



Buona Pratica - Inditex

WP 2

Attività 1 (Buona Pratica)

Sviluppato da Edensol | Ottobre 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Buona Pratica

Nome/titolo della pratica:	Inditex
Luogo:	Arteixo, Coruña, Spagna
Dimensioni e scala dell'organizzazione:	Impresa
Industria/Settore:	Retail della moda
Informazioni di contatto (per eventuali approfondimenti, se disponibili):	Sito web generale: https://www.inditex.com/itxcomweb/es/en/home Telefono: +34 981 185 400 Email informazioni generali: inditexinfo@inditex.com
Dettagli aggiuntivi:	Inditex è la casa madre di marchi di fama mondiale, tra cui Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterqüe. Il suo modello di business si distingue per una risposta estremamente rapida alle tendenze di mercato.
Fonti di informazione / Riferimenti:	Inditex è la casa madre di marchi di fama mondiale, tra cui Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterqüe. Il suo modello di business si distingue per una risposta estremamente rapida alle tendenze di mercato.

Buona Pratica / Contenuto

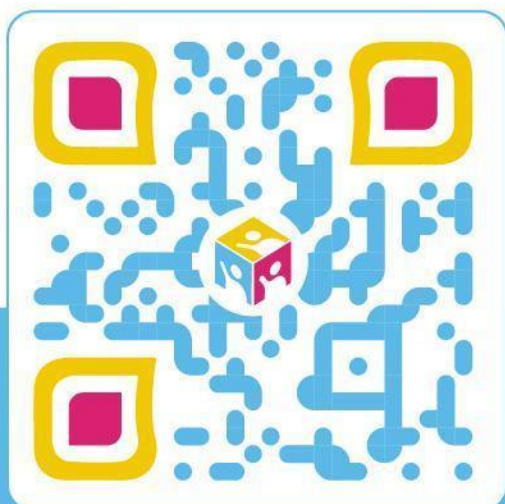
Focus principale / bias osservato:	Leadership rigenerativa
Descrizione della <i>Pratica</i>:	Inditex, la società madre di Zara e di altri marchi, inclusa la sua attività in Spagna ("Inditex España" può essere considerata nel contesto più ampio), mostra un impegno verso l'uguaglianza di genere e la promozione della leadership femminile attraverso diverse iniziative.
Strategia di implementazione:	Programma "Salta": in Spagna e in altri paesi, questo programma mira a creare opportunità di lavoro per persone a rischio di emarginazione, incluse vittime di violenza domestica, molte delle quali donne.
Attori chiave coinvolti:	• Dipendenti donne • Inditex come azienda • Dipendenti uomini • Risorse umane • Clienti • Azionisti e investitori
Risultati e metriche di impatto:	Alta percentuale di forza lavoro femminile: le donne costituiscono una significativa maggioranza della forza lavoro globale di Inditex (circa il 74% nel 2023). Rappresentanza femminile nella leadership: un'elevata percentuale delle posizioni dirigenziali è ricoperta da donne (81% delle posizioni esecutive nel 2021). Diversità nel consiglio di amministrazione: Inditex ha raggiunto il suo obiettivo del 40% di rappresentanza femminile nel consiglio di amministrazione entro il 2022, in linea con le raccomandazioni del Codice di Buona Governance spagnolo, superandolo con il 50% di rappresentanza femminile nel consiglio a giugno 2024. Programmi di sviluppo dei talenti: Inditex pone enfasi sulla promozione interna e offre opportunità di formazione continua e sviluppo per i propri dipendenti, con l'obiettivo di garantire un accesso equo alla crescita professionale per le donne.
Sfide potenziali e barriere all'implementazione:	Il settore globale della vendita al dettaglio è costantemente sotto pressione a causa dell'inflazione e della volatilità della catena di approvvigionamento. Queste dinamiche possono influenzare significativamente la replicabilità delle Buone Pratiche. Inoltre, mantenere un livello così elevato di agilità e reattività richiede investimenti continui in tecnologia e logistica; tuttavia, le aziende potrebbero non essere sempre pronte a effettuare tali investimenti.

Modello di successo – raccomandazioni per la replicazione o l'adattamento della Pratica:	La pratica può essere replicata in altri contesti, ad esempio implementando programmi specifici per la formazione alla leadership e l'avanzamento di carriera, stabilendo obiettivi misurabili per la rappresentanza femminile e monitorando regolarmente i dati, nonché promuovendo una cultura di rispetto, pari opportunità ed equilibrio tra vita lavorativa e personale. Per le aziende che mirano a replicare un modello di successo basato su agilità, efficienza e centralità del cliente, l'integrazione strategica del contributo delle donne a ogni livello è fondamentale. Implementando diverse strategie inclusive con particolare attenzione all'empowerment e all'integrazione delle donne nei vari segmenti di mercato, le aziende possono non solo replicare l'efficienza e la reattività dei modelli di successo, ma anche costruire un futuro più equo, sostenibile e realmente inclusivo. Le strategie di inclusione femminile, sviluppo della leadership e impatto sociale non riguardano solo le grandi aziende. Infatti, le Piccole e Medie Imprese possiedono un vantaggio strategico cruciale nell'adottare tali pratiche: la loro intrinseca agilità. Questa flessibilità consente alle PMI di implementare con successo questi metodi, creando pratiche snelle, efficienti e convenienti che migliorano direttamente i risultati.
Principali lezioni apprese:	La capacità di Inditex di adattarsi e rispondere rapidamente ai cambiamenti del mercato e alle preferenze dei consumatori è essenziale. Tale agilità deriva spesso da team diversificati, in cui le prospettive femminili contribuiscono a una comprensione più approfondita delle tendenze di mercato. L'impegno all'innovazione (nel design, nei processi e nelle tecnologie) è fondamentale per mantenere un vantaggio competitivo. Le donne designer, ricercatrici e sviluppatrici rappresentano la forza trainante di molte innovazioni che posizionano Inditex all'avanguardia.
Altre informazioni/appunti:	Inditex è stata fondata nel 1985 da Amancio Ortega e Rosalía Mera, figura chiave nel lancio e nello sviluppo iniziale dell'azienda, il cui contributo è stato fondamentale per la crescita. L'azienda dedica grande attenzione al design interno, con oltre 700 designer che lavorano per i suoi diversi marchi. Molte di queste stiliste sono donne che apportano la loro creatività e la loro comprensione delle tendenze a un pubblico prevalentemente femminile. I programmi sociali dell'azienda, come «for&from» per i dipendenti con disabilità, contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più inclusivo che valorizza la diversità, a beneficio di tutte le donne e dei dipendenti.



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.