



Good Practice - Inditex

Entwickelt von Edensol | Oktober, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Good Practice

Name/Titel des <i>Good Practice</i>:	Inditex
Standort:	Arteixo, A Coruña, Spanien
Größe und Umfang der Organisation:	Unternehmen
Branche/Sektor:	Mode, Einzelhandel
Kontaktinformationen (für Rückfragen, falls vorhanden):	Allgemeine Webseite: https://www.inditex.com/itxcomweb/es/en/home Telefon: +34 981 185 400 Allgemeine Informationen per E-Mail: inditexinfo@inditex.com
Weitere Details:	Inditex ist die Muttergesellschaft von weltweit bekannten Marken wie Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho und Uterqüe. Ihr Geschäftsmodell zeichnet sich durch eine extrem schnelle Reaktion auf Markttrends aus.
Informationsquellen/Referenzen:	N/A

Bewährte Verfahren/Inhalte

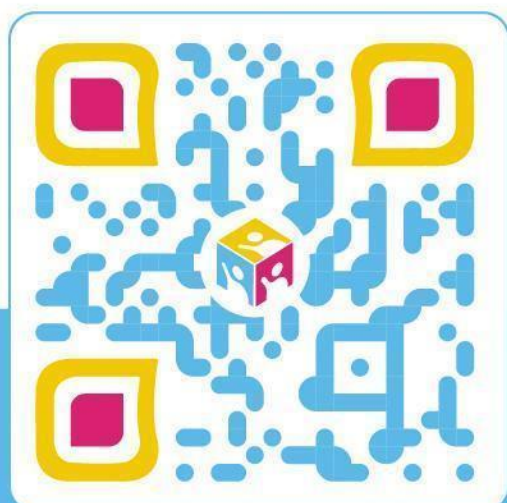
Zentrale Beobachtung / erkennbarer Schwerpunkt:	Regenerative Führung
Beschreibung des Good Practice:	Inditex, die Muttergesellschaft von Zara und anderen Marken, einschließlich ihrer Aktivitäten in Spanien („Inditex España“ kann in diesem weiteren Kontext betrachtet werden), demonstriert durch verschiedene Initiativen ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Frauen in Führungspositionen.
Umsetzungsstrategie:	„Salta“-Programm: In Spanien und anderen Ländern zielt dieses Programm darauf ab, Arbeitsmöglichkeiten für Menschen zu schaffen, die von Ausgrenzung bedroht sind, darunter Opfer häuslicher Gewalt, von denen viele Betroffene Frauen sind.
Wichtige Akteure:	- Mitarbeiter*innen - Inditex als Unternehmen - Männliche Angestellte - Personalwesen - Kunden - Aktionäre und Investoren
Ergebnisse und Wirkungsindikatoren:	- Hoher Anteil weiblicher Arbeitskräfte: Frauen stellen die deutliche Mehrheit der weltweiten Belegschaft von Inditex (rund 74 % im Jahr 2023). - Frauenanteil in Führungspositionen: Ein hoher Prozentsatz der Managementpositionen wird von Frauen besetzt (81 % der Führungspositionen im Jahr 2021). - Diversität im Aufsichtsrat: Inditex erreichte sein Ziel einer 40%igen Frauenvertretung im Aufsichtsrat bis 2022 und entsprach damit den Empfehlungen des spanischen Kodex für gute Unternehmensführung. Mit einer Frauenvertretung von 50% im Aufsichtsrat ab Juni 2024 wurde dieses Ziel sogar übertroffen. - Talentförderungsprogramme: Inditex legt Wert auf interne Beförderung und bietet seinen Mitarbeiter*innen kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel, Frauen einen fairen Zugang zum beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.
Mögliche Herausforderungen:	Der globale Einzelhandel steht aufgrund von Inflation und Lieferketteninstabilität unter ständigem Druck. Diese Dynamiken können die Übertragbarkeit bewährter Verfahren erheblich beeinträchtigen. Um diese hohe Agilität und Reaktionsfähigkeit aufrechtzuerhalten, sind zudem kontinuierliche Investitionen in Technologie und Logistik erforderlich; Unternehmen sind jedoch nicht immer bereit, solche Investitionen zu tätigen.

Erfolgsrezept – Empfehlungen für die Übertragbarkeit oder Anpassung der Praxis:	Dieses Vorgehen lässt sich auch in anderen Kontexten anwenden, beispielsweise durch die Umsetzung spezifischer Programme zur Führungskräfteentwicklung und Karriereförderung, durch die Festlegung messbarer Ziele für die Repräsentation von Frauen und die regelmäßige Auswertung der Daten sowie durch die Förderung einer Kultur des Respekts, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Unternehmen, die ein erfolgreiches, auf Agilität, Effizienz und Kundenorientierung basierendes Modell nachbilden wollen, ist die strategische Integration der Beiträge von Frauen auf allen Ebenen von grundlegender Bedeutung. Durch die Umsetzung verschiedener inklusiver Strategien mit besonderem Augenmerk auf die Stärkung und Integration von Frauen in unterschiedlichen Marktsegmenten können Unternehmen nicht nur die Effizienz und Reaktionsfähigkeit erfolgreicher Modelle nachahmen, sondern auch eine gerechtere, nachhaltigere und wirklich inklusivere Zukunft gestalten. Die Einbeziehung von Frauen, die Förderung von Führungskräften und Strategien zur sozialen Wirkung sind nicht nur großen Unternehmen vorbehalten. Tatsächlich verfügen kleine und mittlere Unternehmen über einen entscheidenden strategischen Vorteil bei deren Umsetzung: ihre inhärente Agilität. Diese Flexibilität ermöglicht es KMU, diese Methoden erfolgreich umzusetzen und schlanke, effiziente und kostengünstige Vorgehensweisen zu schaffen, die die Ergebnisse direkt steigern.
Zentrale Erkenntnisse:	Die Fähigkeit von Inditex, sich schnell an Marktveränderungen und Verbraucher*innenpräferenzen anzupassen, ist von entscheidender Bedeutung. Diese Agilität ist oft das Ergebnis diverser Teams, in denen weibliche Perspektiven zu einem differenzierteren Verständnis von Markttrends beitragen. Das Engagement für Innovation (in Design, Prozessen und Technologien) ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit. Designer*innen, Forscher*innen und Entwickler*innen sind treibende Kräfte hinter vielen Innovationen, die Inditex an der Spitze halten.
Sonstige Informationen/Anmerkungen:	Inditex wurde 1985 von Amancio Ortega und Rosalía Mera gegründet, wobei Mera eine Schlüsselfigur bei der Gründung und Entwicklung des Unternehmens war und deren Beitrag für dessen Wachstum von grundlegender Bedeutung war. Das Unternehmen legt großen Wert auf internes Design und beschäftigt über 700 Designer*innen für seine verschiedenen Marken. Viele dieser Designer*innen sind Frauen, die ihre Kreativität und ihr Trendgespür einem überwiegend weiblichen Publikum zugänglich machen. Die sozialen Programme des Unternehmens, wie beispielsweise „for&from“ für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen, tragen zur Schaffung eines integrativeren Arbeitsumfelds bei, das Vielfalt wertschätzt und allen Frauen und Mitarbeiter*innen zugutekommt.



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.