta manera, gracias a la colaboración con otras marcas del sector y con BSR, y a través de la implementación local del programa ECI (*Empowerment thru Creative Integration*) nació *HERessentials*. Este programa tiene como objetivo crear un impacto positivo para las mujeres en el lugar de trabajo atendiendo diferentes temáticas, entre ellas, salud, inclusión financiera e igualdad de género. Las formaciones se llevan a cabo utilizando el modelo *train the trainer* y a través de *tablets* y una aplicación. Esto, además, permite empoderar a las trabajadoras desde un punto de vista tecnológico.

La aplicación se desarrolló teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, lo que garantiza la usabilidad para aquellos con bajos conocimientos tecnológicos y bajos niveles de alfabetización. Una vez descargada, esta aplicación está disponible sin conexión para que pueda ser usada en lugares de trabajo donde la conectividad sea baja. E incluye animaciones que enseñan conceptos básicos, juegos para solidificar la comprensión y exámenes previos y posteriores para evaluar los aprendizajes.

Gracias a las encuestas realizadas entre las empresas que han finalizado el programa, hemos identificado los impactos positivos del mismo, entre los que cabe destacar:

- / Una mejora en el conocimiento de los métodos de planificación familiar y el cuidado de los recién nacidos durante la pandemia, así como una mejor comprensión sobre cómo comunicarse de forma efectiva con los compañeros de trabajo para abordar conflictos.
- / Una mejora en el conocimiento sobre el acoso laboral y sexual, y la denuncia de la violencia familiar.
- / Mayor confianza en el uso de dispositivos digitales como móviles y *tablets*.



Proyecto:  
Herramienta de Auto-Diagnostico

### Identificar oportunidades para promover la igualdad

/ Global  
/ ICRW

El *International Centre for Research on Women (ICRW)*, organización internacional que trabaja por el empoderamiento



de la mujer y la igualdad de género, cuenta con una herramienta de autodiagnóstico para evaluar la igualdad de género que ayuda a las organizaciones a identificar sus fortalezas y oportunidades para mejorar en este campo. De esta manera, los fabricantes pueden utilizarla para identificar oportunidades para mejorar la igualdad de género en el seno de su plantilla y evaluar el grado de integración en sus políticas, prácticas y operaciones.

El eje fundamental de la estrategia es la colaboración con los distintos grupos de interés. En este sentido, Inditex continúa colaborando con ICRW en la segunda fase de la herramienta. Gracias a los resultados obtenidos en la primera fase, el piloto, pudo detectarse que era necesario dar más voz a los trabajadores. En 2022, se ha trabajado en este sentido y, además, se ha creado una guía de uso de la misma y se ha desarrollado un módulo *online* de aprendizaje de género en las fábricas.

De este modo, Inditex, junto con otras seis marcas globales, está ayudando a ICRW a crear un enfoque colaborativo para amplificar la voz de los trabajadores y utilizar la herramienta en diferentes contextos.

Proyecto  
Conciliación para madres trabajadoras

### Creación de guarderías y centros de preescolar

/ 2.766 trabajadores beneficiados  
/ 4 fábricas y proveedores involucrados  
/ Marruecos  
/ *Casal dels Infants*

En febrero de 2022 iniciamos un proyecto con la asociación española *El Casal dels Infants*, que también tiene sede en Tánger, que se canaliza a través de la red EDUCARE y que quiere impulsar la creación de guarderías y centros de preescolar que respondan a las

necesidades de las mujeres trabajadoras del sector de la confección en Tánger, y que estas unidades puedan constituirse como un modelo viable y reproducible.

Esta intervención se realiza en dos niveles:

- / En el lugar de trabajo: analizando el impacto de los costes del trabajo no remunerado de las trabajadoras con hijos entre 0 y 6 años, así como su lugar de residencia y las guarderías y centros de preescolar ya existentes próximas a la misma o a su trabajo, entre otros aspectos. A este respecto, se han llevado a cabo talleres de discusión y cuestionarios con 171 madres trabajadoras.
- / En áreas residenciales: fortaleciendo las guarderías y centros de preescolar ya existentes y creando otras nuevas en función de las necesidades detectadas en el lugar de trabajo.

## ¿Qué es la Red EDUCARE?

La red de centros EDUCARE está dirigida por mujeres emprendedoras en forma de cooperativas o sociedades de responsabilidad limitada, reuniendo al menos a cinco mujeres que también sean empleadas de estas unidades y tengan una extensa formación en educación. Además del cuidado de los niños mientras sus madres trabajan, EDUCARE ofrece un programa educativo según especificaciones definidas por el Ministerio de Educación que permite el acceso de los niños al sistema escolar público, garantizando su inscripción en escuelas cercanas, ya que ofrecen horarios de trabajo flexibles y adaptados al horario laboral de las mujeres. Actualmente, la red EDUCARE cuenta con nueve unidades de cuidado infantil y clases de preescolar.



## Mujer y Clima

En 2022, el mensaje de la ONU en el Día Internacional de la Mujer buscó reconocer la contribución de las mujeres y niñas a la lucha contra el cambio climático para construir un futuro más sostenible. Aunque no se perciba a simple vista, la igualdad de género y el cambio climático están estrechamente vinculados. Las mujeres son agentes clave del cambio y fuente vital de posibilidades para ayudar a resolver esta crisis.

Con el fin de impulsar el diálogo e incluir la educación de las mujeres en las conversaciones sobre el clima, Inditex ha firmado un acuerdo de colaboración con el proyecto *Fashion Makes Change* (FMC), iniciativa de *Rockefeller Philanthropy Advisor*. FMC trabaja con la industria de la moda para construir comunidades resilientes y acelerar una agenda educativa global sobre el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género en la cadena de suministro.

La colaboración de Inditex con *Fashion Makes Change* apoya en concreto la creación de un informe técnico ('libro blanco') que sintetice la relación entre medioambiente y mujeres, y cómo ellas pueden desarrollar ideas y medidas que frenen el cambio climático, así como apoyar a las mujeres en su formación con herramientas digitales. Este respaldo se ofrece a través de la iniciativa *Empower@Work*, cuyo fin es amplificar el impacto de los proyectos relacionados con el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género. Este 'libro blanco' nos ayudará a decidir qué tipo de proyectos fomentar en las fábricas de nuestros proveedores para fortalecer el papel de las mujeres en relación al cambio climático.

Como punto de partida, se ha detectado una carencia de información y datos que puedan conectar la educación de las mujeres y su empoderamiento con la crisis climática. Por lo tanto, se hace necesario crear espacios de interconexión entre las diferentes áreas de sostenibilidad e invertir en obtener más información y datos para hacer frente a este reto.

### 4.3.3. Balance

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

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

En línea con el ODS 5 contamos con una Estrategia de Empoderamiento de la Mujer desde el año 2017. A pesar de que muchos de los retos se han superado o atenuado, otros muchos continúan. Nuestro compromiso con este objetivo es absoluto, así como con la diversidad, la multiculturalidad y el respeto, valores que forman parte de nuestro ADN.

De este modo, con base en los tres pilares fundamentales de la estrategia (salud, protección y empoderamiento) y detectando colectivos como el LGTBI+ que puedan estar sujetos a una mayor discriminación, en el año 2020 ampliamos el alcance y reconvertido la estrategia en "Género, Diversidad e Inclusión".

### Hacia la igualdad de género y el crecimiento inclusivo

Lograr la igualdad de género desde una perspectiva transversal es posible a través de un crecimiento inclusivo y basado en la igualdad, donde los derechos humanos sean respetados y sean la base de todas nuestras actividades.

A través de los diferentes programas hemos velado porque todas las trabajadoras y trabajadores de nuestra cadena de suministro cuenten con un ambiente de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

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.

En estos cuatro años, hemos llevado a cabo proyectos directamente en 188 fábricas e impactado a 332.858 trabajadores.

Este área de impacto prioritaria ha tenido 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.

#### Transversalidad y colaboración para la igualdad

Otro aspecto destacable de nuestra estrategia ha sido su transversalidad. Se ha incidido e impulsado para que todas las AIP incluyan en sus proyectos e iniciativas la perspectiva de género, multiplicando así el impacto en el colectivo y asegurando una protección integral de todos sus derechos, más allá de la propia estrategia de esta AIP. Esta transversalidad se extiende también fuera de la estrategia, impregnando toda la gestión de la cadena de suministro, como por ejemplo las auditorías sociales. En estos cuatro años, hemos trabajado para desarrollar sistemas que permitan 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...). Para dar respuesta a los distintos retos, 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.

Otra de las fortalezas ha sido el desarrollo de programas que incluyan los tres pilares (salud, protección y empoderamiento). En muchas ocasiones, hemos comenzado una iniciativa focalizándonos en uno de los tres pilares para posteriormente ir extendiendo el alcance, una vez los fundamentos de la intervención han sido asentados y promoviendo una cultura de respeto de género. Asimismo, se ha aspirado a escalar también el alcance con respecto a número de personas beneficiarias y optado por modelos de "train the trainer" en muchos proyectos, con el objetivo de formar y capacitar a mujeres para que estas a su vez formen a otras, creando una red de empoderamiento y participación.

La creación de alianzas también es una herramienta fundamental. 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 y, cada vez más, unimos fuerzas con otros actores - incluidas otras empresas del sector - para avanzar de la mano en los retos comunes.

Internamente también hemos trabajado en coordinación con otras áreas de la empresa, como el departamento de Personas, y contado con la involucración de muchos compañeros con sensibilidad en la materia que han contribuido con sus ideas y que nos han acompañado en la implementación de la estrategia.

En el futuro, en la nueva estrategia 2023 - 2025, el género, la diversidad e inclusión seguirán siendo, sin duda alguna, elementos imprescindibles en la transformación de la cadena de suministro.





# “El progreso en la provisión de empleos de calidad para las mujeres requerirá la participación activa del sector privado”

Inditex colabora con Medicus Mundi en Marruecos en un programa dirigido a las mujeres trabajadoras en las fábricas de la cadena de suministro, tanto en materia de salud como en protección y empoderamiento.

**Jawhara Hajaj** / Representante país de *Medicus Mundi* Sur

**Saloua Badaoui** / Coordinadora del proyecto



Saloua Badaoui

## ¿Por qué es importante adoptar un enfoque de género en la industria textil?

El enfoque de género y el tema de la igualdad de género ocupan el primer plano de la agenda global. Se han convertido en la primera prioridad de países, gobiernos, sociedades e individuos por igual. Con el aumento del desarrollo económico, social y civilizatorio que ha conocido la humanidad, se ha ampliado la conciencia sobre la importancia de evocar la dimensión analítica de la sociología de género para identificar las relaciones sociales entre hombres y mujeres como factor determinante y activo. Las instituciones económicas son también testigos del reciente reconocimiento del importante papel que desempeñan las mujeres en su sociedad, ya que se ha vuelto común el hecho de hablar sobre el desarrollo y la situación de las mujeres. La humanidad y su progreso están vinculados a las condiciones de la mujer y los diversos problemas que se interponen en el camino de su progreso y de su participación real en el desarrollo.

Así lo confirmaron diversas cartas, tratados y conferencias internacionales, comenzando por la Carta de las Naciones Unidas y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (1979) y pasando por el Programa de Acción de Viena (1993) y la Cuarta Conferencia Internacional celebrada en Beijing (1995). Sin embargo, y a pesar de todos los logros alcanzados, la discriminación contra la mujer y la desigualdad siguen arraigadas en una serie de ámbitos y estructuras sociales y económicas, y continúan siendo el obstáculo más importante que limita su papel en la sociedad y eterniza la dominación masculina.

En estas circunstancias, surge la importancia de apoyarnos en una perspectiva de género para monitorear los diversos obstáculos que se interponen en el camino del empoderamiento de las mujeres trabajadoras y que les impiden destacar sus habilidades y lograr su independencia, además de estudiar el problema de la distribución del trabajo entre sexos, que ha emergido en gran medida con las diversas transformaciones que ha experimentado el mundo laboral.

A través de este enfoque, también intentamos contener la cultura masculina y la discriminación social y profesional que se practica contra las mujeres trabajadoras, así como rechazar los estereotipos y la

tradición y defender el derecho de la mujer en el trabajo con un marco basado en la justicia, la equidad y la igualdad para ambos sexos.

**¿Cuáles son los principales problemas relacionados con la salud que enfrentan las mujeres en la industria?  
¿Cuál cree que debe ser el papel de las empresas en materia de salud y género?**

A través de los datos registrados en las consultas médicas que han recibido las trabajadoras a lo largo de la intervención, las patologías más frecuentes son las relacionadas con desequilibrios alimentarios como la anemia, la dislipidemia, la colopatía funcional, el colesterol y la diabetes, así como casos de hipertensión arterial, incluyendo casos de cardiopatía hipertensiva.

Estas patologías están conectadas tanto con hábitos poco saludables como con las condiciones laborales. Así, las trabajadoras pasan a veces más de nueve horas sentadas o de pie, sin ningún ejercicio o deporte, comiendo en las propias fábricas de manera insuficiente o inadecuada. Además, el estrés derivado de los plazos de entrega cerrados puede agudizar también este tipo de problemas de salud.

Las empresas tienen margen para mejorar el bienestar de las trabajadoras con medidas como la adaptación de horarios de trabajo para mujeres con cargas familiares, garantizar una atención especial a las mujeres embarazadas o tomar medidas para mejorar y adaptar la ergonomía de las trabajadoras teniendo en cuenta sus condiciones físicas específicas, etc.

**Ahora mismo, usted está trabajando con Inditex para mejorar las condiciones sanitarias en Marruecos, ¿podría explicarnos este programa?**

Medicus Mundi Sur trabaja por los derechos de la salud en Marruecos con estructuras de diferentes niveles: autoridades sanitarias, actores regionales y locales



**Jawhara Hajaj**

y organizaciones de la sociedad civil. Medicus Mundi Sur interviene con acciones estratégicas y directas para mejorar el acceso de la población al derecho a la salud, abordando sus intervenciones desde el enfoque de género. En este sentido, la oportunidad que tenemos con Inditex de trabajar con el colectivo de las trabajadoras, en su mayoría mujeres con diversos grados de vulnerabilidad, en las propias empresas, es de nuestro máximo interés.

En el programa que llevamos a cabo intervenimos sobre varios ejes. El primero es la mejora de las condiciones de

salud dentro del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Por otro lado, trabajamos por empoderar a las mujeres para reforzar sus capacidades de acceso a sus derechos sociales y sanitarios y que puedan protegerse contra la violencia de género, lo que afecta directamente a su salud física y mental. Finalmente, intentamos crear sinergias entre el Ministerio de Salud y de Protección Social y las unidades de producción para mejor acceso de las trabajadoras y su comunidad a los servicios de salud pública garantizados gratuitamente por el Gobierno.

**¿Cómo ha evolucionado este proyecto para cubrir otros temas de género como el empoderamiento de las mujeres?**

El proyecto no se limita a prestar servicios a las trabajadoras, como las campañas médicas y consultas gratuitas, sino que incluye la dimensión del fortalecimiento de las capacidades colectivas de las mujeres para expresar sus puntos de vista, asociarse con el sector privado y trabajar para llenar sus lagunas de conocimientos.

El progreso en la provisión de empleos de calidad para las mujeres requerirá la participación activa del sector privado, sin embargo, debe hacerse un esfuerzo más concertado para asegurar la participación activa de las propias mujeres en el diseño de programas sensibles al género. Por otra parte, y para defender la salud física y mental de las mujeres trabajadoras amenazadas por la violencia de género en el mundo laboral, el proyecto presenta herramientas para empoderarlas en los ámbitos social y jurídico contra las violencias basadas en el género (VBG), a través de talleres de sensibilización y del aprendizaje de mecanismos de protección y defensa contra este problema. Además, estamos trabajando para que las empresas adopten un enfoque proactivo en la lucha contra las VBG en el lugar de trabajo, a través de la implementación de protocolos contra el acoso sexual y laboral que esperamos empezar a activar este mismo año.

## 4.4. Salud y seguridad laboral

### Objetivo

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

### Estrategia

- / 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.

#### ODS relacionados



#### Derechos humanos relacionados

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

#### Alianzas y colaboraciones

- / AKUT
- / *International Accord For Health And Safety In The Textile And Garment Industry*
- / *RMG Sustainability Council (RSC)*
- / *Medicus Mundi Sur*
- / *St. Johns Medical College*

### Principales indicadores 2022

- / 683.532 trabajadores beneficiados
- / 579 proveedores y fábricas involucrados
- / Bangladés, China, India, Italia, Marruecos, Pakistán, Turquía, Vietnam





## Firma del *Pakistan Accord*

El 1 de enero de 2023 ha entrado en vigor el *Pakistan Accord On Health And Safety In The Textile And Garment Industry*, promovido en 2022 desde Inditex, otras marcas del sector y los sindicatos globales *IndustriALL Global Union* y *UNI Global Union*.

Se basa en las mejoras de seguridad alcanzadas en el *Bangladesh Accord* y es un nuevo resultado de los compromisos adquiridos con la firma del *International Accord For Health And Safety In The Textile And Garment Industry* en 2021.

El *Pakistan Accord* incluye todas las características clave del *International Accord*:

- / Inspecciones de seguridad independientes para abordar los peligros de incendios, eléctricos, estructurales y de calderas identificados.
- / Monitorización y apoyo a la remediación.
- / Capacitación de Comités de Seguridad.
- / Programa de concienciación sobre seguridad de los trabajadores.
- / Mecanismo independiente de quejas.
- / Compromiso de una amplia transparencia.
- / Desarrollo de capacidades locales para mejorar la cultura de salud y seguridad en la industria.

Una de las principales novedades de este acuerdo es su implementación en fases, relacionadas con criterios de éxito para garantizar el avance consistente de los diferentes programas abarcados.

Esta implementación se realizará en estrecha colaboración con la industria y los sindicatos globales y nacionales, así como otros grupos de interés. El acuerdo tiene una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Desde Inditex, mantenemos nuestra firme involucración en esta iniciativa, como parte de nuestro compromiso con la salud y seguridad en la cadena de suministro.

Impacto Prioritaria (AIP) de Salud y Seguridad Laboral. Se ha logrado gracias al trabajo continuado en forma de proyectos y actividades que concretan sus cuatro líneas estratégicas: mejora del cumplimiento de nuestro Código de Conducta y legislación aplicable, preparación y respuesta ante emergencias, participación de los trabajadores en esta materia e implantación de sistemas de gestión de la salud y seguridad laboral.

Diferentes grupos de interés han colaborado en la implementación de dichas acciones. Su contribución ha sido esencial para favorecer el impacto positivo de las iniciativas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos establecidos.

Un aspecto importante es que estas iniciativas se han adaptado a los nuevos retos laborales que plantean el desarrollo tecnológico, los cambios demográficos, las consecuencias de la pandemia o el cambio climático. Son circunstancias que remodelan los entornos de trabajo a nivel global y desde la estrategia de la AIP procuramos contrarrestar y minimizar estos desafíos.

## Elaborado y supervisado por expertos

El plan estratégico de Salud y Seguridad Laboral de la cadena de suministro parte de la base de que nadie debería sufrir enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo. Sirve de marco para todos nuestros proyectos y actividades dentro de esta AIP.

Expertos en seguridad y salud laboral de los equipos de Inditex en los principales países productores han participado en su elaboración y supervisan su correcta implementación mediante un seguimiento continuo sobre el terreno.

### 4.4.1. Introducción

La protección de las personas a través del firme compromiso con entornos laborales más seguros y saludables es esencial para lograr condiciones de trabajo decentes y sostenibles.

En 2022 hemos reforzado nuestro compromiso con la salud y seguridad laboral en nuestra cadena de suministro mediante iniciativas entre las que destacamos:

/ *Pakistan Accord*.

/ Profunda involucración en el *International Accord* y el *RMG Sustainability Council* de Bangladés.

/ Plan de refuerzo global de la salud y seguridad laboral en nuestra cadena de suministro.

Más allá de estos hitos, en 2022 hemos completado las acciones y prioridades contempladas para esta Área de

## 4.4.2. Líneas estratégicas y principales proyectos

### 4.4.2.1. Seguimiento del cumplimiento del Código de Conducta y legislación aplicable

Dentro de esta línea estratégica impulsamos proyectos e iniciativas orientadas a reforzar la evaluación, acompañamiento y mejora del cumplimiento de nuestro Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

Este Código y la legislación aplicable son las principales referencias al establecer los requisitos que se deben cumplir en materia de salud y seguridad laboral en nuestra cadena de suministro.



Igualmente, publicaciones como 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 nos sirven de guía para abordar las temáticas y riesgos relevantes en esta industria.

## Lanzamiento del plan de refuerzo de salud y seguridad laboral

En 2022 hemos lanzado un plan de refuerzo global de la salud y seguridad laboral en nuestra cadena de suministro. Su objetivo es colaborar de manera proactiva con nuestros proveedores y fabricantes principales para mejorar, en caso necesario, su nivel de cumplimiento en materia de salud y seguridad laboral.

Este plan de refuerzo se desarrolla de manera conjunta entre esta AIP y el equipo encargado del cumplimiento de nuestro Código de Conducta y continuará a lo largo de la primera mitad de 2023 mediante el establecimiento y seguimiento de planes individualizados.

Estos planes individualizados se dirigen a más de 900 proveedores y fabricantes de diferentes países en nuestra cadena de suministro. El seguimiento de estos planes de acción correctivos se lleva a cabo por un equipo especializado y formado en la materia que contacta de manera regular con cada empresa, monitoriza el progreso y verifica la mejora, para asegurar un mayor cumplimiento con nuestro Código y la legislación relativa aplicable.

Igualmente, como parte de este plan, se ha programado una comunicación general remarcando la importancia del cumplimiento en materia de salud y seguridad laboral a aquellos proveedores y fabricantes no alcanzados por los planes individualizados descritos anteriormente.



Proyecto:  
**Evaluación estructural, antiincendios y eléctrica**

### Protegemos desde la prevención

- / 108.928 Trabajadores beneficiados
- / 111 Fábricas y proveedores involucrados
- / Bangladés, Turquía, India y China

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 como proveedores en nuestra cadena de suministro.

Además, nuestros equipos internos llevan a cabo visitas, auditorías y evaluaciones en temas específicos de salud y seguridad estructural de las fábricas de nuestra cadena de suministro en países como China, Turquía e India con el objetivo de detectar riesgos y proceder a mitigarlos.

Proyecto:  
Monitorización del cumplimiento de los planes de acción correctivos del *Accord RSC*

### Acompañamos en la mejora

/ 483.719 Trabajadores beneficiados  
/ 354 Fábricas y proveedores involucrados  
/ Bangladés

Como firmante del *International Accord For Health and Safety in the Textile and Garment Industry*, Inditex está comprometida con la salud y la seguridad en las fábricas textiles. Nuestros ingenieros verifican y monitorizan con la ayuda de equipos internos 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 2022 nuestros ingenieros continúan el acompañamiento y la monitorización de los planes de acción correctivos requeridos por el RSC.



Proyecto:  
Seguridad de calderas

### Procuramos soluciones apropiadas

/ 7.495 Trabajadores beneficiados  
/ 39 Fábricas y proveedores involucrados  
/ Marruecos

El proyecto nace en Marruecos en 2021 al detectar en algunas fábricas el uso de bombonas de gas domésticas para alimentar calderas industriales. Además de sensibilizar sobre el riesgo de este tipo de prácticas, nuestros equipos han colaborado para dar la solución apropiada: instalar depósitos o bombonas industriales.

Al detectar un caso, acudimos a la fábrica para evaluar la situación y poner en marcha un plan de actuación urgente para eliminar la instalación deficiente y mejorar la seguridad de la caldera. A lo largo de este año hemos involucrado en el proyecto a 39 fábricas.

#### 4.4.2.2. Preparación y respuesta ante emergencias

Las medidas de protección de las personas en sus entornos laborales deben prever y anticipar las posibles situaciones de emergencia y accidentes. Una adecuada preparación y capacidad de respuesta ayuda a minimizar los daños potenciales y sus posibles consecuencias.

En esta línea estratégica trabajamos con nuestros proveedores para desarrollar sus capacidades de prevención, planificación y respuesta ante emergencias y accidentes. Impartimos formación a los responsables de salud y seguridad, así como a los trabajadores, evaluamos las instalaciones de fabricantes y proveedores y colaboramos con ellos para definir planes de mejora que reduzcan estos riesgos.

Proyecto:  
Seguridad estructural, antincendios y eléctrica con técnicas avanzadas de diagnóstico

### Innovamos en la prevención

/ 8.179 Trabajadores beneficiados  
/ 8 Fábricas y proveedores involucrados  
/ India y Pakistán

Un gran número de incendios en instalaciones industriales del sector tienen su origen en deficiencias de seguridad eléctrica. Ante este reto, hemos desarrollado uno de los proyectos de salud y seguridad laboral más innovadores en nuestra cadena de suministro, utilizando técnicas avanzadas de diagnóstico para la seguridad eléctrica y antiincendios.

Usamos cámaras térmicas para identificar puntos de altas temperaturas en circuitos, cuadros eléctricos o maquinaria. Se trata de sobrecargas o cortocircuitos que pueden generar un incendio. Tras evaluarlos, proponemos soluciones para corregir la deficiencia y minimizar el riesgo.

En 2021 iniciamos el proyecto también en Pakistán. Las evaluaciones, realizadas por externos expertos 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 por los proveedores y fabricantes bajo la monitorización y el apoyo de nuestro equipo.

El proyecto, denominado Suraksha, comenzó en India en 2020. En 2021 extendimos el proyecto a Pakistán y en 2022 hemos avanzado en estos planes de acción correctivos al involucrar a nuevos proveedores en India.



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

### Formamos para un mejor desempeño

/ 42.184 Trabajadores beneficiados  
/ 9 Fábricas y proveedores involucrados  
/ Pakistán

Desde 2019 trabajamos en este proyecto de salud y seguridad laboral con nuestros proveedores en Pakistán. El proyecto está desarrollado por nuestro equipo 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, que en 2022 alcanzó a 9 proveedores y fabricantes, 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 en el país.

Proyecto:  
Programa de formación para la preparación ante emergencias

### Concienciación para minimizar las consecuencias

/ Turquía  
/ AKUT

La actividad sísmica en Turquía representa un riesgo significativo para los edificios del país, también para las fábricas de nuestra cadena de suministro. Este proyecto surgió para aumentar la conciencia y promover buenas prácticas sobre la respuesta ante emergencias, con un foco especial en terremotos tanto a nivel de fábrica como de comunidad. Desde 2019 se están implementando acciones como capacitaciones en fábricas o distribución de materiales sobre terremotos en colaboración con la ONG local AKUT.

A partir de 2021 nos enfocamos en la creación de videos de animación para informar y concienciar sobre los terremotos: qué son, cómo prepararse y cómo actuar después. Aunque el destinatario principal eran los niños, posteriormente se difundieron a un público más amplio.



## Terremoto en Turquía

Turquía se encuentra bajo los efectos de los catastróficos terremotos que se han sucedido desde el 6 de febrero de 2023.

Nuestra prioridad fue, desde un primer momento, sumarse a la emergencia humanitaria y colaborar para cubrir las necesidades básicas de las personas afectadas por los seísmos. Por ello, Inditex donó, inmediatamente después de que sucediesen, tres millones de euros a la Media Luna Roja como apoyo a la emergencia humanitaria en Turquía y Siria. Nuestra aportación servirá para cubrir necesidades básicas de las personas afectadas.

Por otro lado, la Unidad de Emergencias de Médicos Sin Fronteras, financiada de manera continuada por Inditex, se movilizó a la zona para detectar las necesidades médicas derivadas de la catástrofe y desplegar así sus medios para prestar ayuda a las personas damnificadas.

Además de la aportación económica, con el apoyo de nuestros proveedores locales pusimos a disposición de la Media Luna Roja y AFAD (la agencia gubernamental de emergencias turca) más de 500.000 prendas de abrigo.

Con respecto a la cadena de suministro, hemos estado en todo momento en contacto con nuestros proveedores para proporcionar nuestro apoyo. A pesar de que una parte de las fábricas del clúster de Turquía se concentran en la zona afectada por los seísmos, afortunadamente el impacto ha sido limitado.

Además de estas acciones ya puestas en marcha, continuaremos trabajando tanto directamente con nuestros proveedores como a través de iniciativas y de nuestros socios especialistas en emergencias humanitarias para contribuir a paliar las consecuencias del terremoto.

#### 4.4.2.3. Participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de salud y seguridad laboral

Los trabajadores tienen un papel fundamental a la hora de mejorar los entornos laborales en materia de salud y seguridad. Su participación efectiva, a través de comités de salud y seguridad u otras posibles vías establecidas, mejora entre otros factores la identificación y evaluación de riesgos, su vigilancia o la organización interna. Esta línea estratégica tiene por objetivo 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.

Proyecto:  
Apoyo y acompañamiento a los comités de salud y seguridad

#### Impulsamos la participación

/ 4.618 Trabajadores beneficiados  
/ 19 Fábricas y proveedores involucrados  
/ Marruecos  
/ *Medicus Mundi*  
y *AMSAT (Association Marocaine de la Santé au Travail)*

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. El objetivo es empoderarlos y proporcionarles las herramientas adecuadas en la materia. Este proyecto se desarrolla en colaboración con *Medicus Mundi* y *AMSAT (Association Marocaine de la Santé au Travail)*.



Proyecto:  
**Desarrollo y participación en la mejora de salud física y mental**

#### Concienciamos para actuar

/ 3.125 Trabajadores beneficiados  
/ 2 Fábricas y proveedores involucrados  
/ Vietnam

El objetivo de este proyecto es potenciar el conocimiento de la salud física y mental en los trabajadores de nuestra cadena de suministro y abordar la prevención y actuación. Incidimos especialmente en los derivados de la pandemia de la covid-19 o de las condiciones de trabajo y las actividades diarias. El proyecto se despliega en tres aspectos: sensibilizar, aportar información de referencia y establecer prácticas y actitudes preventivas.

En Vietnam, comenzamos en 2021 y continuamos en 2022 con un piloto en dos fábricas donde los trabajadores han participado a través de encuestas. En base a sus respuestas elaboramos sesiones de formación con expertos en la materia para establecer buenas prácticas y medidas de mejora.

#### 4.4.2.4. Implantación de sistemas de gestión de salud y seguridad laboral

La mejora de las condiciones de salud y seguridad en los entornos laborales debe ser abordada de manera sistemática ya que el establecimiento de estructuras internas de planificación, implementación, verificación y ajuste favorece la mejora continua.

Igualmente, el desarrollo de políticas y procedimientos que documenten los principios y objetivos de las compañías, así como las prácticas necesarias para la protección de los trabajadores, son elementos esenciales de los sistemas de gestión.

En esta línea estratégica llevamos a cabo proyectos orientados a reforzar el compromiso de nuestros proveedores y fabricantes con la salud y seguridad laboral y capacitar a su estructura organizativa para el establecimiento de sistemas de gestión orientados a la mejora continua.





Proyecto:  
HOPE: Salud – Oportunidad de Proteger y Comprometerse

### Concienciamos y apoyamos en la covid-19

- / 51.775 Trabajadores beneficiados
- / 36 Fábricas y proveedores involucrados
- / India
- / St. Johns Medical College

Este proyecto se puso en marcha en 2021 para abordar los síntomas y complicaciones a largo plazo de la covid-19 a nivel físico y mental. Se ha desarrollado con el *St. Johns Medical College*, que, partiendo de un cuestionario planteado en las fábricas, desarrolla materiales formativos y herramientas de apoyo.

Los objetivos son sensibilizar sobre este problema y ayudar a los trabajadores que presenten síntomas. Este proyecto reduce la brecha de conocimiento sobre la enfermedad covid-19 y favorece una mejora en las condiciones de salud entre los afectados.



Proyecto  
*WISH: Workplace Improvement for Safety and Health*

### Ordenamos para trabajar mejor

- / 105 Trabajadores beneficiados
- / 1 Fábrica involucrada
- / China

Este proyecto, iniciado en 2022 como piloto en una fábrica de China, conecta la metodología Lean con la salud y seguridad laboral, remarcando la importancia del orden y limpieza en el entorno de trabajo. Incide en la divulgación y aplicación de las 6Ss: Seguridad a través de Clasificar, Ordenar, Limpiar, Estandarizar y Mantener, por sus siglas en inglés). La metodología aplicada permite a los trabajadores participar en la implantación de soluciones que generan ambientes más seguros.

### 4.4.3. Balance

El desarrollo e implantación de la estrategia a lo largo de estos cuatro últimos años ha supuesto un importante progreso en las cuatro líneas de trabajo definidas.

El cumplimiento de nuestro Código de Conducta y legislación aplicable en nuestra cadena de suministro, la primera de las líneas de trabajo, ha mostrado en este periodo una evolución positiva verificada por nuestras auditorías sociales. En concreto, encontramos un aumento en el cumplimiento de las provisiones del Código sobre la salud y seguridad laboral en el trabajo de más de un 13% globalmente desde el inicio de a estrategia.

La segunda línea de trabajo ha sido la **mejora en la preparación y respuesta ante emergencias**. Para conseguirlo, hemos introducido técnicas de diagnóstico avanzadas para la evaluación de riesgos, hemos analizado riesgos estructurales específicos y hemos acompañado a nuestros proveedores y fabricantes a través de la formación.

Esta experiencia facilitó el lanzamiento ágil y coordinado de una segunda línea de trabajo en la que elaboramos una **estrategia específica ante la covid-19** para la cadena de suministro, poniendo la salud en primer lugar. Nos centramos en aportar información fiable, adoptar las medidas adecuadas y en mejorarlas gracias a la evaluación continua. Este proceso se llevó a cabo en más de 300 empresas.

La tercera línea de trabajo ha sido el impulso a la **participación efectiva de los trabajadores**. Nuestro acompañamiento a los comités de salud y seguridad laboral en Marruecos o Bangladés, junto a socios estratégicos como *Medicus Mundi*, les ha proporcionado una mayor eficacia y visibilidad gracias a iniciativas como el mecanismo de quejas del *RMG Sustainability Council*.





Por último, hemos avanzado en la **mejora de los sistemas de gestión de salud y seguridad** capacitando a nuestros proveedores y fabricantes y dotándolos de herramientas para abordar esta gestión de una manera sistemática. Formaciones, sensibilización de la gerencia o acompañamiento en evaluaciones de riesgos en instalaciones de nuestra cadena de suministro son algunos ejemplos de las iniciativas realizadas.

#### Intercambio de buenas prácticas

El carácter global de nuestra estrategia de salud y seguridad laboral ha facilitado el intercambio de buenas prácticas y la escalabilidad de proyectos a otros países. Así ha ocurrido con el proyecto de evaluación, mejora continua y formación en salud y seguridad iniciado en Marruecos y continuado en China y Camboya o con el proyecto de seguridad

estructural, antincendios y eléctrica con técnicas avanzadas de diagnóstico, iniciado en India y continuado en Pakistán.

Queremos destacar el compromiso de nuestros proveedores y fabricantes con unos entornos saludables y seguros, que ha sido esencial para el éxito de esta estrategia. El compromiso se vio renovado para hacer frente a la crisis sanitaria, manteniendo la mejora de las condiciones de salud y seguridad como una prioridad.

#### Un futuro holístico

De cara al futuro queremos dar el paso hacia un planteamiento holístico que impulse la continuidad de esta estrategia. La enfocaremos en **tres áreas principales de trabajo**:

- / **Seguridad:** incluye las iniciativas relacionadas con la promoción activa y la sostenibilidad de unas condiciones de trabajo seguras. En particular, esta área enmarcará 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 ha demostrado la importancia de proteger la salud de los trabajadores. En esta área nos centraremos en 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:** se orientará 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, los conflictos de roles y responsabilidades o la falta de flexibilidad horaria son ejemplo de aspectos que influyen en la salud mental y el bienestar del trabajador.

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

# “Nuestro objetivo es garantizar que ningún trabajador tenga que temer incendios, derrumbes de edificios u otros accidentes que podrían prevenirse con medidas razonables de salud y seguridad”

Inditex fue una de las marcas promotoras de la firma del *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry* en 2021

Joris Oldenziel / Executive Director - International Accord Foundation



## ¿Podría explicar por qué esto es importante para el bienestar de los trabajadores?

Nuestro objetivo es garantizar que ningún trabajador tenga que temer incendios, derrumbes de edificios u otros accidentes que podrían prevenirse con medidas razonables de salud y seguridad. Por lo tanto, nuestro programa de inspección se enfoca en identificar y prevenir los riesgos de incendio y seguridad de los edificios. En caso de que, a pesar de todas las medidas preventivas razonables, se produzca un incendio en la fábrica, es importante que los trabajadores puedan evacuar el edificio de forma segura a través de las salidas de emergencia y escaleras.

## ¿Cuáles son los principales objetivos del *International Accord*?

El *International Accord* tiene como objetivo mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores textiles y de la confección en las fábricas que producen para nuestras 190 empresas firmantes, incluida Inditex. A través de la participación de marcas, sindicatos, fábricas y trabajadores en la cadena de suministro de textiles y prendas de vestir, el *International Accord* busca promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo prevención contra incendios y de accidentes eléctricos, estructurales y de calderas a través de un programa de inspecciones y prevención; y proporcionar una vía segura para que los trabajadores planteen inquietudes de seguridad a través de un mecanismo independiente de gestión de quejas.

El Acuerdo no solo aborda la seguridad contra incendios y de edificios, sino también, a través de su programa de capacitación y mecanismo de quejas, cualquier otro tema relevante de salud y seguridad ocupacional, como la violencia y el acoso por motivos de género, las horas de trabajo excesivas y los beneficios por maternidad. Creemos que la participación de los trabajadores es fundamental para tener lugares de trabajo seguros y saludables y, por lo tanto, nuestro programa de formación incluye la capacitación de los comités de seguridad laboral y gerencial en las fábricas y la organización de sesiones de concienciación para todos los empleados. A través de este programa, hemos llegado directamente a más de dos millones de trabajadores, brindándoles las herramientas para abordar los problemas

de seguridad a nivel de fábrica y, si es necesario, con el mecanismo de quejas del *Accord*.

## El *International Accord* es el sucesor del *Bangladesh Accord*. Después de todos estos años, ¿cómo se ha mejorado la seguridad en la construcción en el país?

Desde el inicio del *Accord* en Bangladés en 2013, los proveedores han realizado mejoras de seguridad muy significativas, con el apoyo de las marcas. Más del 93 % de todos los riesgos de seguridad ya se han solucionado y Bangladés es ahora uno de los países más seguros para abastecerse.

## Ahora que planea extender el acuerdo a Pakistán, ¿cuáles son las lecciones aprendidas de Bangladés para aplicarlas en la implementación?

De nuestro trabajo en Bangladés hemos aprendido muchas lecciones que podemos aplicar en Pakistán para acelerar la prevención y fomentar un enfoque colaborativo entre marcas, sindicatos y fabricantes. El *Accord* y las marcas firmantes han ganado mucha experiencia colectiva y conocimiento técnico sobre los estándares y lo que se necesita para apoyar a las fábricas. Creemos que es importante que los representantes de los fabricantes participen estrechamente en el programa desde el principio, de modo que podamos darle forma de manera conjunta y llevar a los proveedores individuales en nuestro viaje hacia una industria textil paquistaní segura y sostenible.

## 4.5. Protección de migrantes y refugiados

### Objetivo

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

### Estrategia

- / Planes de remediación para refugiados y migrantes.
- / Prácticas de empleo y contratación justas para migrantes y refugiados.
- / Fortalecer la cohesión social y laboral.

#### ODS relacionados



#### Derechos humanos relacionados

- / No discriminación
- / Educación
- / Vida
- / Libertad de movimiento
- / Libertad de asociación
- / Prohibición de trabajo forzoso
- / Libertad de pensamiento, conciencia y religión
- / Privacidad
- / Protección contra la violencia
- / Atención médica
- / Libertad de opinión y expresión
- / Propiedad

#### Alianzas y colaboraciones

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

### Principales indicadores 2022

- / 22.983 trabajadores beneficiados
- / 81 proveedores y fábricas involucrados
- / India y Turquía







### 4.5.1. Introducción

Los trabajadores migrantes y refugiados se encuentran entre los grupos más vulnerables que trabajan en las cadenas de suministro de la industria textil y, como tal, sus derechos humanos corren un mayor riesgo de no ser respetados. Bajo el paraguas de nuestra [Política de Derechos Humanos](#) y nuestro [Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores](#), así como de compromisos globales como el Pacto Mundial sobre Refugiados, Inditex brinda una protección especial a todos los migrantes, especialmente a los refugiados en Turquía, debido a su particular vulnerabilidad como resultado del conflicto sirio.

Al mismo tiempo, en países como China e India, que cuentan con un alto porcentaje de migración interna, los trabajadores se enfrentan a desafíos como la falta de cobertura de los sistemas de protección social o familiar.

En este contexto, el objetivo de la AIP de Protección de migrantes y refugiados es garantizar que se respeten los derechos de este colectivo y que en las fábricas existan lugares de trabajo decentes, así como fomentar la cohesión entre trabajadores de diferentes culturas.

### 4.5.2. Líneas estratégicas y proyectos

#### 4.5.2.1. Planes de remediación para refugiados y migrantes

En Inditex, en el caso de que nuestras evaluaciones revelen la presencia de trabajadores migrantes o refugiados en alguna de las instalaciones productivas con las que trabajamos, examinamos las circunstancias caso por caso con el objetivo de realizar una evaluación eficaz de sus condiciones laborales y de vida.

Teniendo en cuenta las necesidades, implementamos planes de remediación para cada trabajador refugiado y migrante en colaboración con ONG expertas para brindarles apoyo a ellos y a sus familias. Estos planes son especialmente significativos en Turquía, donde trabajamos

desde 2016 con la ONG local *Refugee Support Center* (MUDEM) en su ejecución.

Revisamos continuamente nuestras prácticas y herramientas junto con auditores externos para realizar evaluaciones efectivas de condiciones y derechos durante las auditorías sociales e integrarlas en el marco de debida diligencia que ejecutamos con ONG expertas.

Proyecto:

**Planes de remediación**

#### Atendemos las necesidades laborales y de vida

/ 2.643 Trabajadores beneficiados

/ 30 Fábricas y proveedores involucrados

/ Turquía

/ *Refugee Support Center* (MUDEM)

En colaboración con MUDEM, los planes de remediación en Turquía comienzan con una evaluación detallada de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores refugiados y migrantes, a través de reuniones individuales, con el fin de comprender sus necesidades. Además de atajar sus necesidades laborales, también se consideran acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida en caso de que se observe alguna violación de los derechos humanos fundamentales o vulnerabilidad. El principal objetivo es garantizar que estos trabajadores continúen su vida laboral con permisos de trabajo y seguridad social, así como facilitar su integración, por ejemplo, eliminando barreras lingüísticas. Además, se les brinda orientación en caso de detectar cualquier otra necesidad como, por ejemplo, servicio de apoyo psicológico.

Con el apoyo de MUDEM, en 2022 pudimos llegar a 107 trabajadores refugiados y migrantes en Turquía y verificamos sus condiciones de trabajo en 30 fábricas. En base a las necesidades observadas, 85 trabajadores participaron en un plan de remediación.

Proyecto:  
*Sankalp*

### Prevenimos la migración insegura de niños y adultos

- / 8.627 asistentes a sesiones de sensibilización
- / 860 potenciales migrantes atendidos en los puntos de ayuda
- / India
- / Pratham

En la India trabajamos con la organización local *Pratham* con el fin de prevenir la migración insegura de niños y adultos a través del proyecto *Sankalp*, reforzando el mecanismo de prevención en el lugar de origen para detener la migración insegura antes de que puedan encontrarse con cualquier práctica de explotación en el entorno laboral. El objetivo de este proyecto que se desarrolla directamente en la comunidad, es crear un impacto positivo a través de intervenciones continuas como, por ejemplo, sesiones de sensibilización, servicios de rescate y apoyo con acceso a programas de protección social, etcétera, siempre con la ayuda de diversos grupos de interés, incluidas las autoridades del gobierno local.

En 2022, uno de los principales logros del proyecto *Sankalp* ha sido que el 12 de junio, Día Mundial contra el Trabajo Infantil, cinco *panchayats* (Unnaisa, Barauwa, Govindapur, Samsa y Tarha) de Chittaura, en el distrito de Bagraich, fueron declarados libres de trabajo infantil. Además, con motivo del Día Internacional de la Niña tuvo lugar un evento en Bihan Balika Vidyalaya con 100 niñas, dirigido por el Departamento de Trabajo, en el que hubo teatro, danza y diálogo sobre derechos.

Actividades realizadas:

- / Cursos de sensibilización con 8.627 participantes.
- / Creación y puesta en marcha de un servicio de asistencia para identificar a niños y adultos susceptibles de sufrir migración insegura y trata de seres humanos (860 potenciales migrantes atendidos en los puntos de ayuda de las estaciones de Gaya y Bagraich).



#### 4.5.2.2. Prácticas de empleo y contratación justas para inmigrantes y refugiados

Establecer sistemas de gestión eficaces para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los migrantes y refugiados, sean contratados de forma justa y se beneficien de unas condiciones laborales dignas es muy relevante para nuestra labor en esta AIP. En Turquía, colaboramos con diferentes grupos de interés, incluida la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para mejorar los sistemas de gestión y las prácticas de las empresas a fin de prevenir cualquier violación de los derechos humanos durante la contratación y el empleo de trabajadores, incluidos los refugiados.

### Worker Support Centre

En 2022 hemos ampliado nuestra colaboración con MUDEM a través del proyecto *Worker Support Centre*, una herramienta de reclamación para que los trabajadores del sector textil puedan presentar quejas relacionadas con el lugar de trabajo. El principal objetivo es evaluar las quejas de los trabajadores refugiados y ponerse en contacto con ellos para proporcionarles asesoramiento gratuito. Además, los expertos también facilitan información detallada sobre prácticas de contratación y empleo, con el fin de comprender si existen otras vulneraciones de los derechos humanos y laborales.

Proyecto:  
*Sowbhagyam*

### Prevenimos la migración insegura de niños y adultos

- / 11.390 trabajadores beneficiados
- / 21 fábricas y proveedores involucrados
- / India
- / SAVE

Iniciado en 2020 como continuación de una primera versión de este mismo programa, este proyecto 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 disponen de condiciones laborales justas y que los lugares de trabajo son seguros para las mujeres.

En colaboración con SAVE, organización local con la que colaboramos desde 2013, evaluamos los potenciales riesgos a los que se exponen las trabajadoras (generalmente, migrantes de otras zonas de la India) y desarrollamos las

medidas necesarias para mitigarlos. Esto se realiza a través de visitas donde se obtiene información cualitativa y cuantitativa que permite identificar posibles prácticas discriminatorias. Además, impartimos a la dirección de las fábricas sesiones de concienciación con especial foco en la prevención del acoso sexual, el desarrollo de prácticas de contratación justas y la protección de trabajadores migrantes.



Los objetivos son:

- / Comprender las actuales prácticas laborales.
- / 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.

#### 4.5.2.3. Reforzar la cohesión social y laboral

Esta línea estratégica tiene como objetivo mejorar las relaciones en el lugar de trabajo y, de esta manera, ayudar a crear la cohesión social necesaria para generar mejoras significativas en las comunidades locales. Desarrollamos proyectos y alianzas destinados a crear en la dirección de las fábricas la capacidad de mantener una coexistencia pacífica, así como a fortalecer la comunicación y la interacción entre refugiados/migrantes y las comunidades de acogida con el fin de prevenir conflictos y contribuir así al bienestar de los trabajadores. Los resultados de los proyectos se analizan continuamente para ampliar el alcance y los beneficiarios.

En 2022, como resultado del proyecto Facilitando Lugares de Trabajo Igualitarios y una Cultura de Vida Pacífica, realizado el año anterior con la organización humanitaria *Support to Life* (STL), se ha elaborado un informe que incluye un kit de herramientas de autogestión y una guía para que las empresas desarrollen actividades que refuercen la cohesión en los lugares de trabajo multiculturales.

Nuestros esfuerzos son especialmente intensos en Turquía, donde continuamos colaborando con la ONG local *United*

*Work* para impartir a los refugiados planes de formación sobre sus derechos fundamentales, así como con el *Workplace Adaptation Programme* de la OIT. Al mismo tiempo, se han realizado estudios de evaluación de impacto con la participación de trabajadores de las comunidades de acogida y refugiados, así como de la gerencia, con el objetivo de medir la eficacia del proyecto que desarrollamos en colaboración con la ONG local *Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants* (ASAM).

Proyecto:

**Proyecto de formación para trabajadores migrantes**

#### Fomentamos la cohesión en el lugar de trabajo

- / 5.343 trabajadores beneficiados
- / 14 fábricas y proveedores involucrados
- / Turquía
- / *United Work*

En colaboración con *United Work*, desde 2018 desarrollamos en Turquía el *Refugee Rights Training Programme*, una iniciativa destinada a crear entornos de trabajo pacíficos y facilitar la cohesión en las fábricas de nuestra cadena de suministro donde trabajan personas de diferentes culturas.

En 2022, implementamos el programa en 14 fábricas de distintos niveles de producción. En total, 145 trabajadores refugiados participaron en formaciones de cuatro horas, 39 supervisores y 26 representantes de la dirección también recibieron sesiones informativas de una hora y media sobre los derechos de los trabajadores refugiados, regulación laboral, estereotipos y falsos mitos, similitudes culturales y comunicación efectiva en el lugar de trabajo.

El conocimiento y el grado de sensibilización obtenidos durante estas sesiones se midió a través de encuestas



previas y posteriores a las actividades. Como resultado del proyecto, 126 trabajadores refugiados/migrantes declararon haber mejorado su conocimiento sobre derechos y procesos legales. Asimismo, 67 representantes de la dirección y supervisores de 14 fábricas afirmaron haberse beneficiado de la información obtenida durante las formaciones, y haber comenzado a observar resultados positivos.

Principales actividades realizadas:

/ Formación sobre derechos y responsabilidades de los refugiados.

/ Sesión de sensibilización para supervisores y representantes de la dirección.

Proyecto:  
**Programa de adaptación laboral**

### Sensibilizamos para crear entornos laborales pacíficos

- / 460 trabajadores beneficiados
- / 3 fábricas y proveedores involucrados
- / Turquía
- / Organización Internacional del Trabajo

En colaboración con la OIT, este proyecto que desarrollamos desde 2018 tiene como objetivo fomentar la paz en el entorno laboral en las fábricas donde trabajadores turcos y refugiados sirios trabajan juntos, utilizando para ello sesiones de formación sobre sus derechos, diferencias culturales y habilidades de comunicación.

A lo largo de estos años, hemos observado que también es fundamental involucrar a la dirección, especialmente a los supervisores, ya que son el grupo clave en la comunicación diaria con los trabajadores. Basándonos en esto, la OIT creó también nuevos módulos de formación para la dirección.

En 2022, esta nueva versión del proyecto se llevó a cabo en tres fábricas y, en total, 34 trabajadores refugiados y 32 trabajadores turcos completaron las dos formaciones impartidas con un mes de diferencia. Asimismo, 18 supervisores recibieron formación bajo la nueva versión del proyecto.

Para analizar el efecto de este programa sobre los refugiados y sobre la armonía en el lugar de trabajo, incluyendo el efecto de las formaciones impartidas a la dirección, trabajamos con un académico en un estudio cuyos resultados estarán disponibles en 2023.

Proyecto:  
**Hacia un lugar de trabajo inclusivo para refugiados**

### Formamos para empoderar a trabajadores refugiados

- / 3.147 trabajadores beneficiados
- / 13 fábricas y proveedores involucrados
- / Turquía
- / Association for Solidarity with Asylum Seekers and Migrants (ASAM)

El objetivo de este proyecto, desarrollado junto a ASAM, es empoderar a los trabajadores refugiados, aumentar su conciencia sobre sus derechos y apoyar su adaptación al entorno laboral, así como fomentar lugares de trabajo más cohesivos. Todo ello a través de la aplicación *CommInn*, una plataforma de formación online desarrollada durante la primera etapa del proyecto, que ha comenzado a utilizarse en 2022.

Como resultado, un total de 105 trabajadores refugiados y 176 trabajadores turcos de 13 fábricas completaron los módulos de formación con al menos un 60% de tasa de éxito. Además de la formación, también se llevaron a cabo *focus groups* y entrevistas en profundidad con trabajadores y representantes de la dirección para medir los impactos y cambios en el conocimiento y la sensibilización de los participantes.



Los módulos de formación impartidos fueron:

- / Información fundamental sobre terminología relacionada con refugiados y migrantes.
- / Conceptos erróneos sobre los derechos de los refugiados.
- / Legislación laboral turca.
- / Cultura laboral y ética en Turquía.
- / Fortaleza mental.
- / Comunicación intercultural.
- / Igualdad de género en el lugar de trabajo.
- / Empatía.
- / Comunicación interna y trabajo en equipo.
- / Emociones y necesidades emocionales.
- / Catástrofes y primeros auxilios psicológicos

## Resultados del programa “Hacia un lugar de trabajo inclusivo para refugiados”

En 2022 se llevó a cabo la presentación de la plataforma de formación online *CommIn*, en la que se reunieron representantes de Inditex, ASAM, proveedores y fábricas, y se inició la fase de implementación del proyecto. En mayo de 2022, se alcanzaron los objetivos de participación y culminación de las formaciones y se realizaron visitas a fábricas para medir los resultados de los objetivos del proyecto en relación con la plataforma a través de *focus groups* y entrevistas en profundidad. Los resultados obtenidos se resumen a continuación:

Indicadores	Objetivo	Alcanzado
Tasa de satisfacción de los trabajadores en relación con la aplicación móvil	70%	77,8%
Tasa de satisfacción de los trabajadores en relación con la formación	70%	78,3%
Número de descargas de la aplicación <i>CommIn</i>	300	433
Número de trabajadores migrantes/refugiados que completaron la formación con al menos un 60% de éxito	150	105
Tasa de trabajadores que indicaron que la formación apoyó su inclusión y adaptación al lugar de trabajo	70%	77,1%
Tasa de empleadores que indicaron que la adaptación y la inclusión de los trabajadores han aumentado	70%	75%

Durante el proceso de evaluación final, tanto trabajadores como empleadores valoraron positivamente la existencia de formaciones que favorezcan la adaptación laboral. A este respecto, la tasa de trabajadores que afirmaron que su adaptación había aumentado gracias a la formación fue del 77,1%, mientras que entre los empleadores esta cifra alcanzó el 75%.

Los módulos ‘Cultura laboral y ética en Turquía’ y ‘Legislación laboral turca’ han resultado ser muy útiles no solo entre los refugiados sino también entre los trabajadores turcos. Uno de los ejemplos más destacados es el de una trabajadora que, tras 30 años de vida laboral, afirmó haber adquirido conocimientos acerca de los derechos de seguridad social, organización y convenio colectivo de los que nunca había tenido conocimiento.

El efecto más importante de los módulos de formación ha sido acelerar el proceso de cohesión en el lugar de trabajo, ayudar a eliminar los prejuicios contra las diferentes culturas y llenar las lagunas de conocimiento sobre los derechos de los trabajadores. La eliminación de prejuicios y errores de información, especialmente entre los trabajadores turcos, fue la principal razón del fortalecimiento de la comunicación intercultural.

Además, los trabajadores turcos afirmaron haber entendido que la vida de los refugiados/migrantes en Turquía no era tan fácil como creían antes de las formaciones, y que estas les habían permitido comprender mejor su situación. También declararon que la formación había sido beneficiosa para reconocer y eliminar sus prejuicios y que, a partir de ellos, habían comenzado a comunicarse más en su entorno laboral, trascendiendo esta situación en algunos casos el ámbito laboral para trasladarse a la vida social. Por su parte, los trabajadores refugiados/migrantes afirmaron que tras la formación se sentían más cómodos en su entorno laboral y mejor comprendidos por los trabajadores turcos.

### 4.5.3. Balance

La AIP de Protección de migrantes y refugiados desempeña un papel muy importante dentro de nuestra estrategia Trabajador en el Centro, ya que durante los cuatro años de la estrategia, han tenido lugar varios eventos que han afectado a este colectivo tanto a nivel global como nacional.

#### Retos en constante evolución

A medida que el conflicto y la guerra civil continúan en Siria, millones de refugiados han huido a otros países. Como respuesta a esta continua crisis, diferentes grupos de interés han llevado a cabo en Turquía numerosos proyectos y actividades, tanto a nivel nacional como regional, para garantizar condiciones de trabajo decentes a los trabajadores refugiados, así como para mejorar sus condiciones de vida y apoyar la cohesión social. Por otra parte, la covid-19 también afectó significativamente la vida laboral de refugiados y migrantes en todo el mundo, quienes debido a su vulnerabilidad sufrieron más que las comunidades locales la pérdida de empleos, la reducción de ingresos, la falta de protección social y el acceso a servicios de salud.

Asimismo, se prevé que el cambio climático y la degradación ambiental actúen también como dos importantes factores de riesgo que obligarán a muchas personas a desplazarse de sus hogares y comunidades en el futuro.

#### Colaboración como solución

A través de colaboraciones y compromisos continuos con distintos grupos de interés y ONG, basados en las necesidades surgidas en tiempos de crisis, hemos puesto en marcha diferentes proyectos para minimizar la vulnerabilidad de esos trabajadores en su vida cotidiana y laboral. Siguiendo esta línea de actuación, en los próximos años continuaremos nuestros esfuerzos para influir positivamente en las vidas y en el bienestar de los trabajadores migrantes y refugiados.

# “Se fortalece la armonía en las fábricas, se crea un ambiente laboral positivo y los trabajadores migrantes se sienten seguros”

Inditex colabora con la organización sin ánimo de lucro MUDEM desde el año 2015 en la implementación de planes de remediación para refugiados y migrantes en Turquía

Organización MUDEM



Hakan Kalgidim de la Organización MUDEM

## ¿Por qué es importante poner el foco en los trabajadores migrantes de la cadena de suministro?

Se estima que hay aproximadamente dos millones de migrantes en edad de trabajar en Turquía y muchos de ellos están empleados en la industria textil. Sin embargo, los datos oficiales muestran que solo el 3% de los trabajadores migrantes cuentan con permiso de trabajo. Ser vistos como mano de obra barata por parte de los empleadores, las barreras idiomáticas y la falta de conocimiento sobre los mecanismos de denuncia son los mayores obstáculos para el acceso de los migrantes al trabajo en condiciones legales y justas.

Por estas razones, poner el foco en los trabajadores migrantes es muy importante para resolver uno de los problemas más importantes de la cadena de suministro: el problema del trabajo no registrado, el reto de mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas y desarrollar el enfoque del 'trabajo decente'. Las marcas que se centren en este problema también contribuirán al desarrollo de los procesos de recursos humanos en las fábricas de su cadena de suministro.

Por otra parte, hemos observado que existe un enorme potencial de trabajadores con experiencia en el sector textil en su país de origen que pueden adquirir

competencias profesionales a través de cursos de formación profesional en Turquía. De esta manera, creemos que este colectivo también representa un importante potencial para responder a la demanda de mano de obra cualificada de los empleadores.

## ¿Cuáles son los principales desafíos que deben enfrentar los trabajadores migrantes en la cadena de suministro y cuál es el papel de MUDEM para mejorar su bienestar?

El trabajo no registrado, los salarios bajos, el trabajo desigual, las largas jornadas laborales, la discriminación y los discursos racistas son los principales retos que enfrentan los trabajadores migrantes.

En el ámbito de la cooperación con las marcas, MUDEM realiza reuniones individuales con los trabajadores para apoyar los planes de remediación de las marcas, elabora informes de necesidades y acciones a desarrollar, participa activamente en los planes de remediación, organiza reuniones con los representantes de los trabajadores para dar a conocer el Centro de Apoyo al Trabajador (el mecanismo de quejas para trabajadores textiles en cuatro idiomas: [www.workersupportcenter.org](http://www.workersupportcenter.org)), brinda apoyo de asesoría gratuito a los trabajadores en su propio idioma para que compartan sus quejas con



el mecanismo y lleva a cabo actividades de información colectiva para crear conciencia sobre la vida laboral en Turquía.

De esta manera, los trabajadores tienen la oportunidad de comunicarse en su propio idioma y compartir sus problemas cómodamente. Y MUDEM, en caso de necesidad, también deriva rápidamente a los trabajadores al organismo adecuado (por ejemplo, a la Autoridad de Inmigración, a la Agencia de Empleo, al Centro de Comunicación del Ministerio de Trabajo, a centros de Formación Profesional, a hospitales, colegios de abogados, cursos de idioma turco, etcétera). Esta situación no solo resuelve el problema del trabajador rápidamente, sino que también aumenta significativamente su eficiencia en la fábrica.

**¿Cuál cree que debe ser el papel de las empresas en lo que respecta a la protección de los trabajadores migrantes?**

Las auditorías de las marcas y las acciones que toman después de sus auditorías contribuyen en gran medida a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes. Gracias a estas acciones, se fortalece la armonía en las fábricas, se crea un ambiente laboral positivo y los trabajadores migrantes se sienten seguros para resolver sus problemas.

**Usted lleva muchos años colaborando con Inditex, concretamente en la protección de los trabajadores refugiados. ¿Cuál es su experiencia al respecto?**

La industria textil es una de las áreas donde los trabajadores migrantes pueden encontrar trabajo rápidamente. Es muy importante que las empresas sean sensibles a los problemas de este colectivo y tomen medidas al respecto en materia de garantía y continuidad de un empleo legal y justo. Como ONG que lleva a cabo proyectos basados en los derechos de los migrantes, desde MUDEM queremos destacar que los problemas en la cadena de suministro se



De izquierda a derecha, Ozan Onel, Erkan Can Cakiroglu, y Duygu Can, de MUDEM.

resuelven rápidamente gracias a la sensibilidad de Inditex con las condiciones laborales de los trabajadores migrantes y las acciones decisivas que lleva a cabo.

**¿Qué proyectos o ideas tiene para futuros trabajos?**

En MUDEM prevemos que la cooperación entre el sector privado y la sociedad civil aumentará aún más con la debida diligencia en derechos humanos, que ha comenzado a implementarse ya en los países de la Unión Europea. En este contexto, el objetivo de MUDEM es aumentar el uso y la efectividad del Centro de Apoyo al Trabajador, que es el mecanismo de quejas que desarrollamos en las fábricas con marcas reconocidas a nivel mundial desde hace cinco años, y hacer una contribución más integral para desarrollar cadenas de suministro más transparentes.

Además, continuaremos con nuestra labor de fomentar la comunicación en el lugar de trabajo, con el objetivo de

fortalecer la armonía y la comunicación en las fábricas entre los migrantes y la comunidad de acogida. Y continuaremos también las actividades que realizamos con el personal relevante para mejorar el diálogo entre el personal administrativo/supervisor y los trabajadores.

Como se sabe, hubo un terremoto en Turquía que afectó directamente a 10 ciudades y a aproximadamente 13,5 millones de personas. En este contexto, MUDEM también está en contacto con sus socios del sector privado. Mientras llevamos a cabo ayuda humanitaria general en el área del terremoto, también planeamos actividades de empoderamiento a largo plazo. Se espera que mucha gente en el área dañada migre a diferentes ciudades. En este contexto, MUDEM tiene como objetivo identificar a las personas que trabajan en las fábricas de marcas socias y tienen que migrar a otras ciudades, para contactar con ellas, facilitar su acceso a medios de subsistencia y apoyar las necesidades básicas de vida de sus familias.

## 4.6. Protección social

### Objetivo

Posibilitar el bienestar de los trabajadores en la cadena de suministro

### 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.

#### ODS relacionados



#### Derechos humanos relacionados

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

#### Alianzas y colaboraciones

- / *Alive & Thrive*
- / *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*
- / *Network of Organizations Working for People with Disabilities Pakistan (NOWPDP)*
- / *Organización Internacional del Trabajo*
- / *Swasti*

### Principales indicadores 2022

- / 17.919 trabajadores beneficiados
- / 15 proveedores y fábricas involucrados
- / Camboya, China, India, Turquía, Vietnam y Pakistán



### 4.6.1. Introducción

La protección social es un asunto universal que aparece en casi todos los acuerdos internacionales relevantes, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) de la OIT. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los miembros de la sociedad tienen derecho a protección social, entendida esta como un conjunto de políticas y proyectos destinados a reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad a lo largo de su vida.

La protección social desempeña un importante papel a la hora de ayudar a las personas a enfrentar desafíos y eventos de la vida, e incluye beneficios para niños y familias, para maternidad, desempleo, accidentes laborales, enfermedad, vejez, discapacidad, así como protección de la salud. En los últimos años, especialmente después de la pandemia, existe una creciente conciencia sobre los beneficios de la protección social. A través de una serie de mecanismos y medidas, protege los derechos básicos de los grupos vulnerables, los empodera para que puedan aprovechar oportunidades y los ayuda a adaptarse a los cambios, mejorando así la productividad y los medios de subsistencia para responder a *shocks* económicos y de otro tipo. De esta manera, las políticas sociales y los sistemas de protección social que abordan y reducen la desigualdad y la exclusión social son particularmente importantes para el crecimiento sostenible e incluso a largo plazo.

La relevancia de la protección social se refleja también en el diseño de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, que no solo incluyen metas de protección social en los Objetivos 1, 3, 8 y 17 sino que, al mismo tiempo, la protección social funciona en ellos como “una herramienta crítica para progresar simultáneamente en muchos Objetivos y metas fundamentalmente interrelacionados”, ya que esta tiene el potencial de actuar sobre las múltiples causas de la exclusión y la privación. En otras palabras, “la protección social es una solución para el desarrollo sostenible” según la OIT, ya que sienta las bases para abordar los principales



desafíos globales, entre otros, el futuro del trabajo, la migración, la economía informal, las crisis y la consolidación de la paz, las epidemias, el cambio climático y la transición demográfica.

Conscientes de la importancia y responsabilidad de involucrarnos proactivamente en la protección social, en Inditex la hemos defendido y promovido en la cadena de suministro en los últimos años para beneficiar a los trabajadores, tratando además de extender su impacto a los hogares y comunidades. Participamos en iniciativas en los principales países productores y desarrollamos proyectos globales o regionales teniendo en cuenta las necesidades generales o específicas en los diferentes contextos nacionales, siempre con el objetivo de promover el bienestar de los trabajadores en la cadena de suministro.

Partiendo del concepto: ‘A quién debemos proporcionar (los grupos objetivo), Cómo proporcionar (la intervención principal) y Qué proporcionar (resultado)’, hemos diseñado y desarrollado una serie de proyectos integrales de protección social, gracias al profundo conocimiento y comprensión de la cadena de suministro de nuestros expertos, y al apoyo de otros grupos de interés con sólidos recursos y amplia experiencia, incluidas ONG y otros socios. Gracias al esfuerzo conjunto de todos los actores, podemos promover un cambio positivo en los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y su bienestar.

### 4.6.2. Líneas estratégicas y proyectos

#### 4.6.2.1. Acceso a la protección social y a las prestaciones sociales

Al responder a la necesidad universal de protección frente a ciertos riesgos de la vida y necesidades sociales, los sistemas de seguridad social constituyen una importante inversión en el bienestar de los trabajadores y de la comunidad.

En Inditex seguimos trabajando internamente y con grupos de interés externos para garantizar el acceso de los trabajadores a sistemas de seguridad social adecuados, incluyendo desde mejorar las políticas y procedimientos relacionados con esta, hasta evaluar periódicamente que las fábricas y proveedores de nuestra cadena de suministro cumplen con nuestros requisitos de sostenibilidad y, si es necesario, ejecutar y monitorizar planes de acción correctivos.



Los grupos vulnerables tienen más probabilidades de sufrir falta de acceso a protección y beneficios sociales debido a la carencia de oportunidades laborales y educativas, lo que también puede aumentar el riesgo de pobreza en este colectivo. Proporcionar o facilitar este acceso, integrándolos en la cadena de suministro y proporcionándoles formación laboral, puede ayudar a mejorar esta situación.

## Covid-19: Action in the Global Garment Industry

Esta iniciativa, desarrollada tras una extensa consulta con marcas y fabricantes globales, así como con organizaciones relevantes de empleadores y trabajadores, tiene como objetivo generar acciones en la industria de la confección a nivel mundial para proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores; ayudar a los empleadores a sobrellevar la crisis de la covid-19; y trabajar juntos para establecer sistemas sostenibles de protección social para crear una industria de la confección más justa y resiliente.

En Inditex hemos desempeñado un papel proactivo en la creación de esta iniciativa y, habiéndonos adherido formalmente a ella, hemos asumido, junto con otra marca, la representación de las marcas en el grupo internacional de trabajo creado para movilizar recursos de instituciones financieras internacionales y donantes, así como supervisar que la implementación de la iniciativa cumple los compromisos de esta llamada a la acción.

De este modo, en 2022 hemos continuado trabajando en las principales líneas de actuación, incluyendo el fomento del diálogo social o el fortalecimiento de los sistemas de protección social, en países como Bangladés, Camboya, Etiopía, Haití, Indonesia y Pakistán.

Proyecto:

**Revisión del programa de cumplimiento para reforzar los sistemas de gestión en materia de protección social**

### Actualizamos nuestros requisitos de sostenibilidad para mejorar la protección

/ Global

El *pre-assessment*, que comenzó a fines de 2013, es una herramienta que garantiza que solo aquellos proveedores y fabricantes que cumplen con nuestros estándares de sostenibilidad pueden ser parte de la cadena de suministro, a través de una verificación inicial del cumplimiento de nuestros requisitos sociales y ambientales basados en la legislación y en nuestro Código de Conducta.

[i](#) Más información en el documento Cadena de suministro: gestión para transformar el sector

Tras casi una década de existencia, el *pre-assessment* ha demostrado ser un mecanismo fiable para fomentar la mejora entre proveedores y fabricantes y, en consecuencia, para garantizar los derechos de los trabajadores, tanto de aquellos que producen para Inditex como de los que potencialmente trabajarán en nuestros pedidos.

En 2022 hemos reforzado la revisión de los aspectos relacionados con acceso a sistemas de seguridad social por parte de los trabajadores y la solidez de los sistemas de gestión de las fábricas al respecto, para asegurar que este aspecto está recogido y evaluado al máximo nivel de detalle, asegurando que solo aquellas fábricas en cumplimiento de estos requisitos forman parte de la cadena de suministro. Esta revisión refleja novedades legislativas al respecto en algunos mercados e incorpora las mejores prácticas para asegurar que el derecho es respetado a todos los niveles.

Proyecto:

**Parwaaz**

**Gestión de la discapacidad en el puesto de trabajo**

### Fomentamos la inserción laboral de personas con discapacidad

/ 8.289 trabajadores beneficiados

/ 3 fábricas y proveedores involucrados

/ Pakistán

/ *Network of Organizations Working for Persons with Disabilities* (NOWPDP)

Con el objetivo de crear un modelo sostenible de empleo de personas con discapacidad, centrándonos en el desarrollo de habilidades y la capacitación de los proveedores de la cadena de suministro, establecimos una asociación con la *Network of Organizations Working for Persons with Disabilities* (NOWPDP), una ONG pakistani que trabaja en busca del bienestar, la educación, el desarrollo de habilidades y el empoderamiento económico de personas con discapacidad. A través de este proyecto, Inditex y NOWPDP buscan:

/ Capacitar a 75 personas con discapacidad auditiva y del habla en oficios del sector textil.

/ Asegurar puestos de trabajo a 50 personas con discapacidad graduadas en la plantilla de tres fábricas en 2022.

/ Desarrollar la capacidad de la plantilla de las fábricas para acomodar a las personas con discapacidad en su entorno de trabajo.

De esta manera, se llevan a cabo intervenciones integrales para todos los grupos objetivo, es decir, se trata de un modelo holístico de desarrollo de habilidades

para personas con discapacidad que comprende tres áreas principales: alcance comunitario; orientación y capacitación técnica; y sensibilización y formación en las fábricas en materias como la lengua de signos. Las auditorías de accesibilidad y la revisión de políticas respaldan la adaptación de puestos de trabajo en función de la implementación de las intervenciones mencionadas.

Bajo el esfuerzo conjunto de socios, proveedores y trabajadores participantes, el desarrollo del proyecto continúa sin problemas siguiendo las líneas establecidas.

#### 4.6.2.2. Aliviar la pobreza y prevenir el abandono escolar

Siendo la erradicación de la pobreza y la protección de los derechos de la infancia dos de las prioridades de la AIP, el objetivo de esta línea de trabajo estratégica es desarrollar e implementar planes de acción y proyectos en nuestra cadena de suministro y, a continuación, extender el impacto a los hijos de los trabajadores y las comunidades. El primer gran reto es sumar fuerzas para combatir los desafíos a las que los trabajadores y las comunidades a los que pertenecen se enfrentan, poniendo en marcha planes de acción que ayuden a promover los derechos de la infancia.

Para hacer frente al importante reto de la escolarización y la eliminación del trabajo infantil, hacemos un estrecho y continuo seguimiento a través de evaluaciones y, en los casos identificados, se imponen planes de remediación obligatorios para garantizar que los menores de edad retomen su educación.

Otro desafío identificado en esta línea de trabajo son los problemas físicos y mentales provocados por la separación familiar, al migrar en busca de mejores oportunidades laborales. El proyecto Separación sin Distancia para Padres y Madres trabajadoras, proporciona un abanico de habilidades y herramientas para apoyar la comunicación entre padres e hijos y, de este modo, mejorar el bienestar de ambos.

### Testimonio del trabajador y participante en el proyecto Parwaaz, Shahzaib, *Digital Apparel*



Mi nombre es Shahzaib y soy una persona con discapacidad auditiva y del habla y actualmente empleado en *Digital Apparel* como controlador de calidad. La vida es bastante difícil para personas como nosotros, pero ha sido más difícil en mi caso, ya que tengo otros tres hermanos que también son personas con discapacidad.

Ya que soy el mayor, y aunque mis padres no me obligaron, sentí una presión adicional para encontrar formas de proporcionar un sustento a mi familia. Mi sueño era continuar mis estudios superiores y trabajar en el sector público, pero

lamentablemente eso no fue posible. Ese fue un momento difícil para mí. La situación era tan grave que tuve que pedir dinero prestado para cubrir mis gastos de transporte al lugar de trabajo.

Estaba bastante deprimido por la situación, hasta que encontré una publicación en las redes sociales sobre NOWPDP, una organización que trabaja por el empoderamiento de personas con discapacidad. Al principio era escéptico, pero después de ponerme en contacto con los representantes, decidí inscribirme en el programa Costura Industrial y Capacitación en Aseguramiento de la Calidad. No solo me proporcionaron un conjunto de habilidades útiles, sino que también me guiaron a través de todo el proceso de empleo en *Digital Apparel*.

Mi lugar de trabajo también me brinda mucho apoyo y realmente disfruto ir al trabajo todos los días. Esta oportunidad ha sido un rayo de esperanza para mí, ya que ahora he comenzado mi viaje hacia el empoderamiento y estoy emocionado de poder mejorar no solo mi propia vida sino también la de mi familia. También tengo la intención de seguir mi sueño de acceder a la educación superior durante los fines de semana.

Estoy agradecido con NOWPDP y al Grupo Inditex por darme esta oportunidad de transformar mi vida.

Proyecto:

Prevención del abandono escolar

#### Tolerancia cero ante el trabajo infantil

/ Global

En Inditex nos hemos comprometido a garantizar que nuestra cadena de suministro esté libre de trabajo infantil, incluyendo este compromiso en el Código de Conducta del Grupo y estableciendo a lo largo de la última década una serie de políticas y acciones como prevención o remedio. Todos los proveedores y fábricas son informados sobre esta política cuando inician su relación comercial con Inditex y nos ocupamos de que mantengan siempre alta la guardia en este ámbito a través de diferentes enfoques que abarcan formaciones, orientación y planes de remediación.

En concreto, el plan de remediación del trabajo infantil es un proceso obligatorio que se activa tras la identificación de un trabajador con edad menor a la establecida en nuestro Código y que implementamos a nivel mundial. En caso de que se detecte la presencia de un menor, los auditores alertan sobre este y el equipo interno interviene lo antes posible. Los

proveedores y las fábricas son responsables de elaborar y ejecutar una serie de acciones correctivas viables tras la comunicación y el acuerdo con el menor y sus tutores, incluyendo el proporcionar oportunidades escolares al menor, pagarle un subsidio de subsistencia hasta los 16 años para reducir la posibilidad de que regrese al trabajo para alimentar a su familia, o emplear a un miembro de su familia mayor de edad en su lugar, entre otros.

En el desarrollo de estos Planes, la monitorización por parte de los equipos internos de Inditex es continua, y se puede contar con la colaboración de organizaciones externas expertas.

Proyecto:  
Separación sin distancia para padres y madres trabajadoras

### Ayudamos a los trabajadores migrantes a comunicarse con sus hijos

/ 2.207 Trabajadores beneficiados  
/ 5 Fábricas y proveedores involucrados  
/ China

En China, es común que padres y madres trabajadores migren de una provincia a otra. Como consecuencia, la separación geográfica de sus hijos ocasiona problemas complejos y de múltiples niveles a los trabajadores, a los niños y a la sociedad.

Aliviar la depresión psicológica y la culpa de padres y madres migrantes, mejorar sus habilidades comunicativas y proporcionar herramientas que faciliten la comunicación con sus hijos son los elementos clave que conceptualizamos y aplicamos en el proyecto Separación sin Distancia para Padres y Madres Trabajadoras. Entre otros, se imparte a este colectivo una sesión formativa con contenido exhaustivo y diversas interacciones, como la visualización de vídeos, juegos de rol, etc. También nos servimos de encuestas previas y posteriores a la formación para comprobar la mejora de la concienciación y el *feedback*. Además, se proporciona a los hijos de estos trabajadores migrantes un reloj inteligente



con funciones de videollamada y mensajes de voz, el cual desempeña un importante papel para aumentar la frecuencia de la comunicación y mejorar su calidad.

#### 4.6.2.3. Salud y bienestar personal

Salud e higiene son dos conceptos esenciales, relacionados e interactivos. La salud se refiere al bienestar físico y psicológico

de una persona y no solo abarca su estado sino también disponer de suficientes recursos para vivir. La higiene se refiere a las condiciones y prácticas que sirven para promover o preservar la salud.

De este modo, esta línea de trabajo estratégica tiene como objetivo promover el bienestar de los trabajadores con socios como la organización *Swasti*, para crear proyectos compuestos por planes de acción y actividades que benefician a los trabajadores de la cadena de suministro y a la comunidad. Asimismo, la colaboración con la AIP de Salud y Seguridad Laboral permite un diseño y una ejecución más exhaustivos que aportan un profundo beneficio a los grupos objetivo.

Proyecto:  
*Happiness for all*

### Impulsamos el bienestar de los trabajadores, sus familias y la comunidad

/ 2.890 Trabajadores beneficiados  
/ 2 Fábricas y proveedores involucrados  
/ India  
/ *Swasti*

En 2019 iniciamos en la India el proyecto *Happiness for All*, al que se uniría después la organización *Swasti*. El objetivo de esta iniciativa es mejorar el bienestar y la felicidad de los empleados, sus familias y comunidades mediante el fortalecimiento de diferentes aspectos: la equidad de género, las habilidades para la vida y las relaciones, la educación de adultos, la inclusión financiera, la protección social y la salud. Este proyecto cuenta con un enfoque holístico para garantizar una cultura de promoción del bienestar en los lugares de trabajo y, además, extenderla a las familias y comunidades de los trabajadores. De este modo, se pasa de implantar sistemas y estructuras para el bienestar dentro de la fábrica (que solo benefician directamente a los trabajadores) a beneficiar a los trabajadores, sus familias y la comunidad en su conjunto.



En el último año, dos proveedores estratégicos de la India se han sumado a la iniciativa, llevándose a cabo con éxito las intervenciones clave en ambos casos y teniendo un impacto positivo en sus 2.890 trabajadores en diferentes ámbitos: sistemas de salud, protección social, prevención de la violencia de género y respuesta a la misma, y entorno laboral positivo. Las cifras clave del proyecto fueron:

## Resultados del proyecto

### 301 Trabajadores

- / 227 hombres y 74 mujeres
- / Beneficiados mediante conocimiento e información sobre salud, género, concienciación sobre la covid-19, principios de la salud y seguridad laboral, y protección social.

### 10 Comités Internos y Responsables de Felicidad

- / 2 hombres y 8 mujeres
- / Capacitados en género y en prevención y reparación del acoso sexual en el lugar de trabajo

### 8 Champions de la Felicidad

- / 6 hombres y 2 mujeres
- / Desarrollados para liderar la concienciación y divulgación (incluyen a trabajadores y gerentes)

### 86 Trabajadores

- / 72 hombres y 14 mujeres
- / Afiliados a los servicios de protección social en los últimos tres meses

### 1 Centro de la Felicidad / Centro de asistencia

- / Creada para apoyar a los trabajadores

#### 4.6.2.4. Facilitar el acceso a una nutrición adecuada y a agua potable

El agua potable y una nutrición adecuada son necesidades básicas de los trabajadores, aunque todavía observamos dificultades para que algunos accedan a ellas en ciertos

países de nuestra cadena de suministro, en particular entre determinados grupos, como las mujeres, que al mismo tiempo ven afectado el bienestar de sus hijos. A lo largo de nuestra colaboración con la organización *Alive & Thrive*, hemos trabajado en la protección de la maternidad y el acceso a la nutrición en países como Camboya y Vietnam, siguiendo una serie de enfoques holísticos que incluyen la adopción de políticas favorables, la creación de un espacio de lactancia seguro e higiénico y la promoción de un entorno laboral amistoso mediante el aumento de los conocimientos y la concienciación de las trabajadoras y la dirección.

Proyecto:

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

### Proporcionar a las madres tiempo, espacio y apoyo para la lactancia

- / 4.533 Trabajadores beneficiados
- / 5 Fábricas y proveedores involucrados
- / Vietnam, Camboya
- / *Alive & Thrive*

La lactancia materna en el lugar de trabajo es una poderosa herramienta para garantizar el bienestar de los niños y que las madres puedan volver a trabajar para obtener ingresos. Si se apoya la lactancia o la extracción y almacenamiento de la leche materna en el lugar de trabajo, las madres pueden seguir amamantando tras retomar la vida laboral. Proporcionar a las madres tiempo, espacio y apoyo para la lactancia puede aumentar los índices de lactancia y elevar la moral de las trabajadoras, así como reducir el absentismo y la rotación.

El proyecto Madres en el Trabajo se llevó a cabo desde noviembre de 2021 hasta diciembre de 2022 en cinco fábricas de la cadena de suministro de Inditex, dos en Camboya y tres en Vietnam, con el apoyo de la organización sin ánimo de lucro *Alive & Thrive*. A través de él se diseñaron cuatro intervenciones

clave para proporcionar soluciones sistemáticas y holísticas: establecer o mejorar las salas de lactancia en el lugar de trabajo como infraestructura básica; revisar y proporcionar sugerencias de mejora sobre las políticas laborales como base de apoyo; comunicar y formar para aumentar la concienciación y facilitar el cambio de comportamiento; y supervisar y evaluar el impacto y lo aprendido para seguir mejorando.

Las cifras clave de este programa de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo en 2022 fueron:

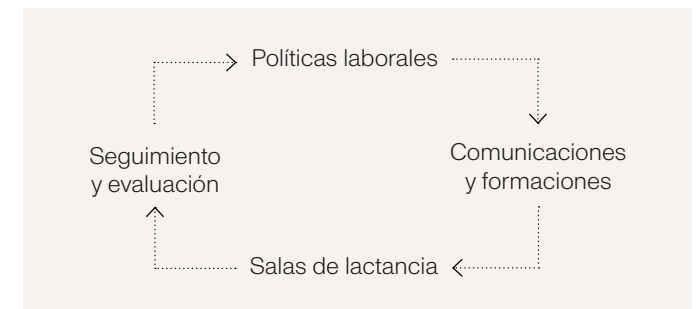
/ Cinco salas de lactancia renovadas o construidas en las cinco fábricas, de las que se beneficiaron 3.883 empleadas.

/ 14 sesiones de formación impartidas a más de 400 empleadas, personal de enfermería y directivos.

/ Aumento del conocimiento sobre las prácticas de lactancia recomendadas hasta en un 79%.

/ Mejora de la satisfacción con las condiciones laborales y las políticas femeninas en un 62%.

De este modo, más de 3.500 trabajadoras de cinco fábricas de Camboya y Vietnam se beneficiaron de la puesta en marcha del proyecto gracias a la mejora del espacio de lactancia, a los procedimientos y políticas de apoyo, a la mayor concienciación y al servicio de sugerencias y consultas ofrecido por expertos asociados.



### 4.6.3. Balance

Al llevar a cabo procesos de debida diligencia para identificar los retos de la AIP, junto con el mapeo de riesgos en los clústeres de proveedores, sentamos una sólida base para organizar nuestras líneas de trabajo, determinar objetivos generales y específicos y definir los resultados esperados. A lo largo de estos cuatro años, hemos conseguido seguir nuestra hoja de ruta y alcanzar la mayoría de los objetivos, al tiempo que evolucionábamos de forma proactiva para ajustar nuestro plan estratégico, escalando los proyectos de éxito, desarrollando herramientas y colaborando/profundizando en asociaciones.

#### Colaboración

La colaboración es, sin duda, el motor del éxito de todas nuestras actividades y proyectos, incluyendo los que se realizan con otras AIP, socios, ONG y, más importante, con nuestros proveedores y trabajadores.

#### Impulsar el cambio

Inditex, como actor activo en la industria de la confección, se esfuerza continuamente por impulsar el cambio no solo en la cadena de suministro sino también en la industria, en las comunidades y en la sociedad. Al participar de forma proactiva en el grupo de trabajo del *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*, como representantes de las marcas, podemos ayudar a los proveedores y sus trabajadores a recuperarse del impacto de la pandemia, así como promover sistemas de protección social robustos.

#### No dejar a nadie atrás

Como Área de Impacto Prioritaria para satisfacer las necesidades básicas de las personas y facilitar su acceso a los servicios básicos del sector público, siempre tenemos presente que nadie debe quedarse atrás, especialmente los grupos más vulnerables: desde los niños, las mujeres y las personas con discapacidad hasta sus familias y las comunidades en las que viven. Asimismo, a lo largo de los años seguimos ampliando nuestro impacto a más grupos objetivo mediante la ejecución de más proyectos y actividades.



Vamos más allá de los trabajadores de la cadena de suministro. Aunque ellos son el núcleo de nuestra estrategia, nuestro impacto busca trascender la vida laboral para beneficiar también a sus familias y comunidades. Mediante el apoyo de distintos socios, estamos incluyendo a las comunidades en el diseño de nuestros proyectos, como hemos hecho en el proyecto de inclusión de personas con discapacidad en Pakistán, para difundir el proyecto en la misma, reclutar potenciales candidatos para la formación y contratar a los cualificados.

#### Generalidad y peculiaridad

Existe un amplio abanico de prioridades en materia de protección social, entre las que se encuentran algunos retos compartidos por nuestros mercados proveedores, como la nutrición y la protección de la maternidad, en respuesta a las cuales se desarrolló en Vietnam y Camboya el proyecto

Madres en el Trabajo. Al mismo tiempo, la cultura propia de cada país conlleva riesgos y necesidades especiales, por lo que mantenemos la flexibilidad para diseñar proyectos y actividades que se adapten al contexto local.

#### Hacer frente a la covid-19

La pandemia de la covid-19 planteó retos para la realización de las actividades previstas y el logro de los resultados esperados, tanto para el equipo interno como para las fábricas y los trabajadores. Pero hemos hecho frente a los cambios y los hemos aprovechado como una oportunidad para poner de relieve los retos de protección social. Destaca nuestra involucración con la iniciativa *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*, enfocada en la protección de los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la confección, y en cuyo grupo de trabajo internacional participa Inditex como representante de la industria.

# “Contar con sistemas de cobertura social en caso de accidentes, enfermedades, pensiones y otras prestaciones es esencial para el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de la economía”

Inditex forma parte desde el año 2020 de la iniciativa *Covid-19: Action in the Global Garment Industry*, liderada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y que incluye también a la Confederación Sindical Internacional (CSI) e *IndustriALL Global Union* con el apoyo técnico de la OIT.

**Roberto Suárez-Sánchez** / Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)



## ¿Por qué la OIE considera que la protección social es un elemento clave en el bienestar de los trabajadores en las cadenas de suministro?

La OIE apoya y se compromete al desarrollo de sistemas de protección social sostenibles en países en vías de desarrollo. Contar con sistemas de cobertura social en

caso de accidentes, enfermedades, pensiones y otras prestaciones es esencial para el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de la economía. Para ello se necesitan instituciones sólidas, eficaces, ausencia de corrupción y desarrollo del diálogo social, lo cual a menudo no existe. Por eso es crucial el apoyo de organizaciones internacionales como la OIE y la OIT, así como el compromiso de las empresas multinacionales con inversiones en la zona. También es importante que los sistemas sean sostenibles, lo que no resulta fácil, y puedan ser gestionados sin interferencias por parte de los actores locales.

## ¿Cómo se relaciona la protección social con la resiliencia?

En los momentos de crisis, como la pandemia ha demostrado, un sistema de mínima cobertura puede marcar la diferencia y evitar que miles de trabajadores entren en la indigencia. Ayuda a las empresas locales a gestionar períodos de bajos pedidos con una mínima estabilidad social. Y es indispensable para compensar justamente a los trabajadores expuestos a riesgos de salud y seguridad o pérdida de ingresos. Como organización empresarial global, tenemos claro que hay que avanzar en esa línea.

## ¿Cuál cree que debería ser el papel de las empresas en particular con respecto a la protección social?

En el ámbito local, los gobiernos, las empresas y los trabajadores deben progresivamente, a medida que el desarrollo económico lo permita, avanzar en el desarrollo de sistemas sólidos y sostenibles de protección social. El diálogo social debe madurar para que estos sistemas cuenten con la implicación de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Las empresas multinacionales con inversión en estos países pueden y deben ayudar a organizaciones como la OIE o la OIT a que estos avances sean efectivos.

## ¿Cuáles son las acciones relevantes para promover la protección social universal?

1. Instituciones públicas exentas de corrupción.
2. Agilidad administrativa (que no existe muy a menudo).
3. Sistema de registro de trabajadores eficiente.
4. Margen fiscal que asegure una sostenibilidad mínima.
5. Apoyo internacional para desarrollar capacidades de creación, gestión y desarrollo.
6. Nivel de compromiso responsable por parte de gobiernos, empleadores y trabajadores locales.
7. Implicación tripartita en el desarrollo de estos sistemas.



## 4.7. Protección de los derechos laborales en la producción de materias primas

### Objetivo

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.

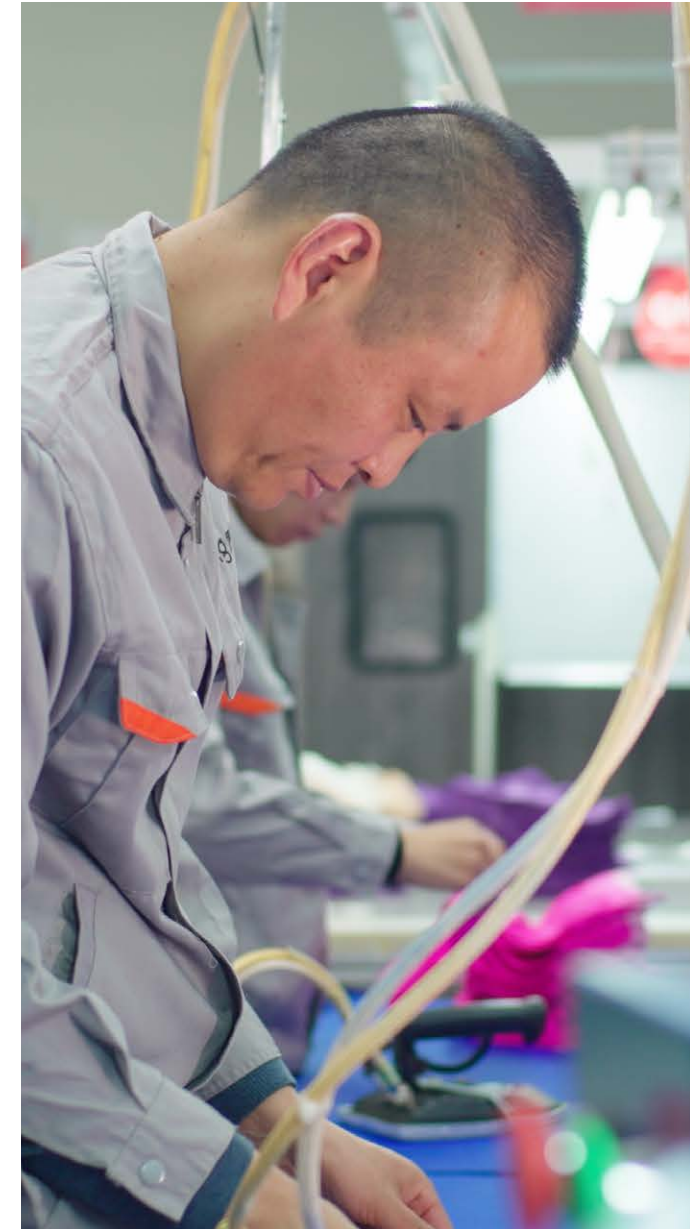
### Estrategia

- / 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.

ODS relacionados	Derechos humanos relacionados	Alianzas y colaboraciones
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>/ Condiciones de trabajo justas y favorables</li> <li>/ Nivel de vida adecuado</li> <li>/ Libertad de movimiento</li> <li>/ Libertad de asociación</li> <li>/ Medioambiente sano</li> <li>/ Prohibición de trabajo forzoso</li> <li>/ Derechos colectivos de las comunidades</li> <li>/ Libertad de pensamiento, conciencia y religión</li> <li>/ Privacidad</li> <li>/ Protección contra la violencia</li> <li>/ Atención médica</li> <li>/ Libertad de opinión y expresión</li> <li>/ Propiedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>/ Organización Internacional del Trabajo (OIT)</li> <li>/ <i>Responsible Sourcing Network</i> (RSN)</li> <li>/ <i>Organic Cotton Accelerator</i> (OCA)</li> <li>/ <i>Better Cotton</i> (BC)</li> </ul>

### Principales indicadores 2022

/ India, Mali y Pakistán



### 4.7.1. Introducción

Si bien las materias primas (tanto naturales como artificiales) son componentes clave en la creación de los productos finales, su cadena de suministro es considerablemente compleja y conlleva diversos desafíos relativos a la defensa de los derechos laborales y los derechos humanos fundamentales.

Debido a esta compleja estructura de la producción de materias primas, y a que la realidad de quienes trabajan con estos productos es diferente de la de los trabajadores de las fábricas del producto final, es necesario adoptar un enfoque holístico que abarque la trazabilidad, la debida diligencia y el compromiso con la mejora de los derechos humanos.

Por lo tanto, dentro de nuestra estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022, esta Área de Impacto Prioritario se enfoca en identificar, a través de un constante proceso de debida diligencia, las necesidades de los trabajadores de esta parte de nuestra cadena de suministro, para trabajar con los grupos de interés relevantes, y así avanzar hacia el objetivo de “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”.

De este modo, hemos continuado nuestros compromisos con los grupos de interés, por ejemplo, implementando las actividades acordadas en el marco de la asociación estratégica con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para reforzar los aspectos de sostenibilidad en las comunidades productoras de algodón mediante la promoción de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (en adelante, PDFT).

En el marco de este compromiso, más de 600.000 agricultores y trabajadores del algodón y otros grupos de interés relacionados se han visto beneficiados en 2022, no solo mediante su participación directa en diversas sesiones y talleres de sensibilización, sino también a través



de numerosas campañas para aumentar la concienciación sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Esta concienciación ha dado a los principales grupos de interés una nueva perspectiva sobre las oportunidades de alcanzar objetivos de productividad y trabajo decente en el sector agrícola en general y en el subsector del algodón en particular.

Se ha producido un cambio importante en la mentalidad y en el proceso de toma de decisiones de todos los grupos de interés asociados: solo incluyendo y promoviendo sobre el terreno los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo será posible lograr un desarrollo holístico de los aspectos de sostenibilidad en las comunidades productoras de algodón.



## 4.7.2. Líneas estratégicas y proyectos

### 4.7.2.1. Promover el bienestar de los trabajadores de la cadena de suministro de materias primas

Estamos convencidos de que el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro de las materias primas puede transformar positivamente la industria de la confección, el textil y el calzado. Como hemos destacado antes, el bienestar de los trabajadores de esta parte de la cadena de suministro requiere una atención especial debido a sus complejidades.

Si hablamos de la industria de la confección, el algodón es una de las materias primas más utilizadas, por lo que trabajar por el bienestar de los trabajadores y agricultores asociados al campo del algodón sigue siendo un factor crucial para implantar un desarrollo holístico hacia la sostenibilidad.

Nuestro trabajo en el marco del Acuerdo Público-Privado con la OIT garantiza el respeto de los derechos fundamentales de los productores de algodón y sus comunidades en la India, Pakistán y Mali. Con el objetivo de promover los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PDFT) en la cadena de suministro del algodón, este proyecto ha creado un ecosistema en el sector de la producción de algodón, utilizando estructuras y procesos de diálogo social únicos, y



ha generado un interés entre los grupos de interés relevantes por obtener los beneficios y el respeto de los derechos y la implementación efectiva de los Principios en el entorno laboral.

Proyecto:  
**Acuerdo público-privado con la OIT**

### Promoción de los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo

- / 609.031 trabajadores del algodón beneficiados en la comunidad
- / India, Pakistán, Mali
- / Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Firmado en 2017 para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los productores de algodón y sus comunidades en la India, Pakistán y Mali, el Acuerdo Público-Privado con la OIT ha propiciado sustanciales progresos durante 2022 en estos países.

#### India

En 2022, el proyecto ha seguido trabajando para informar y capacitar a los gobiernos locales y a las comunidades productoras de algodón sobre los beneficios de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, contribuyendo a mejorar los medios de vida y el trabajo decente, especialmente a través de programas de sensibilización, formación para el desarrollo de capacidades y formación sobre liderazgo, en los que han participado el Gobierno de Telangana, interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de productores agrícolas, organizaciones de investigación y expertos.

Así, se llevaron a cabo una serie de actividades de promoción de la implementación sostenible de los pilares de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como de mejora de las capacidades de las organizaciones de productores agrícolas,



las federaciones/sindicatos, los agricultores, los órganos de autogobierno local o las comunidades algodoneras, que contaron con aproximadamente 12.000 participantes y más de 9.000 agricultores que se beneficiaron de los campamentos de sensibilización organizados en las aldeas.

En total, 19.000 agricultores y trabajadores del sector del algodón se han beneficiado directamente de los programas de sensibilización y capacitación, mientras que 50.000 se han beneficiado de otras maneras, por ejemplo, de la sensibilización mediante la difusión de materiales informativos elaborados localmente en 125 pueblos.



## Testimonio

“Los hijos de los trabajadores migrantes son cuidados en los centros Anganwadi mientras sus padres trabajan. Los niños mayores son enviados a una escuela para que no abandonen sus estudios durante los tres meses que permanecen aquí. Estamos implementando los principios de eliminación del trabajo infantil, de fin de la discriminación de género, de colectivización y sindicalización, y los trabajadores migrantes también se están beneficiando de los cambios resultantes.”

**K. Santosh, miembro del Mandal Praja Parishad, distrito de Adilabad**

algodonero se han beneficiado directamente de los programas de sensibilización y capacitación, mientras que 535.000 se han beneficiado a través de otros medios, por ejemplo, a través de la sensibilización mediante la difusión de carteles, folletos y otras campañas digitales desarrolladas localmente.

El proyecto ha mejorado las capacidades de los integrantes, principalmente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para ampliar su presencia y alcanzar y servir a las comunidades productoras de algodón (mujeres, hombres y niños) en pro de unas relaciones laborales sólidas.



## Pakistán

El proyecto ha contribuido a un diálogo y un compromiso social significativos en el sector. En este sentido, la colaboración entre la OIT y sus socios ha desempeñado un importante papel a la hora de sentar a la mesa a diferentes grupos de interés para debatir los retos a los que se enfrentan los productores de algodón y encontrar soluciones.

El despliegue del proyecto se centró en acercarse a las comunidades productoras de algodón, haciendo consultas, formándolas y empoderándolas mediante talleres de concienciación sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como fomentando su colectivización y la formación de nuevos sindicatos y asociaciones. Al mismo tiempo, se desarrolló la capacidad de las instituciones para responder de forma positiva y constructiva a la creciente demanda de mejora de los PDFT procedente de las comunidades productoras de algodón.

A pesar de diversos retos, como las devastadoras inundaciones, el proyecto ha logrado resultados notables en Pakistán: 5.031 agricultores y trabajadores del sector

## Mali

En Mali se ha avanzado en estrecha colaboración con el Proyecto ACCEL AFRICA, que también apoya a los trabajadores de niveles más bajos en las cadenas de suministro, centrándose en las mujeres. Así, se ha diseñado una intervención para mejorar y diversificar los medios de subsistencia de dichos trabajadores con el objetivo de abordar las causas del trabajo infantil en la región de Sikasso, a través de:

/ Sensibilizar sobre el trabajo infantil: como parte de esta intervención, se matricula a niños de 8 a 12 años en una escolarización alternativa acelerada que les permite incorporarse al sistema educativo formal al cabo de nueve meses. En este segundo año se abrieron 16 centros y se matricularon 452 niños, de los cuales 218 eran niñas.

/ Integrar medidas de mitigación en las actividades de empoderamiento económico para reducir el riesgo de trabajo infantil.

/ Reforzar las capacidades operativas de las mujeres para llevar a cabo actividades generadoras de ingresos: el proyecto se presentó a las comunidades y a las organizaciones de mujeres para promover las actividades generadoras de ingresos seleccionadas y proponer asesoramiento y apoyo técnico. En total, se prestó apoyo a 796 personas, 742 de ellas mujeres.

/ Aumentar el acceso a los servicios financieros y no financieros: en asociación con la institución de microfinanciación *Réseau de Micro-Institutions de Croissance et de Revenus* (RMCR), 302 mujeres han abierto una cuenta de ahorros y 277 han recibido un préstamo para empezar a implementar a tiempo sus actividades generadoras de ingresos.

### 4.7.2.2. Incrementar la responsabilidad de todos los actores de la cadena de suministro sobre la sostenibilidad

El respeto y la protección de los derechos humanos en el sector de la producción de algodón pueden reforzarse sensibilizando a todos los grupos de interés de esta parte de la cadena de suministro. Esto puede lograrse mediante un diálogo social significativo entre los grupos de interés, una acción colectiva de defensa y un compromiso sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo a nivel de industria.

Por ello, colaboramos con distintos grupos de interés con el objetivo de lograr un cambio sostenible en las condiciones de los trabajadores del algodón.

Proyecto:  
*Yarn ethically & Sustainably sourced (YESS)*

#### Debida diligencia

/ Global  
/ *Responsible Sourcing Network*

Este proyecto global, en el que colaboramos con la *Responsible Sourcing Network*, se centra en el planteamiento de la OCDE para identificar riesgos mediante la debida diligencia, y busca estandarizar los procesos de debida diligencia con el fin de replicar las mejores prácticas en todo el sector. Su objetivo final es erradicar la esclavitud moderna en la producción de algodón, identificando y abordando el trabajo forzoso en la recolección de algodón y fomentando el uso de algodón ético y sostenible.

Así, YESS abarca diferentes aspectos, entre otros::

/ Ayudar a las empresas a cumplir la normativa contra la esclavitud y de debida diligencia.

/ Formar y capacitar a las hilaturas y fábricas de tejidos para que apliquen sistemas eficaces de debida diligencia.

/ Establecer un enfoque de debida diligencia para toda la industria y una lista mundial de hilanderías y fábricas verificadas.

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

Colaboramos con iniciativas globales para identificar impactos y buenas prácticas en el ámbito de las materias primas con una visión sistémica que engloba aspectos sociales y medioambientales. Con este enfoque, colaboramos con organizaciones como *Organic Cotton Accelerator* (OCA).

Proyecto:  
*Colaboración con Organic Cotton Accelerator*

#### Prácticas sostenibles en la producción de algodón

/ India, Pakistán  
/ *Organic Cotton Accelerator (OCA)*

Colaboramos activamente desde su fundación en 2016 con *Organic Cotton Accelerator*, una iniciativa multisectorial cuyo fin es incrementar la disponibilidad de algodón orgánico, apoyando a los productores de esta materia prima, para garantizar un desarrollo sostenible del sector.

Los agricultores están así en el centro de este proyecto, trabajando directamente con un especialista de campo que los visita regularmente para ayudarles con la formación y el seguimiento, desde el cultivo del algodón orgánico hasta su comercialización.



Este proyecto proporciona los siguientes beneficios sociales y ambientales:

- / Aumento de la materia orgánica del suelo, gracias a la utilización de pesticidas y abonos orgánicos, así como la rotación de cultivos.
- / Mejora de la calidad del agua, con acuíferos más limpios para los agricultores y sus comunidades.
- / Mayor estabilidad económica y equidad para los agricultores y sus familias.
- / Mejora del bienestar animal y puesta en valor de la relevancia de la ganadería como generadora de insumos necesarios para los cultivos orgánicos.

## Algodón de Uzbekistán

A principios de 2022 se levantó el embargo comercial sobre las importaciones de algodón procedentes de Uzbekistán, después de que organizaciones como *Cotton Campaign* y la OIT confirmaran que, gracias a los esfuerzos conjuntos, no existía trabajo forzoso ni infantil sistemático en la industria del cultivo y la recolección de algodón en las últimas temporadas de cosecha.

Con la intención de comprender la situación sobre el terreno, y dado el crecimiento de la industria algodonera y de la confección en Uzbekistán, un equipo de representantes de Inditex e *IndustriALL Global Union* visitó los lugares clave donde se cultiva el algodón en el país. La intención es establecer contactos con las principales organizaciones de la sociedad civil, asociaciones comerciales y representantes del gobierno para crear una imagen completa de la situación actual desde la perspectiva de los derechos humanos.

### 4.7.3. Balance

En estos cuatro años de la estrategia Trabajador en el Centro, esta AIP ha realizado avances significativos para alcanzar su objetivo con un enfoque bidireccional; mientras que el primero consiste en aprender continuamente a través de la investigación, la debida diligencia y la conexión con diferentes grupos de interés, incluidas organizaciones expertas, el segundo consiste en implementar y ajustar (si es necesario, basándose en lo aprendido) las actividades definidas en la estrategia, para lograr impactos positivos en los beneficiarios finales.

#### Debida diligencia

Nuestro proceso de debida diligencia en la cadena de suministro del cuero (llevado a cabo en la India en colaboración con *Tata Institute of Social Sciences*) ha aportado importantes conocimientos para identificar los potenciales impactos sobre los trabajadores de varios procesos relacionados con esta cadena. Este estudio no solo nos ha ayudado a desarrollar nuestra base de conocimientos en este ámbito, sino que también nos ha proporcionado una vía para incorporar las distintas acciones destinadas a respetar y proteger los derechos humanos y laborales en esta parte de la cadena de suministro.

Por otro lado, y con el fin de comprender las distintas dinámicas de la cadena de suministro del algodón, nuestro trabajo de colaboración y análisis con otras organizaciones nos ha ayudado a recopilar información relevante sobre los mecanismos, resultados e impactos de la comercialización del algodón, la cual podemos traducir en compromisos y acciones comerciales. Esto nos ha ayudado a incorporar lo aprendido en nuestros compromisos, estrategias y acciones definidos para la cadena de suministro.

#### Respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Desde el principio hemos trabajado para influir positivamente en los agricultores, los trabajadores y las comunidades productoras de algodón. Nuestro Acuerdo Público-Privado con la Organización Internacional del Trabajo en este ámbito fue uno de los compromisos fundamentales para ello. Durante estos años, ha funcionado y progresado para promover y



respetar los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en la cadena de suministro del algodón y su comunidad, centrándose en:

- / Aumentar los conocimientos sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en la cadena de suministro del algodón.
- / Promover el respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en las comunidades productoras de algodón.
- / Contribuir a un diálogo social significativo y a la colaboración, a nivel industrial, en relación con los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En el futuro continuaremos identificando y evaluando 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.



# “Los acuerdos público-privados como este pueden ayudar a sensibilizar y reforzar la capacidad de diferentes grupos dedicados a combatir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación por diferentes motivos”

Inditex colabora con la Organización Internacional del Trabajo para fomentar el respeto de los principios y derechos fundamentales en la cadena de suministro del algodón a través de la ejecución de un Acuerdo Público Privado.

**Philippe Vanhuynegem** / Jefe del Servicio de Principios y Derechos Fundamentales del Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT



**¿Por qué es importante que las empresas como Inditex pongan el foco en las condiciones laborales de los agricultores del sector del algodón? ¿Cómo puede ayudar a mejorar sus condiciones una empresa como Inditex? ¿A qué retos se enfrentan principalmente los agricultores en la producción de algodón?**

El algodón es uno de los productos agrícolas más importantes del mundo. De él dependen la generación de empleo, los ingresos y la seguridad alimentaria de millones de familias de

agricultores en todas las regiones. Proporciona ingresos a más de 250 millones de personas en todo el mundo y ofrece empleo a casi un 7 % del total de mano de obra de los países en desarrollo. El sector ocupa una posición estratégica en el desarrollo de políticas y programas de reducción de la pobreza, afectando directa e indirectamente a una parte importante de la población.

Es fundamental que todas las empresas que producen o suministran algodón identifiquen y analicen las posibles malas condiciones laborales de los agricultores, especialmente en países con altos niveles de pobreza y en los que el incumplimiento de la normativa es sistémico, puesto que parte de la sostenibilidad de la producción de algodón supone el cumplimiento de la legislación nacional y el respeto por los derechos humanos y laborales de los agricultores y trabajadores, así como de sus familias y comunidades. A fin de aumentar la sostenibilidad de los sectores del algodón y la confección, los trabajadores y los pequeños productores necesitan un entorno favorable para que las empresas sostenibles puedan combatir la pobreza con unas condiciones dignas, en las que se respeten las libertades reconocidas a nivel internacional y se beneficien de una parte justa del crecimiento.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son derechos humanos y condiciones favorables para el desarrollo de un trabajo digno. Son principios y derechos consagrados

en la Constitución de la OIT que ayudan a que el crecimiento económico vaya de la mano del desarrollo humano y, de esta manera, se garantice la sostenibilidad en cualquier sector económico.

En lo referente a los retos a los que se enfrentan los agricultores en la producción de algodón:

El cultivo de algodón requiere un trabajo arduo que engloba una serie de actividades y circunstancias peligrosas, así como riesgos para la salud y la seguridad. Se han observado vulneraciones de los derechos fundamentales en el trabajo en la producción de algodón/textiles y prendas en países donde los sistemas de producción de algodón son intensivos o están dominados por explotaciones de pequeños propietarios. En las cadenas de valor de estos países se pueden encontrar situaciones de trabajo infantil, trabajos forzados, discriminación y ausencia total o parcial de derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, además de medidas insuficientes en materia de salud y seguridad laboral. En muchas comunidades rurales los niños se encargan de trabajos que no son adecuados para su edad o que pueden perjudicar su salud y su bienestar. En ciertos casos, el endeudamiento reiterado puede dar lugar a la «trampa de la deuda» y desembocar en diferentes formas de servidumbre. En la recolección de algodón, los empleadores y sus intermediarios prefieren contratar a menores, sobre todo a

niñas, porque tienen los dedos más pequeños y no dañan los cultivos.

Además, las trabajadoras que recogen algodón en países en desarrollo tienden a ser relegadas a trabajos no remunerados o mal remunerados en algunas de las partes más duras del ciclo agrícola. Pueden tener un menor acceso a los derechos a la educación, la financiación y la propiedad, y sus oportunidades pueden verse limitadas por unos valores sociales y prácticas tradicionales injustas. El acoso a nivel de entorno laboral/agrícola también es un problema significativo. La igualdad también puede verse comprometida por una combinación de diferentes situaciones de discriminación, por ejemplo por motivo de casta, origen étnico o religión, dependiendo del contexto del país en el que se cultiva el algodón. Las labores agrícolas suelen llevar aparejados bajos ingresos e inseguridad económica, y el riesgo de trabajar en condiciones peligrosas puede perjudicar gravemente la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además, el ejercicio de los derechos colectivos de empleadores y trabajadores es a menudo difícil, al menos en parte, debido a la falta de representación en los procesos de toma de decisiones y la inexistencia de foros que desempeñen un papel activo en la prevención y la subsanación de vulneraciones de los derechos laborales, pero también debido a las continuas barreras legales y prácticas. Entre estas barreras se pueden encontrar la exclusión de trabajadores rurales de la legislación nacional, problemas relacionados con la organización de los trabajadores en zonas rurales dispersas y remotas y, en muchas ocasiones, la capacidad limitada de las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales.

### **¿Qué papel puede desempeñar un acuerdo público-privado como el que tienen con Inditex en el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales?**

Los acuerdos público-privados son una relación voluntaria y colaborativa entre la OIT y un socio para llevar a cabo actividades de cooperación a fin de fomentar el trabajo digno. Un acuerdo público-privado como el que tenemos puede desempeñar un papel crucial a la hora de mejorar las

condiciones y los derechos de los productores de algodón de diferentes maneras:

En los últimos cuatro años, esta alianza ha ayudado a abordar estas cuestiones, fomentando una estrategia para tratar los derechos y principios fundamentales de los trabajadores en la cadena de suministro del algodón, con especial interés en la producción de algodón, sobre todo en empresas pequeñas y medianas y en la comunidad en general. En primer lugar se ha adoptado un enfoque integrado considerando todos los derechos fundamentales de forma conjunta y utilizando de forma eficaz su naturaleza interdependiente para fomentarlos. Los acuerdos público-privados pueden ser muy creativos e innovadores, y pueden utilizarse para probar diferentes enfoques e intervenciones y aprender de las mismas. Por ejemplo, en el acuerdo público-privado actual probamos tres modelos: un modelo ascendente centrado en la comunidad que generaba demanda para la protección de los derechos fundamentales; un modelo descendente centrado en las instituciones que mejoraba la capacidad de las instituciones responsables de contactar con los trabajadores y de proteger sus derechos, y un modelo colaborativo que colectivizaba el trabajo de una forma distinta. En todos se obtuvieron resultados satisfactorios y ahora podemos utilizarlos y adaptarlos en otros muchos contextos.

Los acuerdos público-privados como este pueden ayudar a sensibilizar y reforzar la capacidad de diferentes grupos dedicados a combatir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación por diferentes motivos. Pueden ayudar a empoderar en especial a niños y mujeres, así como a agricultores vulnerables, para que defiendan sus derechos. La alianza también puede reforzar un proceso más amplio de diálogo social sectorial, fomentar la creación de asociaciones y sindicatos de agricultores y promover el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Además, puede fomentar el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad laboral. Gracias a todo esto, la alianza puede contribuir a la creación de trabajo digno en la cadena de suministro del algodón mediante el apoyo de la promoción, el respeto y el ejercicio de todos los principios y derechos

fundamentales en el trabajo en zonas productoras de algodón con un alto nivel de pobreza y déficit de trabajo digno.

### **¿Es importante implicar a las comunidades y a los grupos de interés relevantes para apoyar de forma conjunta a los agricultores de algodón?**

Cuando vamos a los campos y hablamos con los trabajadores, los empleadores y sus representantes, la comunidad y los agentes locales, todos comparten un mensaje inequívoco: «No queremos que hagáis nada por nosotros, sin nosotros». Esta siempre ha sido la base del enfoque de la OIT para promover el trabajo digno. Como organización tripartita, nos comprometemos a implicar a todos los grupos de interés relevantes mientras trabajamos para mejorar sus condiciones.

Las comunidades dedicadas al cultivo de algodón no son homogéneas. Son muy diversas. También hay muchas instituciones oficiales y no oficiales que participan en la cadena de suministro, algunas de forma directa y otras de forma indirecta. La «administración» tampoco es una entidad homogénea. Cuenta con muchas agencias y departamentos que tienen diferentes órdenes y, si no se coordinan bien, pueden acabar trasladando mensajes diferentes a la comunidad. Las organizaciones de empleadores y trabajadores desempeñan un papel clave a la hora de colectivizar a sus miembros para que sus voces puedan articularse y escucharse mejor, y el diálogo entre estas organizaciones es lo que ayuda a que el sector vaya avanzando sin contratiempos.

Los problemas y desafíos a los que se enfrentan estas comunidades también son muy complejos, por lo que nadie puede ofrecer soluciones generales para resolverlos. Las soluciones deben surgir de la combinación entre experiencia técnica y conocimientos locales con las aspiraciones de las propias comunidades. Por eso es de suma importancia que se trabaje junto con sus integrantes y otros grupos de interés para mejorar la situación de las comunidades productoras de algodón.

**Aviso legal:** Las opiniones expresadas en esta entrevista no deben interpretarse como un apoyo a Inditex o sus actividades por parte de la OIT



## 5. Balance

En los últimos cuatro años, la estrategia nos ha permitido alcanzar a 2.551.570 trabajadores en acciones y proyectos llevados a cabo directamente en las fábricas de nuestra cadena de suministro.

5.1. Balance de Trabajador en el Centro 2019 - 2022 / 5.2. Trabajador en el Centro 2023 - 2025



2.551.570

**Trabajadores**

3.771

**Proveedores y fábricas**

Alcanzados durante los cuatro años de implantación de Trabajador en el Centro 2019-2022.

Los proyectos han incluido temáticas relacionadas con cada una de las siete Áreas de Impacto Prioritarias identificadas, siempre poniendo el foco en las necesidades de los trabajadores y en las especificidades de cada uno de los contextos en los que producimos.

① Más información en el apartado 5.6 Proveedores del Informe del Estado de Información no Financiera 2022



## Impacto de las Áreas de Impacto Prioritarias 2019-2022

Área de Impacto Prioritaria	Proveedores	Empleados
/ Participación de los trabajadores	335	501.055
/ Salarios dignos	205	213.989
/ Género, diversidad e inclusión	188	332.858
/ Salud y seguridad laboral	1.578	1.473.987
/ Protección de migrantes y refugiados	200	52.957
/ Protección social	46	43.820
/ Protección de los derechos en materias primas*	n/a	n/a

\*Los proyectos en esta Área de Impacto Prioritaria se llevan a cabo en la comunidad.

### 5.1. Balance de Trabajador en el Centro 2019-2022

La estrategia Trabajador en el Centro 2019 – 2022 nos ha permitido profundizar y avanzar en cada una de las Áreas de Impacto Prioritarias a partir de una constante debida diligencia y una combinación de soluciones y herramientas de corto, medio y largo plazo. Poner al “trabajador en el centro” ha supuesto entender sus necesidades y trabajar para contribuir impactar de manera positiva no solo en el entorno laboral, sino también en las comunidades y la industria.

En los últimos cuatro años, la estrategia ha permitido alcanzar a 2.551.570 trabajadores en acciones y proyectos llevados a cabo directamente en las fábricas de nuestra cadena de suministro y en sus comunidades, lo que supone más de la mitad de los que están relacionados con nuestros proveedores y fábricas de cualquier nivel.

La involucración de los proveedores es fundamental para el desarrollo de los proyectos. 3.771 proveedores y fábricas en total han participado en uno o más de los proyectos e iniciativas llevados a cabo. Solo en 2022, 1.770 proveedores y fabricantes han estado involucrados, complementando y profundizando en la gestión socialmente sostenible de la cadena de suministro.

La formación y capacitación de proveedores y fabricantes es también un elemento clave para asegurar que la estrategia y los principios y valores que representa permeen en las organizaciones. 2.398 proveedores con 1.577.628 de trabajadores han recibido al menos una formación en estos cuatro años relacionada con alguna de las siete Áreas de Impacto Prioritarias y los derechos y colectivos que protegen.

Asimismo, la colaboración es absolutamente esencial tanto en el diseño de la estrategia como en su implementación. Para ello, nos han acompañado más de 40 organizaciones, desde instituciones globales como la Organización Internacional del Trabajo o *IndustriALL Global Union*, hasta entidades locales especializadas, como MUDEM (protección de refugiados en Turquía) o *St. Johns Medical College* (salud e higiene en India).

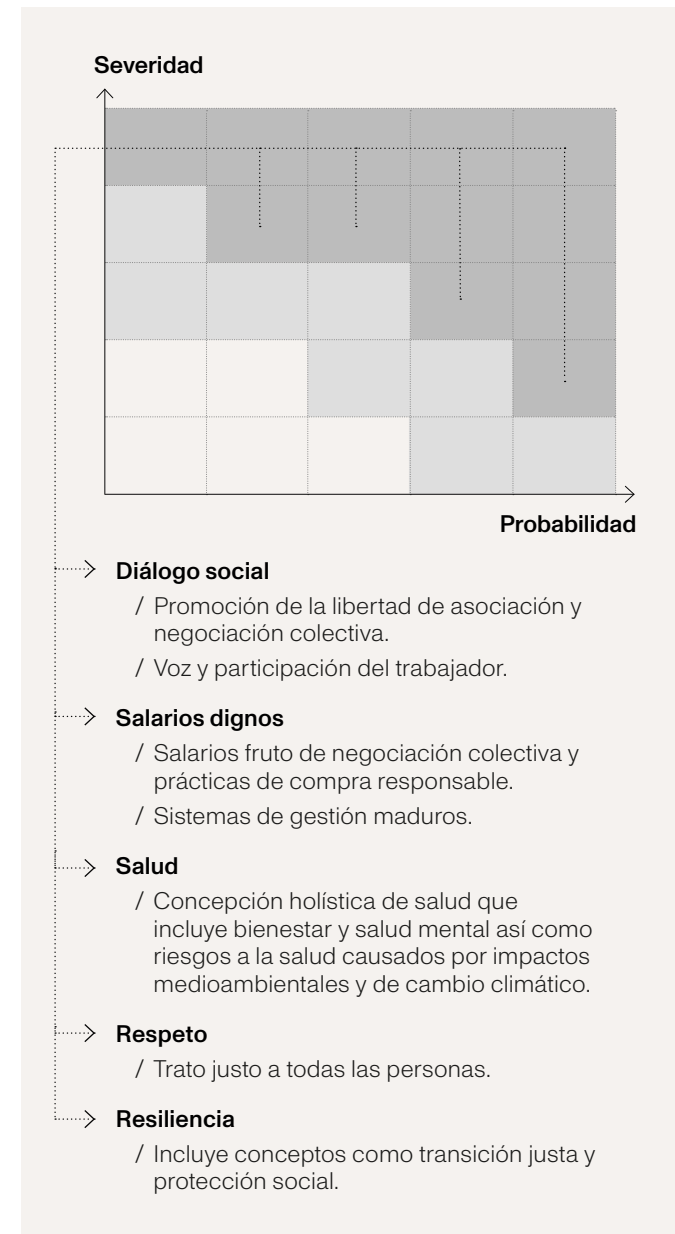
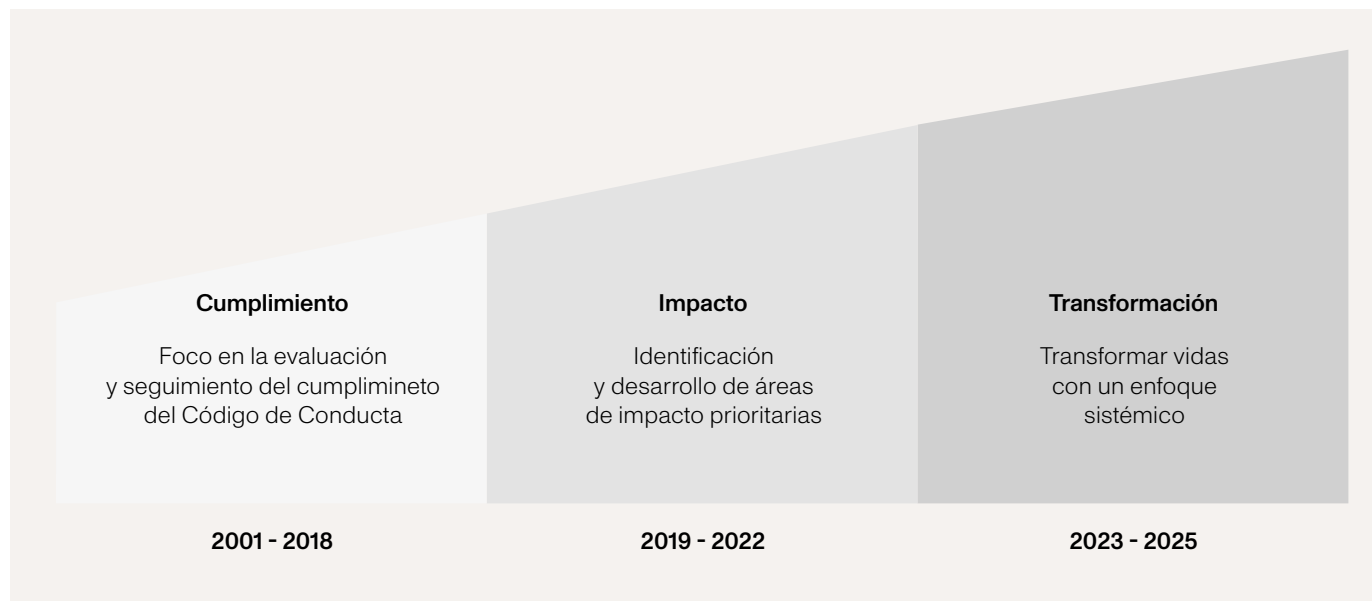
Cada una de las Áreas de Impacto Prioritarias ha tenido su propio recorrido atendiendo a los retos y objetivos marcados, aunque la visión conjunta y la coordinación ha permitido optimizar las sinergias y contribuir a una industria más sostenible, a unas comunidades más prósperas y, sobre todo, a impactar de manera positiva a los trabajadores y trabajadoras que, de una manera u otra, dan vida a los productos que comercializamos.

## 5.2. Trabajador en el Centro 2023- 2025

Durante 2022, hemos trabajado en el desarrollo de la continuación de la estrategia. Los aprendizajes de los últimos años y el conocimiento de la cadena de suministro han permitido incorporar las mejores prácticas en esta nueva etapa con el objetivo de avanzar hacia la transformación tanto en la vida de las personas que forman parte de la cadena de suministro como de las comunidades en las que viene y de la industria.

Como parte del proceso, hemos actualizado el ejercicio de debida diligencia. Se trata de un proceso continuo sobre el que hemos formalizado una actualización del ejercicio de identificación y priorización en torno a los derechos humanos para enfocar las áreas de impacto prioritarias de la nueva estrategia Trabajador en el Centro. Como base del ejercicio, se han analizado distintas fuentes de información internas y externas tales como encuestas internas, entrevistas con socios clave como *IndustriALL* o la Organización Internacional del Trabajo, información relativa a las auditorías de los proveedores en la cadena de suministro, análisis de legislaciones, tendencias o informes de riesgos en materia de derechos humanos, entre otros.

En el proceso, llevado a cabo de acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, han participado todas las áreas de sostenibilidad, los equipos locales de los clústeres, otras áreas de la compañía y fue acompañado por la organización Shift.



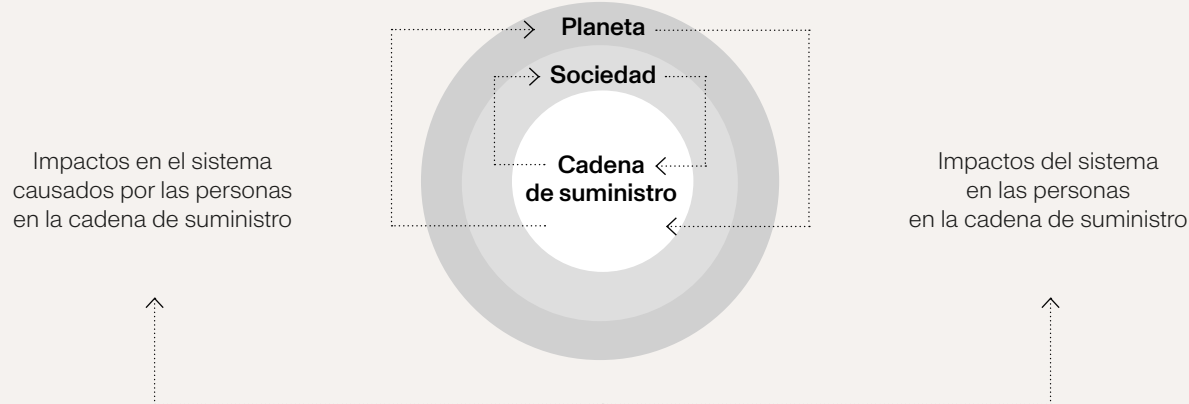
Como resultado del ejercicio, se ha llevado a cabo una evolución de las Áreas de Impacto Prioritarias con respecto a la estrategia anterior, incorporando todos los potenciales impactos identificados y posteriormente priorizados. Para esta nueva estrategia, se ha incorporado de manera más directa impactos relacionados con el medioambiente y el cambio climático, asegurando una perspectiva holística al respeto a los derechos humanos, incorporando aspectos como la migración y el cambio climático, transición justa o futuro del trabajo.

Asimismo, se va a reforzar el enfoque en colectivos vulnerables, como mujeres, migrantes, personas con discapacidad o trabajadores involucrados en la producción de materias primas, entre otros, asegurando su transversalidad a cada una de las áreas de impacto prioritarias.



## Visión sistémica

- / La salud y la prosperidad humana y planetaria son interdependientes y van de la mano.
- / Todos los seres humanos dependemos del entorno en el que vivimos.
- / Un entorno seguro, limpio, saludable y sostenible es parte integral del pleno disfrute de una amplia gama de derechos humanos, incluidos los derechos a la vida, la salud, la alimentación, el agua y el saneamiento.



## Proceso de la elaboración de la estrategia 2023 - 2025

01

### Actualización de la debida diligencia

/ Identificar los potenciales impactos en derechos humanos

02

### Determinar las áreas de impacto prioritarias

/ Organizar cómo responder a los impactos

03

### Definir la estrategia

/ Estructura y objetivos

04

### Trabajador en el centro: 2023 - 2025

/ Planes estratégicos por cada Área de Impacto Prioritaria

Para el desarrollo de la estrategia se han tenido en cuenta las diferentes macro tendencias externas que afectan o pueden afectar la estabilidad y prosperidad de la cadena de suministro, así como los impactos propios del modelo de negocio. Trabajador en el Centro 2023 – 2025 se basa en el análisis constante a través, entre otras herramientas, del diálogo y la colaboración, para poder dar respuesta a las necesidades actuales y, en la medida de lo posible, futuras que enfrentan los trabajadores de la cadena de suministro.





### Principales elementos de la estrategia 2023-2025

/ Identificación y priorización de más de 100 impactos potenciales.

/ Áreas de Impacto Prioritarias identificadas como resultado de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

/ Enfoque en colectivos vulnerables.

/ Entendimiento y representación de las necesidades de los grupos vulnerables en cada una de las AIP.

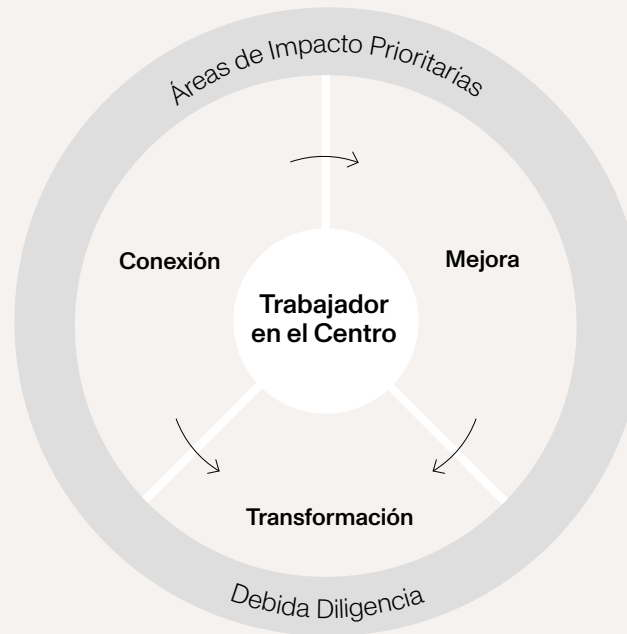
/ Diseñada para la transformación.

/ Medición de impacto y teoría del cambio.

/ Enfoque sistémico de los impactos en las personas causados por factores ambientales.

/ Combinación de enfoque e implementación global y local.

### Trabajador en el Centro 2023 - 2025



Diálogo social



Salarios dignos



Salud



Respeto



Resiliencia

Foco de equidad

Grupos vulnerables

**INDITEX**

[www.inditex.com](http://www.inditex.com)