



Boas Práticas - Inditex

WP 2

Atividade 1 (Boas Práticas)

Desenvolvido por Edensol | Outubro, 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.

Cartão de Boas Práticas

Nome/título da prática:	Inditex
Localização:	Arteixo, Corunha, Espanha
Tamanho e escala da organização:	Empresa
Indústria/Setor:	Varejo de moda
Informações de contacto (para acompanhamento, se disponíveis):	Site geral: https://www.inditex.com/itxcomweb/es/en/home Telefone: +34 981 185 400 E-mail com informações gerais: inditexinfo@inditex.com
Detalhes adicionais:	A Inditex é a empresa-mãe de marcas mundialmente reconhecidas, como a Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterqüe. O seu modelo de negócio é caracterizado por uma resposta extremamente rápida às tendências de mercado.
Fontes de informação/Referências:	A Inditex é a empresa-mãe de marcas mundialmente reconhecidas, como a Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterqüe. O seu modelo de negócio é caracterizado por uma resposta extremamente rápida às tendências de mercado.

Boas Práticas/Conteúdo

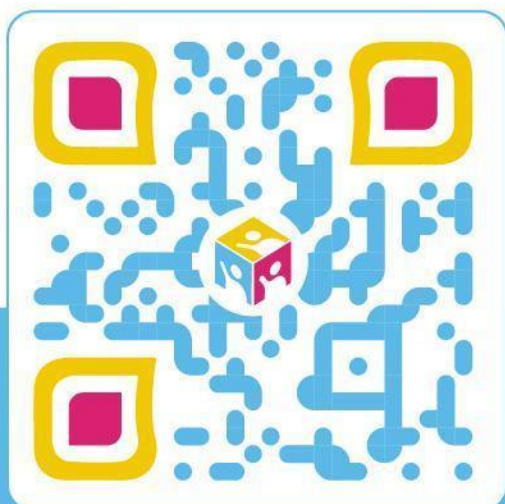
Principal foco/viés observado:	Liderança regenerativa
Descrição da Prática:	A Inditex, empresa-mãe da Zara e de outras marcas, incluindo as suas operações em Espanha (a "Inditex Espanha" pode ser considerada dentro deste contexto mais amplo), demonstra um compromisso com a igualdade de género e o avanço da liderança feminina através de diversas iniciativas.
Estratégia de implementação:	Programa "Salta": Em Espanha e noutros países, este programa visa criar oportunidades de emprego para pessoas em risco de marginalização, incluindo vítimas de violência doméstica, muitas das quais são mulheres.
Principais atores envolvidos:	• Funcionárias • A Inditex como empresa • Funcionários do sexo masculino • Recursos Humanos • Clientes • Acionistas e investidores
Resultados e métricas de impacto:	Elevada percentagem de mulheres na força de trabalho: As mulheres constituem uma maioria significativa da força de trabalho global da Inditex (cerca de 74% em 2023). Representação feminina na liderança: Uma elevada percentagem dos cargos de gestão é ocupada por mulheres (81% dos cargos executivos em 2021). Diversidade no Conselho de Administração: A Inditex atingiu a sua meta de 40% de representação feminina no Conselho de Administração até 2022, alinhando com as recomendações do Código de Boa Governança de Espanha, e superou esta meta, alcançando 50% de representação feminina no Conselho em junho de 2024. Programas de desenvolvimento de talento: A Inditex prioriza a promoção interna e oferece oportunidades contínuas de formação e desenvolvimento aos seus colaboradores, visando proporcionar um acesso justo à ascensão profissional para as mulheres.
Possíveis desafios e barreiras à implementação:	O setor retalhista global está constantemente sob pressão devido à inflação e à volatilidade da cadeia de abastecimento. Estas dinâmicas podem impactar significativamente a replicabilidade das boas práticas. Além disso,

	manter esta elevada agilidade e capacidade de resposta exige um investimento contínuo em tecnologia e logística; no entanto, as empresas nem sempre estão preparadas para realizar tais investimentos.
Plano para o sucesso - recomendações para a replicação ou adaptação da prática:	A prática pode ser replicada noutros contextos, por exemplo, implementando programas específicos para a formação de liderança e desenvolvimento de carreira, estabelecendo metas mensuráveis para a representação feminina e monitorizando os dados regularmente, e promovendo uma cultura de respeito, igualdade de oportunidades e equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Para as empresas que procuram replicar um modelo de sucesso baseado na agilidade, eficiência e foco no cliente, a integração estratégica dos contributos das mulheres a todos os níveis é fundamental. Ao implementar diversas estratégias inclusivas com especial atenção ao empoderamento e à integração das mulheres em diferentes segmentos de mercado, as empresas podem não só replicar a eficiência e a capacidade de resposta de modelos bem-sucedidos, mas também construir um futuro mais equitativo, sustentável e verdadeiramente inclusivo. As estratégias de inclusão feminina, de desenvolvimento de liderança e de impacto social não são exclusivas das grandes empresas. Na verdade, as Pequenas e Médias Empresas (PME) têm uma vantagem estratégica crucial na adoção destas estratégias: a sua agilidade inerente. Esta flexibilidade permite às PME implementar estes métodos com sucesso, criando práticas lean, eficientes e económicas que impulsionam diretamente os resultados.
Principais lições aprendidas:	A capacidade da Inditex de se adaptar e responder rapidamente às mudanças do mercado e às preferências dos consumidores é essencial. Esta agilidade é muitas vezes o resultado de equipas diversificadas, onde as perspetivas femininas contribuem para uma compreensão mais matizada das tendências de mercado. O compromisso com a inovação (no design, nos processos e nas tecnologias) é crucial para manter uma vantagem competitiva. Designers, investigadoras e desenvolvedoras são forças motrizes por detrás de muitas das inovações que mantêm a Inditex na vanguarda.
Outras informações/notas:	A Inditex foi fundada em 1985 por Amancio Ortega e Rosalía Mera, figura chave no lançamento e desenvolvimento inicial da empresa, cujo contributo foi fundamental para o seu crescimento. A empresa dá grande ênfase ao design interno, com mais de 700 designers a trabalhar para as suas diversas marcas. Muitas destas designers são mulheres que trazem a sua criatividade e compreensão das tendências a um público predominantemente feminino. Os programas sociais da empresa, como o "for&from" para os colaboradores com deficiência, contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo que valoriza a diversidade, beneficiando todas as mulheres e colaboradores.



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.