



Taller Huella en las desigualdades

Nota conceptual para un Taller de trabajo de contraste sobre la Huella en las Desigualdades organizaciones del cuarto sector

Fecha: 16 de noviembre 2023, 10.00 – 13.00

Lugar: Madrid, sede de Oxfam Intermón (C/Alberto Aguilera 15, Madrid)

Antecedentes

El aumento de la desigualdad es uno de los principales desafíos sociales a los que nos enfrentamos. Tradicionalmente se ha abordado este desafío desde lo público, a través de la fiscalidad y de políticas sociales que contribuyen a reducir las desigualdades una vez que se ha generado desde una lógica redistributiva y de mitigación. Sin embargo, resulta necesario complementar este enfoque con otro que analice la propia generación de la desigualdad y los principales actores involucrados en ello. Resulta innegable que el sistema económico hegemónico propicia un reparto de los frutos del juego económico tremendamente dispar, y las empresas resultan clave en ello, al ser los principales actores económicos y de desempeño laboral de las personas. Una gran mayoría de ellas prioriza la retribución a los dueños del capital a atender las necesidades e intereses del resto de partes interesadas. De cara a revertir esta situación, es imprescindible abrir un debate sobre qué comportamientos y decisiones empresariales contribuyen a generar desigualdades y aportar propuestas sobre alternativas que permitan a las empresas contribuir a construir sociedades más equitativas. La experiencia nos muestra que, si queremos cambios en comportamientos empresariales tenemos que ser capaces de concretarlos en dimensiones e indicadores que permitan objetivarlos, poder monitorizar su evolución a lo largo del tiempo, así como rendir cuentas interna y externamente al respecto.

Por ello, Oxfam ha trabajado en un marco de análisis denominado Huella en la Desigualdad que pretende abarcar los diferentes ámbitos y dimensiones de las empresas que impactan en la desigualdad. Se trata de un enfoque holístico, a nivel micro de cada empresa individual y que pretende incidir en la capacidad predistributiva de las empresas en lo que respecta al reparto del valor económico generado en las empresas y de mitigación ex ante de otro tipo de desigualdades.

Aunque de este marco de análisis se puede desprender una herramienta de medición que contenga indicadores cuantitativos de algunos de los principales ámbitos, desde Oxfam Intermón entendemos que resulta valioso por sí mismo como marco narrativo para el diálogo sobre desigualdades con empresas y para proponer actuaciones de mejora en las políticas y prácticas empresariales y de incidencia hacia decisores políticos.

Oxfam Intermón cuenta con trayectoria y conocimiento instalado en varios de los ámbitos de análisis incluidos en la Huella, como fiscalidad, salarios y pago de dividendos. Sin embargo, existen diferentes



propuestas empresariales alternativas consolidadas que cuentan con su propia herramienta de rendición de cuentas sobre su desempeño tanto económico como social y ambiental que con seguridad pueden contribuir de forma muy valiosa a completar, corregir o matizar los elementos de análisis de la propuesta de Huella en la Desigualdad alcanzada hasta el momento por Oxfam Intermón. Este taller es el espacio de trabajo que Oxfam Intermón habilita para realizar ese contraste y recogida de insumos con estas organizaciones.

Participantes

- Miguel Alba, Oxfam Intermón
- Representante B-Corps España
- Representante REAS
- Representante SANNAS Triple Balance
- Representante EBC España
- Representante Corporación Mondragón

Programa tentativo

10.00 – 10.15 Bienvenida e introducción

10.00 – 10.30 Presentación de la Huella en la Desigualdad

- Miguel Alba, Oxfam Intermón

10.30 – 11.00 Presentación de las herramientas utilizadas para medir el desempeño económico, social y ambiental (5' por herramienta)

- Evaluación de Impacto B, B-Corps
- Balance Social, REAS
- Triple Balance, SANNAS
- Balance del Bien Común, EBC
- Herramienta de la Corporación Mondragón

11.00 – 12.30 Contraste y recogida de insumos de las diferentes propuestas empresariales alternativas

El debate se articulará a partir de una serie de preguntas de dinamización que pretenden focalizar diferentes aspectos de la Huella. Entre ellas:

- ¿Son adecuadas las diferentes dimensiones de análisis en las que la Huella se estructura?
- ¿Recoge la Huella todos los ámbitos de análisis relevantes en los que la actividad empresarial impacta en la desigualdad? ¿Falta o sobra alguno?



- ¿La forma de analizar estos ámbitos es adecuada?
- ¿Qué aporta o en qué complementa la Huella a las diferentes herramientas anteriormente expuestas?

12.30 – 13.00 Resumen de las aportaciones y próximos pasos

Tratamos de sintetizar las diferentes aportaciones surgidas en el debate anterior y cómo las incorporamos en la siguiente versión de la Huella). Asimismo, conversamos sobre cómo podemos seguir avanzando en la colaboración en torno a la generación de indicadores y narrativas que podamos ir compartiendo en diferentes espacios: con las propias empresas, con el regulador e incluso de cara a la opinión pública

Objetivos del panel

- Contraponer diversas visiones sobre los diferentes ámbitos de la actividad empresarial que afectan a las desigualdades para nutrir y perfeccionar la Huella en las Desigualdades.
- Contribuir a destacar el papel y las formas con que cuentan las empresas para contribuir a reducir las desigualdades.
- Iniciar o avanzar en la colaboración de Oxfam Intermón con organizaciones del cuarto sector.

Empresas y desigualdad

Una propuesta de marco de evaluación

Contenido

Introducción

Por qué poner el foco de la desigualdad en las empresas

Cómo pensar la desigualdad a nivel de empresa

Cuatro perspectivas sobre el vínculo entre empresas y desigualdad

Cautelas y limitaciones

Enfoque de evaluación

El marco 5P en síntesis

Personas

Poder

Beneficios

Planeta

Producto

PILAR I: PERSONAS

Salarios

Beneficios

Igualdad en el centro de trabajo

Derechos humanos

PILAR II: PODER

Gobernanza corporativa

Relaciones laborales

Actividad política

PILAR III: BENEFICIOS

Sueldo primer ejecutivo

Distribución de beneficios

Prácticas fiscales

PILAR IV: PLANETA

Acción climática

PILAR V: PRODUCTO

Impacto de producto

Marketing

Introducción

El aumento de la desigualdad puede preocupar a diferentes actores relacionados con el mundo empresarial, ya sean directivos de empresas, inversores, consumidores o legisladores. Y les gustaría entender cómo una empresa en particular contribuye a ello. El sector privado en su conjunto es un actor clave en lo que respecta a la desigualdad, ya que son los principales proveedores de ingresos de los hogares a nivel nacional. Y las empresas determinan cómo se distribuyen estos ingresos por la forma en que pagan a sus empleados, distribuyen las ganancias a los accionistas o pagan a los proveedores.

También hay formas más indirectas a través de las cuales una empresa puede afectar a las tendencias de desigualdad. Como a través de la influencia política de una empresa y cómo influye en políticas gubernamentales en torno a la desigualdad. O el impacto de las prácticas fiscales de una empresa en la redistribución de ingresos y la prestación de servicios públicos, que benefician predominantemente a los grupos de menores ingresos.

Entonces, ¿por dónde empezar cuando se desea evaluar la "huella" de desigualdad de una empresa? ¿Mirando si paga a los trabajadores un salario digno? ¿O si retribuyen a las mujeres de forma igualitaria? ¿O cómo (de bien) las empresas están pagando a sus ejecutivos en comparación con el resto de su fuerza laboral? ¿O en las prácticas fiscales, las actividades políticas o las prácticas de la cadena de suministro de una empresa?

Todos estos elementos juegan un papel cuando se piensa en el vínculo entre los negocios y la desigualdad. Sin embargo, evaluada de forma aislada, cada variable proporciona una imagen muy limitada de la huella de desigualdad de una empresa.

Este documento describe una mirada holística de cómo se forma la desigualdad a nivel micro (es decir, a nivel de empresa individual). Propone un marco para evaluar las diferentes vías a través de las cuales las empresas a título individual pueden dar forma a las desigualdades dentro de sus operaciones, cadenas de suministro y el entorno social en el que operan. El documento desarrolla este marco y propone un enfoque metodológico para evaluar la huella de desigualdad de las empresas en cinco dimensiones clave: personas, poder, beneficios, planeta y producto.

Este documento pretende ser un punto de partida para una conversación sobre la desigualdad a nivel de empresa. Su contenido no está finalizado y sigue abierto a discusión.

Oportunidad: por qué poner el foco de la desigualdad en las empresas

El aumento de la desigualdad es uno de los temas definitorios de nuestro tiempo. El modelo económico vigente beneficia y protege a un pequeño número de corporaciones e individuos ricos, mientras que aboca a un número cada vez mayor de personas vulnerables al desastre económico.

El sector privado está reconociendo gradualmente los desafíos morales y comerciales que plantea la creciente desigualdad para su capacidad de continuar operando con éxito. Una base de consumidores cada vez más reducida, una inestabilidad política y social cada vez mayor y la presión de los empleados, los consumidores y la sociedad civil han llevado a los líderes empresariales a citar, al menos retóricamente, la desigualdad como un desafío social y empresarial urgente.

Si bien el aumento de la desigualdad sigue siendo uno de los temas definitorios de nuestro tiempo, hasta la fecha hay poca investigación y análisis exhaustivos sobre la contribución individual de las empresas. El debate actual sobre la desigualdad se ha centrado predominantemente en el nivel macro. En contraste, no se han abordado las contribuciones individuales de las empresas a nivel micro.

De manera similar, la responsabilidad de resolver el problema de la desigualdad ha recaído casi exclusivamente sobre los hombros del sector público, ya sea a través de mecanismos predistributivos (por ejemplo, derechos de los trabajadores) o redistributivos (por ejemplo, impuestos, gasto público). El papel de las empresas en estos mecanismos se ha analizado menos a fondo. Esto representa una brecha importante ya que las empresas, en particular las grandes corporaciones multinacionales, desempeñan un papel clave en la configuración de las desigualdades económicas y sociales.

Una de las razones por las que las empresas han estado relativamente ausentes (como objetivo y participante) del debate sobre la reducción de la desigualdad es que existen lagunas significativas en el conocimiento y la evidencia sobre la forma en que las empresas individuales afectan a la desigualdad. Al arrojar más luz sobre las diversas contribuciones de las empresas a la desigualdad y comparar las huellas de desigualdad de las empresas, podremos involucrar a las empresas y los gobiernos en torno a los posibles caminos hacia su reducción.

Consideraciones conceptuales: Cómo pensar la desigualdad a nivel de empresa

Nuestra comprensión de los impulsores y los impactos de la desigualdad continúa evolucionando. A nivel macro, investigaciones recientes han ampliado significativamente nuestra conciencia sobre las causas y consecuencias de la desigualdad económica¹. Lo que sabemos menos es cómo se desarrollan y reproducen las tendencias de desigualdad a nivel micro, es decir, a nivel de empresas individuales. La mayor parte del trabajo existente en esta área se ha centrado en aspectos concretos de la relación empresa-desigualdad. Un ejemplo son los índices de 'participación relativa', como los ratios salariales, que evalúan la brecha creciente entre la retribución del director ejecutivo y los salarios de los trabajadores. De manera similar, los análisis de la brecha salarial de género han puesto de relieve la brecha persistente en la compensación entre empleados hombres y mujeres.

Otros análisis existentes que informan este marco son específicos de la cuestión. Por ejemplo, existe una base de evidencia sólida sobre las prácticas fiscales de las empresas, cómo estas están privando de recursos a la recaudación tributaria de los países y exacerbando la desigualdad². De manera similar, existe fuerte evidencia de que el declive de la sindicalización ha contribuido significativamente al aumento de la desigualdad al reducir el poder de negociación de los trabajadores³.

Las vías más indirectas a través de las cuales las empresas dan forma a las tendencias de desigualdad han recibido incluso menos atención. Entre ellas la capacidad de las empresas para moldear el entorno político a través de sus actividades políticas e influencia⁴. O los efectos de los impactos del cambio climático de las empresas en la desigualdad. Si bien las relaciones causales entre estos tipos de prácticas corporativas y los resultados de desigualdad son más difíciles de medir, son sin embargo relevantes para considerar en cualquier perspectiva holística sobre la huella de desigualdad de las empresas.

En resumen, hay una escasez de marcos holísticos, evaluaciones y puntos de referencia orientados a medir la huella de desigualdad de una empresa. De hecho, los recursos existentes son fragmentarios en el mejor de los casos. Se centran en un conjunto limitado de cuestiones (p. ej., salarios o impuestos) o evalúan el desempeño de las empresas solo a un nivel superficial (p. ej., reporte público o política). ¿Cómo podemos avanzar en aportar una visión más clara de cómo las empresas contribuyen a las desigualdades que las rodean?

El enfoque de Oxfam para evaluar las contribuciones de las empresas a la desigualdad

La variedad de vías a través de las cuales las empresas pueden afectar la desigualdad significa que hay muchos puntos de partida potenciales para desarrollar un marco de evaluación holístico. Uno puede 'rebanar el pastel' por área de negocio (por ejemplo, recursos humanos, productos y servicios, operaciones, etc.), por esfera de influencia (por ejemplo, operaciones propias de la empresa vs. cadena de suministro vs. una esfera sociopolítica más amplia), o por grupo de partes interesadas (por ejemplo, empleados, consumidores, participantes en la cadena de suministro).

Nuestro enfoque equilibra el respeto por la relación integral entre las empresas y la desigualdad, manteniendo los datos manejables y útiles para las partes interesadas. Los principios fundamentales detrás de nuestro enfoque de evaluación son:

¹ Piketty, T. y Goldhammer, A. (2014). Capital en el siglo XXI. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press de Harvard University Press

² Se pueden encontrar ejemplos de estudios de casos sobre evasión de impuestos corporativos [aquí](#)

³ <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-polisci-051215-023225>

⁴ Lawton, Thomas y McGuire, Steve y Rajwani, Tazeeb. (2013). Actividad política corporativa: una revisión de la literatura y una agenda de investigación. Revista internacional de revisiones de gestión. 15.

<https://core.ac.uk/download/pdf/20338911.pdf>

- **Alcance amplio:** establecemos un alcance amplio para la evaluación para asegurarnos de que captura las diversas vías y áreas de impacto, a través de las cuales las empresas afectan la desigualdad.
- **Comprensión multidimensional de la desigualdad:** reconocemos que la desigualdad abarca dimensiones económicas, sociales, políticas y ambientales.
- **Diferentes niveles de medición:** evaluamos la huella de desigualdad de las empresas en cuatro niveles diferentes:
 - *Reporte público:* la transparencia de una empresa con respecto a sus prácticas e impactos relacionados con la desigualdad
 - *Política:* el compromiso público de una empresa para abordar las áreas clave de impacto de la desigualdad
 - *Desempeño:* la práctica de desigualdad actual de una empresa, incluidas las prácticas de gestión interna, métricas y KPI y sus resultados.
 - *Vulneración:* la vulneración por parte de una empresa de normas y prácticas consideradas relevantes para abordar la desigualdad
- **Siempre que sea posible, centrarse en indicadores y ratios cuantitativos:** siempre que sea posible, hemos intentado identificar indicadores que proporcionen una imagen cuantificable de la huella de desigualdad de las empresas. Además, dada la naturaleza relacional de la desigualdad, hemos tratado de identificar ratios y proporciones cuando estén disponibles.
- **Centrarse en reducir los impactos de la desigualdad:** esta metodología se ocupa principalmente de evaluar si las empresas están impulsando el aumento de la desigualdad y cómo lo hacen (es decir, su impacto negativo). De acuerdo con un enfoque basado en los derechos humanos, los impactos negativos no pueden compensarse con contribuciones positivas en otras áreas.
- **Ajustable por sector:** la metodología reconoce la marcada variabilidad de cómo las empresas de diferentes sectores afectan a la desigualdad. Abarca un amplio menú de indicadores, no todos los cuales son relevantes en el mismo grado para cada sector. Por lo tanto, será necesario adaptar el marco a sectores específicos.

Advertencias y limitaciones

La idea de evaluar con precisión cómo una empresa afecta la desigualdad es atractiva en teoría, pero compleja en la práctica. Hay al menos cuatro complicaciones:

- **Distintas desigualdades:** la desigualdad es multidimensional e interseccional y, por lo tanto, difícil de resumir en una sola dimensión o indicador. Una empresa no solo da forma a la desigualdad entre ricos y pobres, sino también entre mujeres, hombres, niños y otras personas en riesgo.
- Da forma a la desigualdad entre trabajadores y ejecutivos, pero también potencialmente entre trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial e incluso trabajadores fuera de la

empresa. Afecta la distribución de los recursos económicos, pero también da forma a la desigualdad política y social a nivel social.

- **Diversas formas en que las empresas afectan las desigualdades:** una empresa afecta las desigualdades a través de sus recursos humanos, de su cadena de suministro, por su comportamiento competitivo, sus prácticas fiscales o sus actividades políticas. Además, la forma en que las empresas de un sector afectan la desigualdad puede diferir considerablemente de otro sector debido a las diferencias en el empleo, la cadena de suministro o las características del producto del sector.
- **Impactos directos vs. indirectos en la desigualdad:** una empresa afecta la desigualdad de manera más o menos directa. Algunos impactos de la desigualdad son bastante sencillos, como los salarios que una empresa paga a sus trabajadores (frente a sus ejecutivos). Otras influencias son más difíciles de rastrear, como la contribución del *lobby* de una empresa para bloquear un cambio en una política que habría ayudado a reducir la desigualdad.

Teniendo en cuenta estas advertencias, cualquier enfoque que apunte a evaluar de manera integral la huella de desigualdad de una empresa tendrá sus limitaciones. Sin embargo, eso no debería significar que no vale la pena el esfuerzo, siempre y cuando seamos prudentes en nuestras elecciones sobre cómo proceder y transparentes sobre las suposiciones e interpretaciones que hacemos.

La cuestión de la disponibilidad de datos

El análisis de los impactos corporativos en la desigualdad (al igual que con otros temas) adolece de la falta de datos disponibles o divulgados por las empresas. Independientemente de la información sobre la demografía, los beneficios o las prácticas fiscales de la fuerza laboral de las empresas, el grado de opacidad de muchas prácticas empresariales impide una mayor rendición de cuentas sobre sus impactos en la desigualdad. Este desafío es especialmente estimulante ya que la ambición de este proyecto es ir más allá del nivel político en su análisis.

Dadas las importantes brechas de datos inherentes a la evaluación de la huella de desigualdad de una empresa, estamos adoptando un enfoque pragmático para recopilar la información relevante. Si bien se mantiene el compromiso de usar sólo información pública, la fuente de la información puede tomar muchas formas:

- **Información pública de la empresa:** nuestra principal fuente de datos es la propia información pública de la empresa a través de sus estados financieros, los requisitos legales de reporte público (p. ej., CNMV) o los informes de sostenibilidad.
- **Puntos de referencia y bases de datos existentes:** también nos basamos en datos recopilados por puntos de referencia, cuadros de mando e índices existentes que cubren indicadores y bases de datos similares que rastrean (malas) prácticas corporativas
- **Datos ASG:** una tercera fuente de datos son los proveedores de ASG que recopilan información de la empresa sobre una variedad de indicadores relevantes.
- **Fuentes de datos novedosas:** existe un nuevo panorama de datos y análisis de empresas, incluidos datos de empresas de fuentes colaborativas y análisis basados en tecnología
- **Informes y testimonios de la sociedad civil:** nos basaremos en gran medida en la información recopilada por las organizaciones asociadas, en particular, las evaluaciones cualitativas de las prácticas y los impactos de las empresas en ubicaciones concretas.

La ausencia de información relevante no es solo un desafío sino también una motivación de este proyecto. Llenar las lagunas de datos y fortalecer la transparencia son dos objetivos clave de este proyecto. Por eso la ausencia de los datos de la empresa no servirá como justificación para excluir ciertos indicadores, sino que servirá como una demanda de "impulsar métrica" para generar reportes empresariales más sólidos.

El marco 5P en pocas palabras

La desigualdad se puede ver y analizar de muchas maneras. Requiere que respondamos preguntas como 'entre quienes' y 'de qué'. Alineado con el enfoque organizacional de Oxfam sobre las desigualdades, este marco reconoce la naturaleza multidimensional e interseccional de la desigualdad. La desigualdad no es sólo un fenómeno económico sino también político, social y medioambiental.

Las empresas contribuyen en cada una de estas dimensiones, por lo que el marco se divide en cinco pilares: personas, poder, beneficios, planeta y producto.

Figura 1: El marco 5P de un vistazo



El impacto de las empresas en la desigualdad no es accidental ni periférico, sino que está íntimamente relacionado con su razón de ser: crear y distribuir valor económico. Por lo tanto, la desigualdad está íntimamente ligada al ADN de las empresas. Como resultado, este marco se preocupa menos de evaluar compromisos superficiales y analiza el impacto de los modelos de negocio y las prácticas empresariales esenciales.

Este marco se adapta a las vías particulares a través de las cuales las empresas afectan las desigualdades dentro y fuera de los límites de su organización. El diseño de este marco también refleja nuestra comprensión de la responsabilidad de las empresas, que ha evolucionado con el tiempo para incluir impactos más indirectos más allá de las operaciones propias de las empresas y el modelo de negocio nuclear (por ejemplo, cadenas de suministro, actividades políticas).

Personas

Esta dimensión pretende captar la naturaleza social de la desigualdad. En cualquier sociedad dada, la distribución de recursos y oportunidades está sesgada en favor de ciertos grupos sociales, lo que perjudica a otros (p. ej., por motivos de género, raza o clase). Lo mismo ocurre con las empresas y sus grupos de interés que experimentan desigualdades en función de los atributos de las distintas identidades sociales que engloban.

La dimensión de "personas" de este marco examina si las políticas y prácticas de una empresa (por ejemplo, en su contratación, retribución, promoción y liderazgo) discriminan y a quién. Examina si la composición de la fuerza laboral de una empresa en todas las funciones laborales representa la diversidad social de la sociedad en la que opera, si las mujeres y los hombres reciben el mismo pago por el mismo trabajo y qué tan diverso es el liderazgo de una empresa.

Poder

La desigualdad no se trata solo de diferencias económicas entre individuos y grupos. También se trata de cómo estas diferencias son mantenidas por ciertos intereses y estructuras de poder. El poder aclara la dimensión política de la desigualdad.

La huella de desigualdad de una corporación se deriva de los intereses de las personas a cargo de la toma de decisiones corporativas. Por lo tanto, para que una empresa tenga un impacto más equitativo, las personas deben poder expresar sus preferencias e influir en la toma de decisiones corporativas.

El poder puede ser un concepto opaco que opera en muchos niveles y no siempre es visible. Las áreas clave de poder evaluadas por este marco son la gobernanza y la toma de decisiones de las empresas, la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente, la capacidad de las partes interesadas para expresar sus demandas o la forma en que las empresas utilizan su influencia política.

Beneficios

Las ganancias, cómo se obtienen y adónde van, son el elefante en la habitación cuando se trata de negocios y desigualdad. Hasta la fecha, las ganancias han sido invisibles en las agendas de sostenibilidad de las empresas (aparte de las donaciones filantrópicas). En una época de extrema desigualdad económica, la cuestión de cómo distribuye una empresa sus ingresos y beneficios ya no puede ignorarse.

Hay dos dimensiones de la distribución de beneficios a considerar: predistribución y redistribución. La distribución previa se refiere a la capacidad de las partes interesadas de participar directamente en las ganancias de una empresa (por ejemplo, a través de salarios o participaciones en la propiedad). La redistribución se refiere a las transferencias a través de políticas públicas e impuestos.

Planeta

La lógica para justificar la consideración de los límites planetarios al evaluar la huella de desigualdad de las empresas es directa: las corporaciones son las principales propiciadores del cambio climático⁵ y el cambio climático es uno de los principales propiciadores de la desigualdad. Por lo tanto, las corporaciones, a través de sus comportamientos insostenibles, están contribuyendo a la desigualdad provocada por el cambio climático.

Producto

No podemos hablar del impacto de las empresas en la desigualdad sin hablar del core business de las empresas: producir y vender bienes y servicios. Al dirigir sus productos a ciertos grupos de población, las empresas pueden controlar el impacto y el acceso a sus productos y servicios y así reforzar la privación económica exacerbada de ciertos segmentos de la población.

⁵ <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2017/jul/10/100-fossil-fuel-companies-investors-responsible-71-global-emissions-cdp-study-climate-change>

PILAR I: PERSONAS

El pilar de personas se divide en tres temas: trabajo decente, equidad en el lugar de trabajo y derechos humanos. Cada uno de estos temas tiene su propia justificación.

En primer lugar, el **trabajo decente** es la forma principal a través de la cual una empresa garantiza un sustento vital a un grupo esencial de sus partes interesadas: sus empleados. La calidad de las condiciones laborales y salariales y las discrepancias en la forma en que una empresa los asigna de forma diferencial pueden contribuir significativamente a la huella de desigualdad de una empresa.

En segundo lugar, está la **equidad en el lugar de trabajo**, que incluye disparidades salariales y la representación sesgada de mujeres y migrantes en salarios bajos vs. trabajos de salarios altos. El análisis de las disparidades de género y origen en la remuneración y el empleo subraya la naturaleza interseccional de la desigualdad dentro de las empresas. El enfoque de esta categoría de evaluación es hacer que este tipo de datos esté más disponible para ayudar a dar forma a la composición de la fuerza laboral.

Los **derechos humanos** son el tercer tema. Los derechos humanos y la desigualdad están profundamente entrelazados. La desigualdad extrema es a la vez causa y consecuencia de las violaciones de los derechos humanos. Para las empresas globales, los derechos humanos son una herramienta crítica para ayudar a identificar, abordar y monitorear su impacto en sus partes interesadas más vulnerables. Los mecanismos sólidos de diligencia debida en materia de derechos humanos pueden ayudar a mitigar las relaciones de poder sesgadas que existen entre las empresas globales y las partes interesadas locales.

Trabajo decente

Salarios

Por qué importa Los salarios bajos y estancados son un factor clave del aumento de la desigualdad

Qué evaluar El desempeño de una empresa en materia de salarios se evalúa de tres maneras:

- Compromiso público de pagar un salario digno a sus empleados y trabajadores de la cadena de suministro
- Reporte público de la evaluación salarial y el progreso hacia los hitos del salario digno
- Niveles de salarios mínimos

Cómo evaluar El enfoque de evaluación requerirá una variedad de fuentes de información pública que incluyen:

- Información pública de las empresas
- Puntos de referencia existentes (p. ej., [punto de referencia de transformación social](#) de la WBA)
- Otras bases de datos
- Datos de fuentes colaborativas (por ejemplo, Glassdoor)

Disponibilidad de datos Limitado (especialmente en el nivel de desempeño)

Condiciones laborales

Por qué importa	Las condiciones laborales, tanto de personal propio de las empresas como de las empresas a las que subcontrata servicios, son determinantes en la desigualdad de inicio generada en el seno de las propias empresas.
Qué evaluar	<p>La atención se centra, por un lado, en los factores que permiten determinar la calidad de las condiciones laborales del personal de plantilla de la empresa, más allá de niveles salariales, tipo de contrato y horario de trabajo, que se abordan en otros apartados. Los siguientes factores son los que se han identificado como principales: salud y seguridad, formación y posibilidades de promoción, grado de satisfacción, intensidad laboral⁶ y autonomía laboral⁷. Por otro lado, se comprueba si existe equiparación en la condiciones laborales y salariales de personal de plantilla y los de subcontratas de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de las condiciones laborales del personal en plantilla: salud y seguridad, formación y posibilidades de promoción, grado de satisfacción, intensidad laboral y autonomía laboral - Condiciones laborales y salariales de personal de empresas subcontratadas
Cómo evaluar	<ul style="list-style-type: none"> - Información pública de las empresas - Puntos de referencia existentes - Bases de datos de fuentes colaborativas (por ejemplo, Glassdoor)
Disponibilidad de datos	Necesidad de impulsar métrica dada la limitada información que publican las empresas

Conciliación y cuidados

Por qué importa	La oferta de flexibilidad y la corresponsabilidad de las empresas en la prestación de cuidados y en garantizar una adecuada conciliación entre vida profesional y vida personal resultan un elemento clave de la desigualdad, especialmente si existen tratamientos diferenciales entre colectivos de dentro de la empresa.
Qué evaluar	<p>La atención se centra en la posibilidad de contar con condiciones flexibles para la conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de teletrabajo

⁶ La intensidad laboral tiene como principales factores la carga de trabajo y los plazos o tiempo disponible para el desempeño laboral. Una excesiva intensidad de trabajo supone trabajar a muy alta velocidad, trabajar con plazos ajustados y/o no tener suficiente tiempo para hacer el trabajo. Ver ETUIC [‘Bad jobs’ recovery? European Job Quality Index 2005-2015](#)

⁷ Autonomía laboral entendida como la capacidad que tienen los empleados para controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios. Ver ETUIC [‘Bad jobs’ recovery? European Job Quality Index 2005-2015](#)

- Horarios flexibles y permisos retribuidos por cuidados

Cómo evaluar

- Información pública de las empresas
- Puntos de referencia existentes (p. ej., [cuadro de mando de género de la AMB](#))
- Bases de datos de fuentes colaborativas

Disponibilidad de datos

Necesidad de impulsar métrica dada la limitada información que publican las empresas

Equidad en el lugar de trabajo

Equidad salarial

Por qué importa

Una empresa puede reforzar las desigualdades salariales pagando salarios más bajos a mujeres, migrantes o determinados grupos de edad por hacer el mismo trabajo o de forma general dentro de la misma empresa.

Qué evaluar

La atención se centra tanto en las brechas salariales ajustadas (o equivalentes) (es decir, las diferencias salariales ajustadas por factores como la función laboral, la antigüedad y el lugar de trabajo) como en las brechas salariales no ajustadas (o medianas) (es decir, las diferencias salariales medianas de diferentes grupos sociales en toda la empresa).

Los principales indicadores son:

- Reporte público de la brecha salarial igualitaria
- Desempeño de la brecha salarial igualitaria
- Reporte público de la brecha salarial mediana
- Desempeño de la brecha salarial mediana

Cómo evaluar

El enfoque de evaluación se basará principalmente en:

- Información pública de las empresas
- Puntos de referencia existentes, tales como:
 - Tarjeta de puntuación de [equidad en el lugar de trabajo](#) de As You Sow
 - [Scorecard anual de pago de género](#) de Arjuna Capital
 - [Cuadro de mando de género de la AMB](#)

Disponibilidad de datos

Pocas empresas están divulgando datos de brecha salarial (especialmente sin ajustar), por lo que es necesario impulsar métrica

Composición de la plantilla

Por qué importa

Una empresa puede exacerbar la desigualdad al imponer barreras a la participación y el avance de las mujeres, migrantes y colectivos de determinados grupos de edad, lo que lleva a su sobrerrepresentación

en trabajos de salarios más bajos y sobrerrepresentación en puestos de liderazgo y salarios altos.

Qué evaluar	De manera similar a la equidad salarial, el enfoque de la evaluación está en el nivel de reporte público y desempeño. Principales indicadores incluidos: <ul style="list-style-type: none">- Composición de la plantilla por género, edad y origen
Cómo evaluar	El enfoque de evaluación se basará principalmente en el reporte público de información de la empresa, que incluye: <ul style="list-style-type: none">- Información pública de las empresas- Puntos de referencia existentes, como el cuadro de mandos As you Sow Racial Justice y Workplace Equity, el punto de referencia de transformación social de la WBA
Disponibilidad de datos	La disponibilidad es mixta, pero mejora a medida que más y más empresas publican este tipo de datos (permitiéndonos potencialmente evaluar comparativamente el rendimiento)

Diversidad, equidad, inclusión (DEI)

Por qué importa	Las iniciativas de DEI se han convertido en la principal forma en que las empresas abordan las desigualdades en el lugar de trabajo. Es fundamental que estas iniciativas se basen en políticas, tengan objetivos claros y con plazos definidos y que las empresas sean transparentes al informar sobre su progreso.
Qué evaluar	De manera similar a la equidad de pago, estamos evaluando empresas tanto en su nivel de reporte público como en su desempeño. Además, analizamos las violaciones de las normas de inclusión por parte de una empresa. Así evaluamos si: <ul style="list-style-type: none">- Compromiso de política con objetivos con plazos relacionados con la contratación, la promoción y la retención para aumentar la diversidad, la equidad y la inclusión- Reporte público de informes de progreso sobre la implementación de la política DEI- Violaciones de normas de inclusión- Supervisión de DEI (apoyo del primer ejecutivo y supervisión a nivel de Consejo)
Cómo evaluar	El enfoque de evaluación se basará principalmente en las información publicada por la empresa y los puntos de referencia existentes, como el cuadro de mando de equidad en el lugar de trabajo de As you Sow; Las infracciones de normas de inclusión se evaluarán a través del Rastreador de infracciones de Good Jobs First
Disponibilidad de datos Derechos humanos	Disponible
Por qué importa	Las empresas pueden tener impactos adversos en los grupos vulnerables afectados por sus operaciones o cadenas de suministro.

La diligencia debida en materia de derechos humanos es clave para garantizar que las empresas no tengan un impacto negativo en estos grupos vulnerables.

Qué evaluar

Basándose en los indicadores básicos de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, las tres áreas evaluadas son:

- Compromisos de derechos humanos
- Procesos de debida diligencia en derechos humanos
- Mecanismos de reclamación

Cómo evaluar

La evaluación utilizará indicadores y puntajes del [Corporate Human Rights Benchmark](#)

Disponibilidad de datos

Disponible para algunos sectores; no para otros

PILAR II: PODER

El pilar del poder abarca tres temas: gobierno corporativo, relaciones laborales y actividades políticas.

Primero, el **gobierno corporativo** incluye las reglas y estructuras organizativas que dirigen y controlan una empresa. Es un tema crítico ya que la proliferación del paradigma de la primacía del accionista está íntimamente ligada al gobierno corporativo y su definición del objeto de las empresas. El supuesto asumido por este marco es que un enfoque de partes interesadas en el gobierno corporativo es un requisito previo para que una empresa sirva intereses más amplios que los accionistas y, por lo tanto, tenga una huella de desigualdad más positiva.

En segundo lugar, las **relaciones laborales** abarcan la forma más amplia que adopta una empresa para relacionarse con su fuerza laboral. El declive de la sindicalización en las últimas décadas ha sesgado las relaciones de poder cada vez más a favor de los empleadores y en contra de los trabajadores, lo que ha exacerbado la desigualdad. A su vez, las buenas relaciones laborales basadas en sindicatos fuertes son clave para reducir la desigualdad, ya que brindan a los trabajadores una voz más fuerte, más protección y condiciones de trabajo más justas⁸.

Otra forma en que las relaciones laborales inciden en la desigualdad es a través del modo de empleo que ofrecen las empresas. La proliferación del trabajo temporal, a tiempo parcial y por contrato está atrapando a muchos trabajadores de bajos ingresos. El alejamiento de la oferta de empleo a tiempo completo está redefiniendo los límites de muchas empresas y colocando a muchos trabajadores en situaciones laborales precarias sin acceso a salarios más altos, beneficios y sin seguridad laboral⁹.

El tercer tema son las **actividades políticas** de las empresas. El aumento de la desigualdad económica en todo el mundo ha ido de la mano de un aumento de la influencia política de las grandes corporaciones. Debido a la influencia indebida de poderosas corporaciones, el sistema político o el proceso de formulación de políticas está menos atento y receptivo a los ciudadanos comunes. El resultado es un círculo vicioso entre la desigualdad económica y política en el que los económicamente privilegiados (es decir, corporaciones e individuos ricos) pueden moldear el entorno político de una manera que refuerza sus privilegios económicos.

Un último aspecto el **poder de mercado**, o la capacidad de la empresa de imponer sus condiciones y sortear los ajustes de oferta y demanda del propio mercado en base a un predominio exacerbado en su sector de actividad.

Gobierno corporativo

Por qué importa

El gobierno corporativo ha consagrado la primacía de los accionistas en el ADN de las corporaciones, lo que da como resultado la priorización de objetivos financieros estrechos y la maximización de los rendimientos a corto plazo para los accionistas. Se necesita un modelo de gobierno corporativo más orientado a los grupos de interés para que las empresas tengan una huella de desigualdad más positiva

⁸ OCDE, Mejores políticas para una vida mejor, 18/05/2018, párrafo 1, <https://www.oecd.org/employment/strong-labour-relations-key-to-reducing-inequality-and-meeting-challenges-de-un-mundo-del-trabajo-cambiante-oecd-ilo.htm>

⁹ Adam Cobb, "Cómo las empresas dan forma a la desigualdad de ingresos"; Arne Kalleberg, "Relaciones laborales no estándar", Revisión anual de sociología 26, no. 1 (2000): 341–65.

Qué evaluar	Las áreas de enfoque para evaluar el gobierno corporativo incluyen: <ul style="list-style-type: none"> - Características del Consejo de Administración (independencia, diversidad, responsabilidad) - Representación de los grupos de interés en el gobierno corporativo - Objeto social (deberes fiduciarios de los directores y forma jurídica)
Cómo evaluar	La evaluación se basará principalmente en la información pública de las empresas
Disponibilidad de datos	Disponible

Relaciones laborales

Negociación colectiva

Por qué importa	La disminución del poder sindical está estrechamente relacionada con el aumento de la desigualdad de ingresos en todos los países. A su vez, las buenas relaciones laborales basadas en sindicatos fuertes son clave para reducir la desigualdad, ya que brindan a los trabajadores una voz más fuerte, más protección y condiciones de trabajo más justas.
Qué evaluar	El enfoque de las empresas hacia las relaciones laborales se evalúa de tres maneras: <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente - Nivel de sindicalización (% de la fuerza laboral bajo convenio colectivo) - Prácticas antisindicales
Cómo evaluar	<ul style="list-style-type: none"> - Información pública de las empresas - Cuadro de mando de transformación social de la WBA - Registros de vulneraciones de la libertad sindical de sindicatos y organizaciones
Disponibilidad de datos	Disponible (principalmente)

Formas atípicas de empleo (NSWA)

Por qué importa	La forma en que una empresa contrata a su fuerza laboral marca una diferencia significativa en la capacidad de los trabajadores para ganar salarios más altos y acceder a beneficios. La proliferación de formas atípicas de empleo (NSWA), es decir, trabajos temporales, a tiempo parcial y contratistas, está atrapando a muchos trabajadores en trabajos precarios con bajos ingresos.
------------------------	--

Qué evaluar Dada la ausencia de requisitos de reporte público y puntos de datos disponibles, la evaluación se centra en el reporte público y el uso agregado:

- Publicación de datos formas atípicas de empleo como porcentaje de la fuerza laboral total.
- Uso limitado de formas atípicas de empleo como porcentaje de la fuerza laboral total.

Cómo evaluar La evaluación se basará principalmente en la información pública de las empresas.

Disponibilidad de datos Impulsar métrica

Actividades políticas

Por qué importa La enorme influencia política de las empresas desplaza la atención hacia las preferencias de los ciudadanos comunes y refuerza una agenda política que impulsa la desigualdad

Qué evaluar La evaluación de las actividades políticas de las empresas contiene tres áreas:

- Rendición de cuentas política (reporte público, política, supervisión)
- Gastos políticos (intensidad de lobby)
- Alineamiento político (con objetivos de sostenibilidad)
- Captura política

Cómo evaluar

- Información pública de las empresas
- Registros de actividades de lobby
- Punto de referencia de transformación social de la WBA

Disponibilidad de datos Disponible (principalmente)

Poder de mercado

Por qué importa En determinados sectores, existen actores de enorme tamaño que pueden desarrollar prácticas que vulneran la libre competencia, y afectar de ese modo tanto al tejido empresarial, principalmente si desarrollan una actividad similar, como a los clientes.

Qué evaluar La evaluación del poder de mercado de una empresa ha de contemplar al menos dos variables:

- Índice de concentración de mercado
- Prácticas anticompetitivas

Cómo evaluar

- Información pública de las empresas
- Registro de vulneraciones de la CNMC
- Informes sectoriales

Disponibilidad de datos Disponible (principalmente)

PILAR III: BENEFICIOS

El pilar de beneficios se enfoca en la forma en que se distribuyen los recursos financieros dentro y fuera de la empresa. Incluye tres temas: pago de los altos directivos, distribución de beneficios y prácticas tributarias.

La **remuneración de la cúpula empresarial** contribuye de manera importante al paradigma de la primacía de los accionistas, que está impulsando la desigualdad. Evaluar la remuneración tanto de directores ejecutivos como del resto de miembros de la alta dirección en relación con el trabajador puede aportar importantes conclusiones, en particular cuando se aplica a empresas similares¹⁰. Sin embargo, el análisis de la compensación de los ejecutivos no se limita a la cantidad que se les paga. 'Cómo' se paga a los directores ejecutivos y miembros de la alta dirección (cada vez más a través de salarios basados en acciones) son indicadores importantes de la orientación de una empresa hacia los rendimientos de los accionistas (y, por lo tanto, una mayor desigualdad)¹¹.

La **distribución de valor** se refiere a la práctica de una empresa de distribuir los beneficios a los accionistas vs. reinvirtiéndolo en las capacidades productivas de la empresa (es decir, sus empleados), así como la posición de poder que ejerce sobre la cadena de valor. En el centro de la comprensión de las contribuciones a la desigualdad de las empresas individuales está la cuestión de cómo una empresa distribuye. La práctica de las empresas de priorizar los pagos a los accionistas en lugar de las inversiones a más largo plazo que beneficiarían los recursos productivos (y los ingresos) de los trabajadores y de equilibrar la relación con los proveedores es uno de los desafíos centrales que subyace a los impactos de la desigualdad a nivel de empresa.

La **fiscalidad** es el principal mecanismo redistributivo disponible para los gobiernos. Los pagos de impuestos corporativos son una fuente de financiación clave para los servicios públicos esenciales y los programas de protección social que benefician a todos. Los ingresos fiscales también son esenciales para proporcionar la columna vertebral de los bienes y servicios de los que dependen las empresas para tener éxito. Las estrategias de las empresas para minimizar el pago de impuestos pueden recompensar a la gestión corporativa y a los accionistas a corto plazo, pero a costa de exacerbar la desigualdad de ingresos y deprimir la capacidad de los gobiernos para invertir en servicios públicos que beneficien a todos, incluidas las empresas.

Retribución de la cúpula empresarial

Por qué importa

La remuneración de los directores ejecutivos y miembros de la alta dirección se basa cada vez más en acciones y está desvinculada de la compensación de los empleados, lo que impulsa la desigualdad interna dentro de las empresas e incentiva a los altos ejecutivos a priorizar los retornos a corto plazo para los accionistas.

Qué evaluar

La evaluación de la remuneración tanto de los directores ejecutivos como del resto de miembros de la alta dirección abarca cuatro dimensiones:

- Tamaño de la compensación (pago absoluto)
- Retribución director general/altos ejecutivos contra tasa de salario promedio de los trabajadores (pago relativo)

¹⁰ AFL-CIO Americas' Unions, Executive Paywatch, <https://aflcio.org/paywatch>, para "CEO Pay Matters"

¹¹ Dean Baker, Josh Bivens y Jessica Shieder, Controlar la compensación de los directores ejecutivos y frenar el aumento de la desigualdad, junio de 2019 <https://www.epi.org/files/pdf/168855.pdf>

Cómo evaluar

- Composición (es decir, % de incentivos basados en acciones)
- Vínculo con los objetivos ESG

La evaluación se basa principalmente en la información pública de las empresas (las empresas publican la cuantía y la composición de la compensación del primer ejecutivo y de los miembros de la alta dirección, el salario medio de los trabajadores)

Disponibilidad de datos Disponible (principalmente)

Distribución de valor

Por qué importa

Canalizar el capital y los beneficios empresariales a una pequeña élite rica de accionistas es un impulsor clave de la desigualdad. Para luchar contra la desigualdad, los trabajadores deben tener una mayor participación en las ganancias y la propiedad corporativa y el reparto de valor ha de estar más equilibrado entre los diferentes componentes de la cadena de valor.

Qué evaluar

La evaluación de la distribución de beneficios se centrará principalmente en:

- Pagos a los accionistas (en relación con las ganancias corporativas)
- Planes de reparto de dividendos
- Propiedad de los empleados
- Prácticas de compra a proveedores

Cómo evaluar

La evaluación se basará principalmente en la información pública de las empresas (estados financieros)

Disponibilidad de datos Disponible (principalmente)

Prácticas tributarias

Por qué importa

Las empresas que no pagan su parte justa de impuestos contribuyen en gran medida a la disminución de los recursos públicos necesarios para luchar contra la desigualdad

Qué evaluar

La evaluación de las prácticas fiscales de las empresas se centra en tres áreas:

- Política fiscal (por ejemplo, adhesión a principios de responsabilidad fiscal)
- Transparencia fiscal (por ejemplo, informes país por país)
- Desempeño fiscal (por ejemplo, tasa impositiva efectiva)

Cómo evaluar

La evaluación se basará principalmente en información pública de las empresas (por ejemplo, estados financieros; 10-K anexo 21: lista de subsidiarias) y en los puntos de referencia existentes, tales como:

- [Benchmark de transformación social](#) de la WBA (fundamentos de impuestos responsables)

- [Índice de paraísos fiscales corporativos](#)

Disponibilidad de datos

Disponible (principalmente)

PILAR IV: PLANETA

El pilar del planeta se centra en las acciones y los impactos de una empresa relacionados con el cambio climático y sus esfuerzos para hacer la transición a una economía baja en carbono.

El primer tema se centra en la **acción climática** de una empresa. En igualdad de condiciones, cuanto más contribuye una empresa al cambio climático a través de sus emisiones de gases de efecto invernadero, más contribuye a la desigualdad. Las medidas existentes para evaluar los impactos del cambio climático de las empresas (por ejemplo, compromisos de cero emisiones netas, niveles de emisión) pueden utilizarse como indicadores para evaluar también su impacto en la desigualdad.

El segundo tema se centra en la **Transición Justa** de una empresa hacia un futuro bajo en carbono, que es el otro vínculo crítico entre el cambio climático y la desigualdad. La reducción de emisiones puede tener impactos sociales negativos, ya que podría perjudicar desproporcionadamente a los grupos de bajos ingresos (p. ej., pérdida de empleos). La medida en que una empresa mitigue estos riesgos afectará sus impactos de desigualdad en el proceso de transición.

Acción climática

Por qué importa

Las corporaciones son los principales contribuyentes al cambio climático¹² y el cambio climático es un importante contribuyente a la desigualdad. Así, las empresas, a través de sus prácticas, están contribuyendo a la desigualdad impulsada por el cambio climático.

Qué evaluar

Las áreas de evaluación del desempeño de las empresas frente al cambio climático incluyen:

- Compromiso de política (a cero neto)
- Reporte público climático
- Emisiones (absolutas, % reducción)
- Transición justa (plan, impactos en el empleo)

Cómo evaluar

La evaluación se basará principalmente en información pública de las empresas y los puntos de referencia existentes, que incluyen:

- [CDP](#)
- [Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima](#)
- [Acción Climática 100+ Net Zero Company Benchmark](#)
- [Objetivos basados en la ciencia](#)
- Puntos de referencia de WBA para el [clima](#) y la [transición justa](#)

Disponibilidad de datos

Disponibles (principalmente)

¹² <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2017/jul/10/100-fossil-fuel-companies-investors-responsible-71-global-emissions-cdp-study-climate-change>

PILAR V: PRODUCTOS

El pilar de productos se compone de dos temas: el impacto de un producto (daño y acceso) y la forma en que una empresa comercializa sus productos a los consumidores.

El **impacto del producto** a menudo se pasa por alto cuando se evalúan los impactos sociales de las empresas. Parte de la razón es que evaluar los impactos de los productos es complejo, particularmente desde una perspectiva de desigualdad y de manera comparativa, ya que los productos difieren enormemente en su utilidad, beneficios y potenciales daños¹³. Este marco se centra en dos dimensiones del impacto del producto consideradas relevantes para la desigualdad: 1) acceso (a bienes y servicios esenciales) y 2) daño (a grupos de bajos ingresos).

El **marketing** se centra en las prácticas publicitarias (dado que la fijación de precios ya está incluida en el impacto del producto: acceso). La publicidad es una práctica empresarial fundamental debido a su importante influencia en las normas sociales y los estereotipos relacionados con la desigualdad. La publicidad da forma a cómo las personas se ven a sí mismas y al mundo que las rodea. Da forma a nuestra cultura y comportamientos. Históricamente, la publicidad ha subrepresentado a las niñas y las mujeres y las ha representado de manera estereotipada, lo que ha ayudado a perpetuar las desigualdades basadas en el género en la sociedad más amplia. Del mismo modo, las empresas han perpetuado estereotipos adversos al retratar diferentes culturas, nacionalidades o grupos étnicos en su publicidad.

Impacto del producto

Por qué importa

Al restringir el acceso a los bienes esenciales y dirigir los productos nocivos a los grupos de bajos ingresos, las empresas pueden afectar la desigualdad a través de los bienes y servicios que producen y venden.

Qué evaluar

- Daño del producto (en especial para grupos de bajos ingresos)
- Acceso al producto (especialmente para bienes esenciales)

Cómo evaluar

Evaluar los impactos de los productos en la desigualdad de manera holística y comparativa es complejo, particularmente de manera comparativa. Dada la naturaleza altamente idiosincrásica de los impactos de los productos, es probable que este pilar se evalúe cualitativamente, basándose principalmente en información de la empresa e informes de terceros (p. ej., controversias relacionadas con productos).

Disponibilidad de datos

Impulsar métrica

¹³ <https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/Documents/Preliminary-Framework-for-Product-Impact-Weighted-Accounts.pdf>

Marketing

Por qué importa

Las empresas tienen el poder de influir en las normas sociales, las narrativas y los estereotipos relacionados con la desigualdad. La publicidad en particular da forma a cómo las personas se ven a sí mismas y al mundo que las rodea. Puede desafiar o reforzar los estereotipos culturales relacionados con la desigualdad.

Qué evaluar

La publicidad responsable se evaluará en tres niveles:

- Compromiso de publicidad responsable
- Reporte público de publicidad responsable
- Rendimiento publicitario responsable

Cómo evaluar

- Divulgaciones de la empresa
- Good Jobs First [Violation Tracker](#)
- [Alianza contra los estereotipos](#)

Disponibilidad de datos

Disponible (principalmente)