



United Nations
Global Compact

INTRODUCCIÓN A LA TRANSICIÓN JUSTA

INFORME PARA EMPRESAS

El presente informe para empresas se elaboró en colaboración con las empresas participantes y las organizaciones asociadas del Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa del Pacto Mundial de la ONU. Ofrece una introducción al papel de las empresas en la tarea de garantizar una transición justa para todos/as, y abarca los fundamentos y el significado de la transición justa, las acciones prioritarias para las empresas, las áreas de trabajo pertinentes y los argumentos a favor de la intervención de las empresas en este ámbito. En el presente informe también figura un glosario de términos clave y una guía de recursos.

Exención de responsabilidad: Las opiniones expresadas en el presente informe no son necesariamente las del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ni las de los participantes y socios del Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa. Los nombres de empresas o los ejemplos se incluyen exclusivamente con fines de aprendizaje, sin que ello constituya un respaldo a las empresas individuales por parte de las Naciones Unidas o los autores del presente informe. El informe ha contado con las aportaciones de las organizaciones que componen el Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa, pero no representa las opiniones ni las posiciones de las empresas y los grupos de interés con los que trabajan estas organizaciones. Los materiales de esta publicación pueden citarse y utilizarse siempre que se atribuya la autoría adecuadamente.

Acerca del Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa

El Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa tiene como objetivo conformar y definir el liderazgo empresarial y de las ideas en ámbitos fundamentales vinculados a la transición justa; abordar retos empresariales esenciales; identificar oportunidades de promoción de políticas y buenas prácticas empresariales; y ampliar la escala de los conocimientos adquiridos a través de la red del Pacto Mundial de la ONU. Entre los participantes empresariales figuran A.P. Møller – Mærsk, Accenture, AIA Group, CEMEX, DP World, Enara Capital, Enel SpA, Garanti BBVA, Iberdrola, Johnson Controls, Lenovo Group, LONGi, Mahindra Group, Majid Al Futtaim, Meta, Microsoft, Moody's Corporation, National Australia Bank, Nestlé, Novozymes A/S, Ørsted, ReNew Power Pvt. Ltd., Sappi Southern Africa Ltd., TriCiclos, Unilever, Wipro Ltd. y Woolworths Holdings Limited.

En colaboración con:

La Coalición de Directores Financieros para los ODS del Pacto Mundial de la ONU;
El Grupo de Trabajo Marítimo para la Transición Justa del Pacto Mundial de la ONU.

Entre los socios del Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa del Pacto Mundial de la ONU se cuentan:



El Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa agradece a los socios y participantes empresariales sus aportaciones y contribuciones al desarrollo del presente informe.

ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO	4
2. SITUAR A LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA ACCIÓN POR EL CLIMA	5
3. TRANSICIÓN JUSTA: DE DÓNDE PROCEDE Y QUÉ SIGNIFICA	6
4. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN UNA TRANSICIÓN JUSTA	8
5. PASAR DE LAS IDEAS A LA ACCIÓN: ACCIONES PRIORITARIAS Y ÁMBITOS DE TRABAJO	9
6. EL ARGUMENTO EMPRESARIAL	16
7. HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA COMO REALIDAD PARA LAS EMPRESAS	18
8. GLOSARIO DE TÉRMINOS ESENCIALES	19
9. GUÍA DE RECURSOS	23

RESUMEN EJECUTIVO

Según el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, el **INFORME DEL GIECC** de agosto de 2021 constituye un «código rojo» para la humanidad. Abordar la crisis climática requiere una acción decisiva y coherente, con efectos significativos en los/as trabajadores/as, las comunidades, las industrias y las regiones. Una transición justa aprovecha la neutralidad climática para promover el trabajo digno, fomentar la integración social y erradicar la pobreza. Situar a las personas en el centro de la acción por el clima garantiza el apoyo y la participación que se requiere para la propia transición climática.

La visión, las oportunidades y los retos fundamentales, y los principios rectores de la transición justa se establecen en las **DIRECTRICES PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES PARA TODOS** de la Organización Internacional del Trabajo (Directrices de la OIT). El Secretario General Guterres ha pedido a los países que adopten las Directrices de la OIT como norma mínima para abordar simultáneamente las dimensiones medioambiental, económica y social del desarrollo sostenible. El Acuerdo de París también describe la necesidad de perseguir conjuntamente los objetivos climáticos y de desarrollo sostenible, y reconoce «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad».

El sector privado desempeña un papel fundamental en la consecución de una transición justa. Las empresas pueden apoyar este proceso a través de sus propias políticas y estrategias, pero también abogando por un entorno de políticas públicas que propicie una transición justa para todos/as. La acción de las empresas parte de la base de una conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos pertinentes, respaldada por los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU y otros instrumentos esenciales. Todo el potencial de las empresas se materializa mediante una planificación de la transición que se basa en el diálogo social y la participación de los grupos de interés y que optimiza los impactos sociales, económicos y en el empleo en el trayecto hacia la consecución de la reducción a cero de las emisiones netas y la sostenibilidad medioambiental.

El cambio y la transición climáticos afectan a las distintas regiones, sectores y empresas de manera diversa. Los principios de la transición justa son universales, pero las empresas y sus funciones los aplican de manera diferente. En el presente informe empresarial se destacan algunas de tales diferencias y se describen siete acciones prioritarias para ayudar a todas las empresas a comprender los principios de la transición justa, a detectar las lagunas existentes en las prácticas actuales y a generar ideas para mejorar la armonización:

1. TRAZAR UN MAPA: implicación interna en lo que atañe a la transición justa, catalogación de puntos de contacto clave e identificación de prioridades, a la luz del impacto y la influencia de la empresa.

2. ESTABLECER UNA BASE: respeto de los derechos en el trabajo y otros derechos humanos mediante políticas y prácticas sólidas; igualdad de género y social entre los/as trabajadores/as.

3. COLABORAR: colaboración con las organizaciones de trabajadores/as en el diálogo social bipartito y tripartito y con todos los grupos de interés afectados, como elemento fundamental de la planificación, la ejecución y el seguimiento de la transición.

4. PLANIFICAR: planificación empresarial a largo plazo para una transición justa que integre el diálogo social y la participación de los grupos de interés; priorice la creación de empleo y la actualización y la mejora de las capacidades; proteja a los grupos en situaciones vulnerables; maximice los beneficios socioeconómicos locales; promueva la equidad social; apoye un acceso equitativo de los clientes; y contribuya a la resiliencia climática tanto de las empresas como de sus grupos de interés.

5. PASAR A LA ACCIÓN: puesta en marcha de planes de transición justa en todas las funciones empresariales pertinentes, integrando un diálogo social continuo, procurando la implicación de los grupos de interés, y llevando a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos e impactos medioambientales y sus vínculos.

6. ASOCIARSE: diálogo social con las organizaciones de trabajadores/as y los gobiernos para una acción más coordinada en torno a retos esenciales; asociaciones con organizaciones patronales, iniciativas regionales/sectoriales y a lo largo de las cadenas de suministro con el fin de promover un entorno propicio para una transición justa.

7. APRENDER, INTEGRAR, COMUNICAR: medición y notificación de acciones, retos e impactos relacionados con la transición justa, con el fin de promover el aprendizaje, la cooperación y la rendición de cuentas.

El apoyo del sector privado a una transición justa beneficia a las personas, pero también a las empresas. Una transición justa puede ayudar a las empresas a reducir riesgos y costes, fomentar la productividad, mejorar la compatibilidad con los grupos de interés (incluidos clientes, responsables de la formulación de políticas e inversores) y mitigar los riesgos sistémicos. En última instancia, la transición justa constituye una oportunidad para su empresa, una prioridad para nuestra sociedad y una necesidad para nuestro planeta.

SITUAR A LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA ACCIÓN POR EL CLIMA

- Hacer frente a la crisis climática requiere una acción decisiva y coherente, que afectará significativamente a los/as trabajadores/as, las comunidades, las industrias y las regiones.
- Una transición justa contribuye a garantizar que la transición hacia la reducción a cero de las emisiones netas y la resiliencia climática sea ordenada, inclusiva y justa, genere oportunidades de trabajo dignas y no deje a nadie atrás. Esto depende de un proceso justo basado en el diálogo social, la implicación de los grupos de interés y el respeto universal de los derechos laborales fundamentales y otros derechos humanos.
- La transición justa no es una práctica independiente; es un enfoque basado en principios respecto a las actividades de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo, pertinente para todos los países y sectores.



Hacer frente al desafío climático conlleva cambios importantes en nuestras economías y sociedades, y estos tendrán lógicamente repercusiones significativas en las personas, las familias y las comunidades con consecuencias para elementos esenciales de sus identidades y su bienestar. Una transición justa no puede consistir en una ocurrencia tardía; se trata de una parte integral de la acción por el clima, y de una responsabilidad para todos nosotros.

Amina J. Mohammed, Vicesecretaria General de las Naciones Unidas

La humanidad se enfrenta a una triple crisis planetaria de cambio climático, pérdida de biodiversidad y contaminación y residuos, así como a una crisis de desigualdad, pobreza e inseguridad alimentaria. Estas crisis amenazan el bienestar y los medios de vida de millones de personas en todo el mundo, generan riesgos económicos y financieros sistémicos, y elevan la inestabilidad social y política. Hacer frente a nuestros retos sociales y medioambientales —la transición hacia la neutralidad climática en particular— requiere una acción decisiva, que depende de un elevado nivel de apoyo y participación de gobiernos, empresas, trabajadores/as, comunidades locales, el sector financiero, la sociedad civil y la ciudadanía. Al mismo tiempo, la transformación estructural de la transición a unas emisiones netas de gases de efecto invernadero iguales a cero plantea numerosos retos y oportunidades en lo que atañe al impacto en los/as trabajadores/as, los hogares, las comunidades, las empresas, las industrias y las regiones.

Una transición justa contribuye a garantizar que la transición hacia la reducción a cero de las emisiones netas y la resiliencia climática sea ordenada, inclusiva y justa, genere oportunidades de trabajo dignas y no deje a nadie atrás. Depende de un proceso justo basado en el diálogo social y la implicación de los grupos de interés entre todos los colectivos afectados, así como del respeto universal de los derechos laborales fundamentales y de otros derechos humanos.

La transición justa no es un movimiento o una práctica independientes; se trata de un enfoque basado en principios respecto a actividades ya en curso —y acciones futuras— de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo. También se aplica a las estrategias financieras, tecnológicas y de refuerzo de capacidades que subyacen a la acción por el clima. La transición justa atañe a todos los sectores económicos (no solo el de la energía), todas las regiones y todos los países, y a los vínculos entre ellos. Tanto los gobiernos como las empresas, los/as trabajadores/as y sus organizaciones, las comunidades, los defensores de derechos y las organizaciones de la sociedad civil tienen un papel que desempeñar. Situar a las personas en el centro de la acción por el clima garantiza el apoyo y la participación que se requiere para la propia transición climática. En última instancia, la transición justa constituye un medio indispensable de la acción por el clima, no un «mero complemento».

En el presente informe se aborda el papel de las empresas en una transición justa. Refiere las bases de dicho papel describiendo el fundamento y el significado de la transición justa. A continuación se esbozan las acciones prioritarias para las empresas, las áreas de trabajo pertinentes y los argumentos a favor de la intervención de las empresas en este ámbito. También incluye un glosario de términos esenciales y una guía de recursos para apoyar a las empresas en la elaboración de planes de transición justa que resulten ambiciosos, integrales y eficaces.

TRANSICIÓN JUSTA: ¿DE DÓNDE PROCEDE Y QUÉ SIGNIFICA?

- La visión, las oportunidades y los retos fundamentales, y los principios rectores de la transición justa se establecen en las Directrices de la OIT, adoptadas en 2015 mediante un consenso tripartito internacional.
- Una transición justa significa abordar de manera simultánea y coherente las tres dimensiones del desarrollo sostenible (medioambiental, social y económica), haciendo hincapié en el papel del trabajo decente en la generación de un crecimiento y un desarrollo económicos sostenibles e integradores.
- El Acuerdo de París describe la necesidad de perseguir conjuntamente los objetivos climáticos y de desarrollo sostenible y reconoce «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional».

La visión, las oportunidades y los retos fundamentales, y los principios rectores de la transición justa se establecen en las **DIRECTRICES PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES PARA TODOS** (Directrices de la OIT)¹, adoptadas en 2015 mediante un consenso tripartito internacional. Las Directrices de la OIT ofrecen un marco de políticas, así como orientaciones prácticas para los gobiernos y los interlocutores sociales respecto al modo de formular, ejecutar y supervisar dicho marco. De esta manera se genera una ventana de oportunidad para que las empresas apoyen la transición justa, no solo en sus propias políticas y estrategias, sino también abogando por un entorno de formulación de políticas que propicie una transición justa en todos los ámbitos.

Según las Directrices de la OIT, la transición justa se fundamenta en el concepto de desarrollo sostenible, establecido en 1987 por la **COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO**, y representado actualmente por los **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030 (ODS)**. Una transición justa conlleva abordar las dimensiones medioambiental, social y económica del desarrollo sostenible conjuntamente, más que de manera compartimentada. En este sentido, los planes de acción por el clima del Objetivo 13 (Acción por el Clima) no son solo estrategias medioambientales, sino

1. Véase el Glosario de términos esenciales en la p. 15 para más información sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social, los interlocutores sociales, el diálogo tripartito, etc.

FIGURA 1

APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES	Y GESTIONAR LOS RETOS	A TRAVÉS DE UN PROCESO JUSTO	PARA UNA TRANSICIÓN RÁPIDA
<p>Coordinar la acción por el clima y el desarrollo sostenible conlleva aprovechar las oportunidades de generar empleos verdes con condiciones de trabajo dignas, reciclar y mejorar las cualificaciones de la población activa, promover la equidad de género y social (véase la figura 2) y la inclusión, reducir la pobreza y contribuir a la consecución de los Objetivos Mundiales.</p>	<p>La transición justa conlleva asimismo la gestión equitativa de los impactos y riesgos económicos y sociales de la transición. Esta tarea comprende el tratamiento de los riesgos para los activos y las infraestructuras empresariales, las pérdidas de puestos de trabajo y los déficits de empleos decentes, los riesgos en materia de derechos humanos (incluidos los derechos a la tierra y de los pueblos indígenas) y otros impactos negativos, especialmente en los grupos más vulnerables de la sociedad. La evaluación, prevención y mitigación de los impactos negativos en los/as trabajadores/as, las comunidades situadas en primera línea y las empresas deben constituir componentes esenciales de la acción por el clima.</p>	<p>Procurar la inclusión, la justicia y la eficiencia en los resultados socioeconómicos de la transición hacia la neutralidad climática depende de un proceso justo. El diálogo social y una sólida consulta a los grupos de interés deben ser una piedra angular de dicha transición. Estos procesos contribuyen a la justicia procesal y representativa en la transición a la neutralidad climática, al mejorar la adecuación y reduciendo el riesgo. También capitalizan el valor que los interlocutores sociales y otros grupos de interés pueden añadir a los planes de transición.</p>	<p>Al integrar un proceso justo en la transición hacia la neutralidad climática, aprovechar sus oportunidades sociales y económicas y gestionar equitativamente sus impactos en la población, una transición justa facilita que el proceso sea rápido. Refuerza el contrato social en torno a dicha transición, mejora la resiliencia económica y empresarial y contribuye a la consecución de unas sociedades integradoras. Este enfoque global atenúa los riesgos sistémicos relacionados con el cambio climático, reduce los riesgos asociados a la transición para las empresas, y facilita la formulación de políticas relacionadas con el clima por parte de los gobiernos, contribuyendo al éxito de nuestra respuesta al cambio climático.</p>

también oportunidades para contribuir a la consecución de otros objetivos mundiales. Dado que el Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) desempeña un papel fundamental en la generación de un crecimiento y un desarrollo económicos sólidos, sostenibles e integradores, se trata de un eje central de la transición justa.

Una respuesta climática centrada en las personas depende de estrategias de descarbonización que, simultáneamente, promuevan la inclusión social y sostengan los cuatro pilares del trabajo decente: empleo pleno y productivo, derechos en el trabajo, diálogo social y protección social.

Según el ACUERDO DE PARÍS, el desarrollo sostenible también es la base de la acción por el clima. El Acuerdo de París describe la necesidad de perseguir conjuntamente los objetivos de desarrollo climático y sostenible y señala muchas de las posibles sinergias². El Acuerdo de París reconoce específicamente «los imperativos

de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional». El PACTO DE GLASGOW POR EL CLIMA también reconoce la necesidad de garantizar transiciones justas en la ejecución del Acuerdo de París.

El Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas, y constituye un llamamiento a las empresas de todo el mundo para que adecúen sus actividades y estrategias a diez principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la lucha contra la corrupción, y para que tomen medidas en apoyo de los Objetivos Mundiales. LOS DIEZ PRINCIPIOS comparten fundamentos con las Directrices de la OIT, los Objetivos Mundiales y el Acuerdo de París y, como instrumento dedicado a las empresas, pueden ayudar a estas a materializar sus ambiciones en el marco de una transición justa.

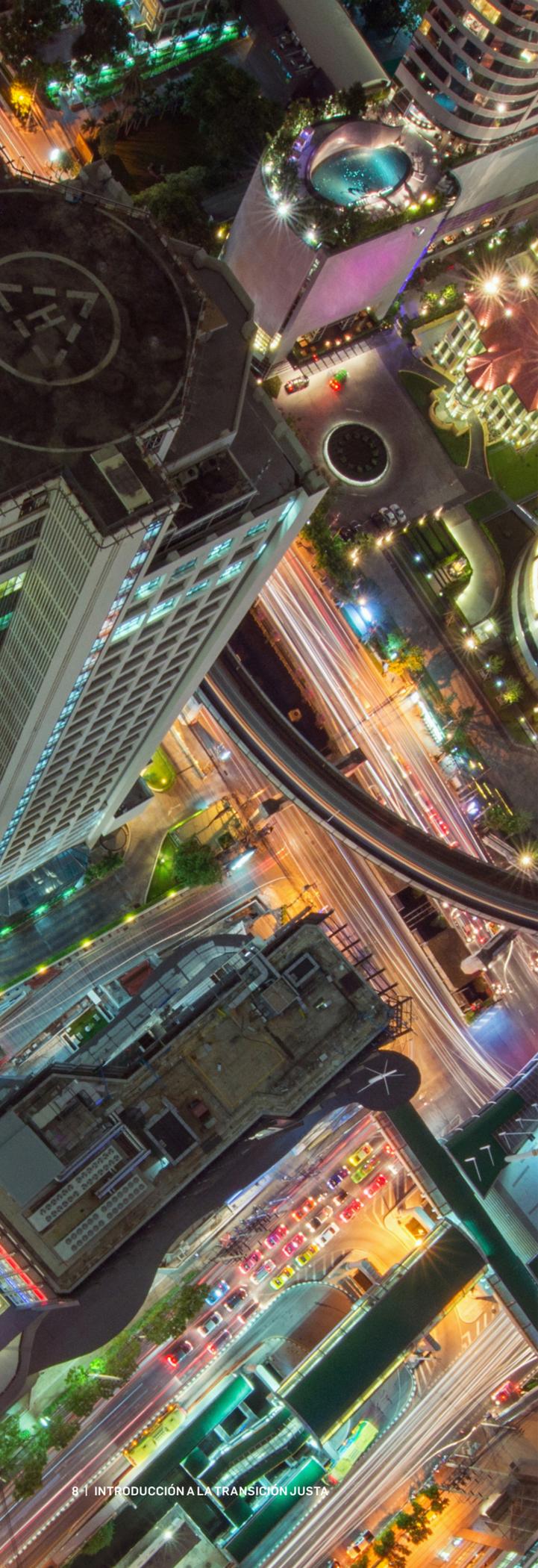
LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL CLIMA

El cambio climático exacerba las desigualdades existentes, incluidas las relacionadas con el género, los ingresos, la edad y el origen étnico. Las desigualdades de género en el mundo del trabajo, en relación con la exposición al riesgo climático y el acceso a recursos para la adaptación ejercen efectos desproporcionados en las mujeres derivados del cambio climático y de las actividades de adaptación y mitigación. Al mismo tiempo, las mujeres y las niñas son agentes esenciales del cambio para una transición justa, y la acción por el clima no puede tener éxito si no procura su participación significativa.

FIGURA 2



2. Véase el Acuerdo de París, artículos 2, 4, 6, 7, 10.



EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN UNA TRANSICIÓN JUSTA

- Las empresas trabajan para adaptar sus actividades con arreglo a planes de transición hacia la neutralidad climática, y los principios de la transición justa ofrecen directrices para maximizar simultáneamente los beneficios para la población.
- Adoptar este enfoque beneficia a las personas, pero también a las empresas, al reforzar la licencia de estas para desarrollar su actividad y atenuar riesgos financieramente significativos.

El sector privado desempeña un papel fundamental en la consecución de una transición justa. Las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes), constituyen una fuente significativa de empleo en todo el mundo³ y son fundamentales para la innovación y la creación de riqueza. Las empresas emplean y ofrecen oportunidades de formación a los/as trabajadores/as; desarrollan e implantan tecnologías; proporcionan bienes y servicios a las personas consumidoras, al sector público y a otras empresas; afectan a las comunidades en las que desarrollan sus actividades; mantienen relaciones con otras empresas; entablan relaciones con los gobiernos; e influyen en las sociedades y las economías de muchas otras maneras. Las empresas trabajan para adaptar sus actividades con arreglo a planes de transición hacia la neutralidad climática, y los principios de la transición justa ofrecen directrices para avanzar simultáneamente en el terreno del trabajo decente y la inclusión social en todas sus cadenas de valor.

Adoptar un enfoque justo beneficia no solo a las personas, sino también a las empresas. Las empresas que gestionan sus impactos sociales y medioambientales disfrutarán de mejores relaciones con los grupos de interés y de una licencia más sólida para desarrollar sus actividades. De este modo se mitigan diversos riesgos financieramente significativos, incluidos los de índole jurídica y los reputacionales⁴.

Al trascender las dimensiones Ambientales, Sociales y de buen Gobierno (ASG) de la sostenibilidad empresarial, los principios de la transición justa pueden ayudar a las empresas a identificar y gestionar los riesgos que vinculan tales dimensiones. Esto incluye, por ejemplo, los riesgos asociados a la transición climática que se derivan de factores sociales como las relaciones laborales; o los riesgos del capital humano/operativos derivados de la exposición al riesgo climático físico, como el estrés térmico. Es necesario comprender estos vínculos para lograr una gestión y una divulgación sólidas de los riesgos climáticos, así como para elaborar informes conformes con las Recomendaciones del Equipo de Tareas sobre la Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD). Los principios de la transición justa también pueden ayudar a detectar sinergias entre las tres dimensiones ASG. Además de sus beneficios para las empresas individuales, una transición justa también contribuye a un entorno empresarial más sostenible. En particular, mitiga los riesgos sistémicos relacionados con el cambio climático, la desigualdad y la reestructuración económica, incluidos los de índole política, económica y social.

3. Siete de cada 10 empleos en el sector regulado los generan pymes. Organización Internacional de Empleadores/as (OIE), MAKE TRANSITIONS WORK: CLIMATE CHANGE AND EMPLOYMENT - GUIDANCE NOTE, 2020.

4. Moody's, RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES, 2021.

PASAR DE LAS IDEAS A LA ACCIÓN: ACCIONES PRIORITARIAS Y ÁMBITOS DE TRABAJO

- El apoyo empresarial parte de una base constituida por una conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos, incluidos los derechos laborales. Se materializa plenamente mediante una planificación de la transición que se basa en el diálogo social y la implicación de los grupos de interés, y que optimiza los efectos sociales, económicos y en el empleo.
 - Las siete acciones prioritarias esbozadas en la figura 4 pueden ayudar a las empresas a comprender los principios de la transición justa, identificar lagunas en las prácticas actuales y generar ideas para mejorar la adecuación.
 - El cambio climático y la transición hacia la neutralidad climática afectan a las regiones, las industrias y las empresas de diferentes maneras, especialmente en lo que atañe a la «fase de salida de la transición», y la «fase de acceso a la transición», la adaptación y las pequeñas y medianas empresas (pymes) (figura 5).
 - Para muchas empresas, la transición climática tiene implicaciones en todas las áreas y funciones empresariales, y lo mismo puede decirse de una transición justa. En la figura 6 se identifican varios ámbitos de trabajo relevantes, con ejemplos de cómo aplicar los principios de la transición justa.
- Las empresas pueden contribuir a una transición justa en su actuación directa, pero también de manera más sistémica, mediante el apoyo a un entorno propicio, en el diálogo con los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales.

Para las empresas, la integración de la justicia, la equidad, el trabajo decente y la inclusión social en la transición hacia la neutralidad climática parte de una base constituida por una conducta empresarial responsable y el respeto por los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.⁵ Sobre esta base, puede materializarse todo el potencial de las empresas mediante una planificación de la transición que

- 1) Se fundamente en el diálogo social y la implicación de los grupos de interés.
- 2) Evalúe y gestione equitativamente los impactos sobre los/as trabajadores/as y las comunidades, prestando especial atención a los grupos en situaciones vulnerables; y
- 3) Procure proactivamente los beneficios conjuntos sociales, económicos y laborales.

FIGURA 3

Un entorno propicio para una transición justa

El entorno empresarial es una compleja combinación de condiciones políticas, jurídicas, institucionales y normativas que afectan a las actividades empresariales. Un entorno empresarial deficiente menoscaba la productividad y el rendimiento de la inversión, lo que repercute inevitablemente en el empleo y la creación de puestos de trabajo. Los gobiernos desempeñan un papel fundamental en la creación del ecosistema necesario para una transición justa, en particular en el caso de las pymes, que dependen de los incentivos adecuados, el acceso a los servicios financieros y unas instituciones sólidas. Por tanto, las empresas pueden contribuir a una transición justa no solo en lo que atañe a su actuación directa, sino también de manera más sistémica, abogando por un entorno propicio para una transición justa, en el diálogo con los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales.

Las acciones esbozadas a continuación, basadas en los PRINCIPIOS RECTORES DE LAS DIRECTRICES DE LA OIT y en JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE, publicada por The B Team y el Just Transition Centre, se han diseñado para ayudar a las empresas a comprender los principios de la transición justa,

identificar lagunas existentes en las prácticas actuales, y generar ideas para fomentar el trabajo decente y promover la inclusión social, con independencia de la etapa en la que se encuentren en su trayectoria en el ámbito del clima.

5. Esta base se establece en los DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU; la DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (Declaración sobre las EMN); los PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS (PRNU); y las DIRECTRICES DE LA OCDE PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES (Directrices de la OCDE).

FIGURA 4

ACCIONES PRIORITARIAS	Fomento del trabajo decente Empleo, Derechos en el trabajo, Diálogo social, Protección social	Promoción de la inclusión social Oportunidades, Acceso a recursos, Voz, Respeto de los derechos
TRAZAR UN MAPA	Investigación e implicación internas para fomentar la comprensión de la transición justa, catalogar puntos de contacto clave e identificar prioridades, a la luz del impacto y la influencia de la empresa.	
ESTABLECER UNA BASE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respetar los derechos en el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva. ▪ Eliminación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de la discriminación en el empleo. ▪ El derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro. ▪ Promover la igualdad de género y la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) entre los/as trabajadores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respetar los derechos humanos y dejar de cometer violaciones de los derechos humanos, incluso a través de una debida diligencia efectiva y otras prácticas acordes con los PRNU. ▪ Alinearse con los principios internacionales de conducta empresarial responsable.
COLABORAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procurar la participación de las organizaciones de trabajadores/as en el diálogo social, especialmente en <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planes en materia de reestructuración y activos obsoletos. ▪ Estrategias de descarbonización. ▪ Estrategias con grandes repercusiones en el empleo. ▪ Ampliación de las actividades ecológicas en la fase de «acceso a la transición». 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generalizar la colaboración equitativa y sólida de los grupos de interés con todos los grupos afectados en la planificación empresarial, especialmente porque la transición hacia la neutralidad climática genera nuevos mercados, nuevas cadenas de suministro, y nuevos grupos de interés. ▪ Garantizar que tal colaboración se atenga a los principios de participación equitativa e inclusiva y, especialmente en el caso de ciertos grupos como el de los/as menores, que sea segura.
PLANIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asignar recursos a la planificación empresarial a largo plazo, reconociendo que las carreras profesionales individuales y las comunidades actúan con plazos diferentes al de las empresas. ▪ Integrar los derechos humanos, incluidos los derechos en el trabajo, y la diligencia debida en la toma de decisiones estratégicas. ▪ Abordar las desigualdades de género en la concepción, el diseño y la implantación de soluciones climáticas, y promover el papel de las mujeres como «multiplicadoras de soluciones». ▪ Integrar el diálogo social y la participación de los grupos de interés en la planificación. ▪ Mejorar la colaboración y la coordinación entre las principales funciones empresariales. 	

	Fomento del trabajo decente Empleo, Derechos en el trabajo, Diálogo social, Protección social	Promoción de la inclusión social Oportunidades, Acceso a recursos, Voz, Respeto de los derechos
PLANIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> Integrar las evaluaciones de impacto sobre el empleo en la planificación de la transición, priorizando la creación de puestos de trabajo y la actualización y mejora de las capacidades. Formalizar el empleo de los/as trabajadores/as en la economía informal, especialmente en las economías en desarrollo. Aprovechar la capacidad de influencia para promover el trabajo decente en todas las cadenas de suministro. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar planes para proteger a grupos vulnerables afectados por decisiones empresariales, y maximizar los beneficios para las comunidades locales derivados de las operaciones. Integrar en la planificación las evaluaciones de impacto socioeconómico basadas en la localización. Apoyar el acceso equitativo de clientes a productos seguros e hipocarbónicos.
PASAR A LA ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Llevar los planes de transición justa a la práctica: véase la FIGURA 6 ÁMBITOS DE TRABAJO para conocer ejemplos de prácticas empresariales relevantes. Entablar un diálogo social continuo, procurar la participación de los grupos de interés y llevar a cabo procesos de diligencia debida en relación con los derechos humanos y los impactos medioambientales, y sus vínculos, por ejemplo, en lo que atañe al derecho a un medioambiente saludable. 	
ASOCIARSE	<ul style="list-style-type: none"> Implicar a los gobiernos en el diálogo social, junto con las organizaciones de trabajadores/as, y procurar la participación de los grupos de interés, para lograr una coordinación más eficaz en torno a los principales retos planteados a escala regional o nacional. Fomentar la transición justa a través de la promoción de políticas, impulsando el «ciclo de la ambición» en apoyo de una transición justa. Servirse de las organizaciones patronales y otras organizaciones de la sociedad civil para garantizar la adopción de un enfoque exhaustivo y coherente que llegue a todos los sectores y tipos de empresa. Desarrollar asociaciones regionales y sectoriales, potencialmente en colaboración con diversos gobiernos, como plataformas para abordar retos compartidos, como el desarrollo de competencias, la fijación de normas, la reinserción profesional y las vías de transición. Colaborar con organizaciones de la sociedad civil eficaces y responsables para promover los derechos en el trabajo, fomentar la creación de empleo, reforzar el diálogo social y potenciar la protección social. 	
APRENDER, INTEGRARSE, COMUNICAR	<ul style="list-style-type: none"> Medir e informar sobre acciones, desafíos e impactos relacionados con la transición justa, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la cooperación con los grupos de interés, y de aprender de sus experiencias y de las de otros. Aprovechar los marcos de elaboración de informes sobre sostenibilidad y derechos humanos y la Comunicación sobre Avances (<i>Communication on Progress</i>) del Pacto Mundial de la ONU para divulgar elementos fundamentales relacionados con el apoyo a una transición justa. Revisar las políticas y prácticas empresariales para identificar y comprender las brechas existentes y los posibles efectos negativos; y adaptarse en caso necesario. 	

El cambio climático y la transición hacia la neutralidad climática afectan a las distintas regiones, sectores y empresas de manera diversa. A continuación, esbozamos cuatro desafíos esenciales en la transición justa y las acciones empresariales de apoyo relacionadas con tales retos.

FIGURA 5

	Fase de salida de la transición	Fase de acceso a la transición	Adaptación	Pymes
El reto	La descarbonización profunda en las industrias de emisión elevada puede dar lugar a pérdidas de puestos de trabajo y a reestructuraciones.	Las industrias y tecnologías ecológicas emergentes pueden afrontar problemas relacionados con la calidad del empleo y los riesgos en materia de derechos humanos.	Los impactos y riesgos climáticos se distribuyen de forma desigual, y las estrategias de adaptación también crean ganadores y perdedores.	Las pymes dependen de un entorno propicio para su desarrollo y transición.
Acciones principales	<p>Integrar el diálogo social en la planificación estratégica.</p> <p>Mitigar los impactos en el empleo mediante la retención de los/as trabajadores/as, el reciclaje laboral, la redistribución y la contribución a la protección social.</p>	<p>Garantizar que los nuevos puestos de trabajo sean dignos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Derechos y normas laborales. ▪ Oportunidades de mejora de las capacidades. ▪ Salarios justos. ▪ Protección social. ▪ Equidad de género y social. <p>Prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos en los derechos humanos.</p>	<p>Tener en cuenta los impactos transfronterizos y transversales en el diseño de estrategias de adaptación.</p> <p>Alinear los planes de inversión y empresariales con las prioridades de adaptación locales y mundiales.</p>	<p>Procurar que los responsables de la formulación de políticas participen en las asociaciones con organizaciones patronales y en las relaciones empresariales para promover políticas propicias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regulación. ▪ Incentivos. ▪ Desarrollo de capacidades. ▪ Financiación.

Para muchas empresas, la transición climática tiene implicaciones en varios ámbitos y funciones empresariales, y lo mismo puede decirse de una transición justa, como se muestra en el cuadro que sigue.

ÁMBITOS DE TRABAJO

TRABAJADORES/AS

Derechos en el trabajo, incluida la seguridad y la salud

- Adoptar y supervisar políticas y prácticas sólidas y garantizar el acceso a soluciones, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU).

Desarrollo del capital humano y creación de empleo

- Evaluar el desarrollo del capital humano y las oportunidades de creación de empleo, invertir en la actualización y la mejora de las capacidades e implantar prácticas laborales sólidas para aumentar el rendimiento de tal inversión, especialmente en nuevas tecnologías de producción y distribución, digitalización y nuevos modelos de negocio.

Diálogo social

- Promover unas relaciones laborales maduras mediante un diálogo social sólido, también en lo que atañe a la planificación, la ejecución y el seguimiento de una transición justa.
- Identificar y procurar oportunidades en materia de tecnología y capacidades conjuntamente con organizaciones de trabajadores/as.

Equidad de género y social

- Evaluar y mejorar la equidad en la contratación, la progresión profesional y la remuneración.
- Promover los lugares de trabajo libres de discriminación.

Protección social

- Contribuir a la provisión adecuada de prestaciones.
- Adoptar prácticas fiscales responsables.

RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES Y PROMOCIÓN DE POLÍTICAS

Diálogo social tripartito

(Véase [DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO DE ÁMBITO NACIONAL](#))

- Coordinar con una acción más amplia a escala nacional/regional.
- Desarrollar políticas conjuntamente con organizaciones de trabajadores/as y gobiernos en los nueve ámbitos fundamentales del marco de políticas de las Directrices de la OIT, aprovechando su orientación para los interlocutores sociales.
- Procurar oportunidades para valerse de las organizaciones patronales.

Promoción e implicación

- Mejorar la adecuación de la promoción de políticas con programas de trabajo digno e inclusión social.
- Abogar por un entorno propicio para empresas sostenibles de todos los tamaños.
- Promover las normas y resoluciones laborales pertinentes para una transición justa ([DIRECTRICES DE LA OIT anexo 1](#)).
- Promover sistemas de protección social adecuados y financieramente sostenibles.

RIESGO

Gestión de riesgos

- Identificar, evaluar y atenuar los riesgos relacionados con la transición justa, integrando la sensibilización respecto a este proceso en los sistemas de gestión de riesgos.

- Servirse del diálogo social y de la implicación de los grupos de interés para procurar una gestión de riesgos más sólida, también en lo que atañe a su identificación y atenuación.
- Fortalecer los canales de incorporación de los resultados de los análisis de los riesgos relativos a la transición, a las estrategias empresariales, de sostenibilidad y de capital humano.

Riesgos relevantes

- Reputacionales: por ejemplo, planes de transición que dan lugar a pérdidas de puestos de trabajo o ejercen otros efectos negativos, incluso en el caso de las reorganizaciones, así como impactos igualmente negativos en nuevas actividades y cadenas de suministro.
- Capital humano/operativo: por ejemplo, escasez de competencias, riesgos para la salud y la seguridad, y riesgos climáticos físicos.
- Aspectos jurídicos/políticas.
- Mercado: por ejemplo, riesgos de valoración asociados a los activos obsoletos.
- Tecnología.

MEDICIÓN Y ELABORACIÓN DE INFORMES

Datos esenciales relacionados con la transición justa para medir y divulgar

- Capital humano y prácticas laborales, incluidas las relaciones laborales y el diálogo social, la gestión y la progresión de la carrera profesional, las inversiones en capital humano, la igualdad de género y la DEI (diversidad, equidad e inclusión), y la gestión de reorganizaciones empresariales.
- Políticas y prácticas en materia de derechos humanos, incluidas las aplicables a los grupos en situaciones vulnerables o marginadas, las acciones emprendidas y los recursos asignados para alcanzar los objetivos fijados.

- Metas orientadas a la consecución de resultados, y avance y eficacia en el cumplimiento de los objetivos y metas.
- Auditorías de equidad de los impactos sociales de actividades y productos.
- Evaluaciones de impacto socioeconómico basadas en la localización.
- Prácticas en cuanto a la implicación de grupos de interés.
- Promoción del desarrollo social y económico.

Aprendizaje

- Coordinar con los equipos de estrategia y sostenibilidad empresariales con el fin de mejorar el aprendizaje y la eficiencia.
- Aprovechar los marcos y plataformas existentes para promover el aprendizaje compartido.
- Revisar las políticas y prácticas de la empresa para comprender e identificar las brechas existentes y los posibles efectos negativos; y adaptarse en caso necesario.

GESTIÓN

Prácticas de gestión

- Mejorar la implicación y la coordinación entre las funciones empresariales esenciales, como la estrategia de negocio, la planificación de la neutralidad climática, las relaciones laborales y el diálogo social, las políticas y prácticas en materia de derechos humanos, las estrategias sobre ODS, la implicación de los grupos de interés, y las asociaciones.
- Promover la cooperación en el lugar de trabajo mediante el fomento de una cultura del diálogo, el intercambio de conocimientos y el asesoramiento mutuo encaminada a mejorar la eficiencia energética y de los recursos, reducir los residuos y aplicar tecnologías seguras y limpias y métodos de trabajo que promuevan el empleo productivo y el trabajo decente.

DISEÑO Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS

Acceso y seguridad de clientes

- Apoyar el acceso equitativo de clientes a bienes y servicios hipocarbónicos.
- Priorizar la seguridad y la equidad en el diseño y la distribución de productos.
- Realizar evaluaciones del ciclo de vida, también en lo que atañe a las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) y los contaminantes tóxicos.

DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y GESTIÓN DE RIESGOS/IMPACTOS SOCIALES

Políticas y prácticas en materia de derechos humanos

- Aplicar medidas de prevención, mitigación y reparación de riesgos en materia de derechos humanos acordes con los PRNU, incluida la diligencia debida, las evaluaciones de impactos reales y potenciales, los mecanismos de reclamación y la divulgación.
- De conformidad con los PRNU, prestar especial atención a los derechos y las necesidades de los/as menores y otros grupos en situaciones vulnerables o marginadas, así como a los que afrontan estos colectivos.

Gestión del impacto socioeconómico

- Optimizar las evaluaciones y el seguimiento del riesgo/ impacto social y la implicación de los grupos de interés en la toma de decisiones estratégicas.
- Evaluar y abordar las desigualdades sociales en las estrategias de transición, especialmente en las actividades y las cadenas de suministro nuevas o en evolución.

CADENAS DE SUMINISTRO/ ADQUISICIÓN

Contratación de proveedores

- Promover el trabajo decente y el respeto de los derechos.
- Fomentar el uso de procesos de producción e insumos sostenibles.
- Apoyar a las pymes y las microempresas en la formación, la resiliencia y el acceso a las cadenas de suministro mundiales.
- Identificar y gestionar los riesgos climáticos físicos y relacionados con la transición.
- Desarrollar capacidades y compartir buenas prácticas, también con respecto a los entornos de trabajo seguros y saludables y los lugares de trabajo libres de discriminación.

Procesos de adquisición

- Integrar criterios laborales y de derechos humanos en los procesos de adquisición, incluida la de energías renovables, velando por que los proveedores respetan los derechos en el trabajo y otros derechos humanos, proporcionar una remuneración justa y salarios dignos, además de un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Llevar a cabo los procesos pertinentes de diligencia debida y seguimiento, y garantizar el acceso a un recurso efectivo.

Compromiso con las políticas

- Apoyar el entorno propicio para el desarrollo y la transición de las pymes.

Resiliencia climática

- Invertir en la resiliencia climática de proveedores y comunidades locales.

ASOCIACIONES EXTERNAS

Iniciativas regionales/sectoriales

Instituciones de investigación

Sociedad civil

EL ARGUMENTO EMPRESARIAL

La transición justa puede ayudar a las empresas a reducir riesgos y costes; fomentar la productividad; mejorar la alineación de los grupos de interés con los clientes, los/as responsables de las políticas e inversores; y mitigar los riesgos sistémicos, dando lugar a una mayor resiliencia empresarial.

El diálogo social y las buenas prácticas laborales reducen riesgos y costes y mejoran la productividad.

El diálogo social y el respeto de los derechos laborales pueden mejorar las relaciones y la planificación de la mano de obra, lo que mitiga los riesgos operativo, tecnológico y de mercado. Las buenas relaciones laborales promueven la innovación, y la flexibilidad que requiere, también en lo que atañe a la digitalización y el futuro del trabajo^{6,7}. También son clave para reducir los costes de litigios y los riesgos para la reputación asociados a las pérdidas de puestos de trabajo, los activos obsoletos y la reestructuración⁸. En particular para las pymes, el desarrollo de relaciones de cooperación en el lugar de trabajo puede ejercer un enorme efecto en la productividad y aumentar el acceso a las cadenas de suministro mundiales⁹. Las buenas prácticas laborales también mejoran la contratación y la retención de trabajadores/as, lo que reduce los costes de rotación de personal y proporciona incentivos para la inversión en capital humano, un factor clave en el incremento de la productividad¹⁰. La evaluación de las necesidades en materia de destrezas, la inversión en la actualización y la mejora de las capacidades y la provisión de tiempo libre para la educación, la formación y el aprendizaje permanente mitigan el riesgo de escasez de capacidades y reducen los costes del capital humano y la tecnología^{11,12}.

Unas políticas sólidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, junto con estrategias equitativas de adaptación al cambio climático, ayudan a atenuar los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos extremos, del estrés térmico y de otros peligros climáticos. Se incluyen aquí los riesgos para las actividades empresariales, la salud de los/as trabajadores/as y la productividad laboral. Promover la diversidad y la inclusión en la población activa mejora el rendimiento empresarial¹³. La formalización del empleo de trabajadores/as informales, una dimensión fundamental de las buenas prácticas laborales, no

solo promueve los derechos de los/as trabajadores/as y mejora su acceso a la protección social, sino que también refuerza la resiliencia en los sectores que dependen de estos/as trabajadores/as, especialmente en el contexto de las ayudas estatales.

Centrarse en los grupos de interés reduce el riesgo y añade valor a los planes de descarbonización/adaptación.

La transición justa se está convirtiendo en un término vehicular, que facilita el alineamiento de los grupos de interés en diversas dimensiones de las prácticas empresariales, incluida la descarbonización, la gestión del capital humano, la conducta empresarial responsable, el respeto de los derechos humanos (incluidos los derechos laborales) y los Objetivos Mundiales. Aprovechar este marco para respaldar la alineación de los grupos de interés mejora la licencia de la empresa para desarrollar su actividad y consolida el apoyo a las decisiones empresariales.

FIGURA 7

La World Benchmarking Alliance (WBA), una alianza global de grupos de interés, entre los que figuran entidades financieras, organizaciones de la sociedad civil, plataformas empresariales/industriales, agencias gubernamentales, instituciones multilaterales, instituciones de investigación y otros, desempeña un papel fundamental en la evaluación y el cotejo comparativo de las aportaciones del sector privado a la consecución de los Objetivos Mundiales. La WBA ha desarrollado una Evaluación de la Transición Justa y un Marco de Transformación Social para mejorar la alineación de los grupos de interés y el acceso a la información relativa a los impactos sociales de las empresas, también en el contexto de la descarbonización. Los criterios comparativos de la WBA constituyen herramientas importantes que las empresas pueden utilizar para mejorar la conformidad con las expectativas de los grupos de interés y los incentivos relacionados con la transición justa.

La FIGURA 8 destaca las prácticas centradas en los grupos de interés que contribuyen a la alineación y la generación de confianza, reduciendo el riesgo de las estrategias de descarbonización y adaptación y añadiendo valor a estas.

6. Global Deal, A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE, 2021.

7. Workforce & Organizational Research Center, JOB QUALITY MAPS.

8. Los riesgos asociados a la gestión de las reorganizaciones empresariales se identificaron como un «punto ciego» a escala mundial. Moody's, RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES, 2021.

9. OIT, SCORE TRAINING: CATÁLOGO Y PROMOTING THE CAPACITY OF SUPPLIERS IN GLOBAL SUPPLY CHAINS.

10. Global Deal, A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE, 2021.

11. Just Transition Centre y The B Team, JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE.

12. El cincuenta y tres por ciento de los consultados en la encuesta denominada «Global Human Capital Trends 2020» de Deloitte indicaron que entre la mitad y la totalidad de sus empleados/as deberá modificar sus destrezas y capacidades en los próximos tres años; Deloitte, BEYOND RESKILLING.

13. Investor Responsibility Research Center Institute y Harvard Law School's Labor and Worklife Program, THE MATERIALITY OF HUMAN CAPITAL TO CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE, 2015.

PRÁCTICAS CENTRADAS EN LOS GRUPOS DE INTERÉS EN UNA TRANSICIÓN JUSTA

COMUNIDADES

Priorizar un compromiso sólido con las comunidades afectadas por las actividades, las cadenas de suministro o los planes de transición de una empresa genera oportunidades para: mejorar las relaciones con estas comunidades; desarrollar conjuntamente planes de inversión eficaces para la resiliencia de las comunidades; recabar su opinión sobre los planes de acción por el clima y su apoyo para estos; e identificar y mitigar los riesgos relacionados con los derechos humanos. El compromiso también mejora el acceso a la información relativa a los riesgos climáticos físicos y los riesgos no técnicos de los planes de transición.

CADENA DE SUMINISTRO

La colaboración con la cadena de suministro puede ayudar a las empresas a identificar y gestionar una amplia gama de riesgos, incluidos los riesgos tecnológicos, relacionados con las políticas, jurídicos y climáticos. La coordinación con los proveedores puede garantizar la identificación, el desarrollo y el despliegue de las tecnologías y las destrezas relacionadas necesarias para la producción hipocarbónica, contribuyendo así a la estabilidad de las cadenas de suministro y a las economías de escala en un mundo con cero emisiones netas. El compromiso a lo largo de la cadena de suministro también es importante para el diseño de estrategias de adaptación eficaces y de políticas que apoyen el desarrollo y la transición de las pymes.

GOBIERNOS

La integración de estándares medioambientales, laborales y de derechos humanos elevados en los bienes y servicios de una empresa puede mejorar las relaciones con las autoridades públicas, atenuando los riesgos legales y normativos. Esto también crea oportunidades en materia de contratación pública, ya que los gobiernos tienden a favorecer a los proveedores con perfiles sociales y medioambientales destacados. Un diálogo social sólido y el compromiso de los grupos de interés, junto con unas buenas prácticas laborales y en materia de derechos humanos, también pueden proporcionar a las empresas una mejor posición en el contexto de la implicación en la formulación de políticas, al reforzar su influencia en las leyes y la regulación.

CLIENTES

Priorizar la accesibilidad, la seguridad y la equidad en el diseño y la distribución de bienes y servicios, junto con un perfil medioambiental sólido conforme al ciclo de vida, reduce el riesgo y aumenta la demanda de productos mediante la mejora de la reputación empresarial, la fidelidad de los clientes y el reconocimiento de la marca, factores clave para obtener una ventaja competitiva en una economía con cero emisiones netas.

TRABAJADORES/AS

Respetar los derechos laborales y procurar la participación de las organizaciones de trabajadores/as en el diálogo social mejora las relaciones laborales y la productividad de los/as trabajadores/as, facilita la innovación y la planificación, y reduce una amplia gama de riesgos y costes. Para más información, véase «El diálogo social y las buenas prácticas laborales reducen riesgos y costes y mejoran la productividad» en la [PÁGINA 16](#).

Los inversores y las entidades financieras actúan en lo que atañe a la transición justa, con consecuencias para las empresas

La *2020 Statement of Investment Commitment to Support a Just Transition on Climate Change* (Declaración de 2020 de Compromiso de los Inversores para Apoyar una Transición Justa en materia de Cambio Climático), coordinada por los Principios para la Inversión Responsable (PIR) de las Naciones Unidas, fue respaldada por inversores que representan más de 10 billones USD en activos, lo que indica su compromiso de integrar las consideraciones laborales y sociales en las estrategias climáticas. La Declaración y la *GUIDE FOR INVESTOR ACTION*¹⁴ que la acompaña abordan cinco ámbitos fundamentales para la acción de los inversores: la estrategia de inversión, la implicación de la empresa, la asignación de capital, la promoción de políticas y las asociaciones, y el aprendizaje y la transparencia. La *GLASGOW FINANCIAL ALLIANCE FOR NET ZERO*, la alianza mundial de agentes del sector financiero comprometidos con la reducción a cero de las emisiones netas, también ha integrado la transición justa en sus *DIRECTRICES OFICIALES* sobre las buenas prácticas tanto para las instituciones financieras como para las empresas que financian, así como en su promoción de políticas.

La actividad del sector financiero relacionada con la transición justa genera tanto oportunidades como riesgos para las empresas. Puede que a las empresas o proyectos que cumplan los estándares ecológicos/sociales/etc. de instrumentos de deuda especializados se les ofrezcan condiciones de financiación favorables. Por ejemplo, la financiación de la transición crece como medio para financiar planes de transición, y varias normas pertinentes incluyen criterios relacionados con la transición justa. Además, los accionistas han intensificado el activismo relacionado con las dimensiones ASG en los últimos años, también a través de acuerdos de participación y representación. La transición justa se ha convertido en un tema clave en esta participación, ya que los inversores han mostrado preocupación tanto por los impactos sociales como por los riesgos empresariales en los ámbitos pertinentes. Establecer buenas prácticas en el ámbito de la transición justa ayuda a las empresas a atraer deuda y capital en acciones y a adecuarse mejor a las expectativas de los inversores, evitando una acción de mayor confrontación de los accionistas.

La mayor atención prestada por los inversores a las prácticas e impactos empresariales en materia ASG se refleja en los marcos de información sobre sostenibilidad desarrollados por los reguladores financieros y los organismos reguladores independientes, como el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) y el Global Sustainability Standards Board (GSSB), responsables de las normas de la GRI. La transición justa puede ayudar a las empresas a identificar y gestionar varios aspectos esenciales de preocupación de los inversores en el panorama de la elaboración de informes de riesgos y de impacto, especialmente en un contexto en el que los derechos

humanos y la gestión del capital humano surgen como temas clave de divulgación, junto con las divulgaciones relacionadas con el clima.

Las empresas miembros del Pacto Mundial de la ONU también pueden utilizar su «Comunicación sobre Avances» como plataforma para informar sobre las dimensiones esenciales relacionadas con la transición justa, incluidos los derechos laborales, los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental.

El apoyo a una transición justa en el conjunto de la economía reduce los riesgos sistémicos

El apoyo del sector privado a una transición justa (también directamente a través de prácticas empresariales sólidas y, en términos más generales, mediante el diálogo social tripartito, la promoción de políticas y las asociaciones) contribuye al crecimiento y el desarrollo económicos. Esto mitiga los riesgos sistémicos relacionados con la economía, la desigualdad y la pobreza¹⁵. Y al facilitar una rápida transición hacia la neutralidad climática, una transición justa también mitiga los riesgos sistémicos creados por el propio cambio climático, incluidos los riesgos para la estabilidad y el crecimiento económicos, la seguridad mundial y la salud pública.

HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA COMO REALIDAD PARA LAS EMPRESAS

Las empresas grandes y pequeñas son agentes fundamentales del cambio en la ambición compartida de construir un mundo justo y sostenible. La transformación estructural de la transición hacia la neutralidad climática brinda una oportunidad única en un siglo para colocar la justicia, los derechos humanos, la equidad y la sostenibilidad en el centro de nuestras economías y sociedades. Aprovechar las oportunidades de la acción por el clima y gestionar sus retos depende de la acción y el apoyo del sector privado.

Los principios de la transición justa ofrecen a las empresas una valiosa orientación para hacer de este empeño una realidad. El presente informe para empresas describe las acciones prioritarias que pueden emprender todas las empresas, e identifica varios ámbitos de trabajo en los que pueden aplicarse los principios de la transición justa. En cualquier caso, no existe un plan director universal. Por este motivo, el primer paso consiste en comenzar a trazar su propio curso teniendo en cuenta el impacto y la influencia de su empresa: desarrollar capacidades internas, catalogar los puntos de contacto esenciales e identificar prioridades. Una transición justa constituye una oportunidad para su empresa, una prioridad para nuestra sociedad y una necesidad para nuestro planeta.

14. Desarrollado conjuntamente por los PIR de las Naciones Unidas, el Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment de la London School of Economic and Political Science y la Iniciativa para la Inversión Responsable de la Universidad de Harvard.
15. Foro Económico Mundial, *GLOBAL RISKS REPORT 2022*.

GLOSARIO DE TÉRMINOS ESENCIALES UTILIZADOS EN EL PRESENTE INFORME PARA EMPRESAS

B

Bipartito

Participación de los/as representantes de trabajadores/as y de empleadores/as.

C

Conducta empresarial responsable

La conducta empresarial responsable alude a la expectativa, y a las normas de conducta relacionadas, de que todas las empresas eviten y aborden los efectos negativos de sus actividades, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible en los países en los que actúan. Además de la expectativa de que las empresas cumplan con creces las leyes y reglamentos nacionales, la conducta empresarial responsable se formula en normas reconocidas internacionalmente, incluidos los **DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU**, los **PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS (PRNU)**, la **DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (Declaración sobre las EMN)**, las **DIRECTRICES DE LA OCDE PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES (Directrices de la OCDE)** y los **DERECHOS DEL NIÑO Y PRINCIPIOS EMPRESARIALES**.

D

Derechos en el trabajo

Los **PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO** comprenden la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la erradicación efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable se añadió a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en junio de 2022.

Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y la libertad, la ausencia de esclavitud y tortura, la libertad de opinión y expresión, el derecho al trabajo y la educación, y muchos otros. A todos/as les asisten estos derechos, sin discriminación. La Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de la ONU en 1948, establece que los derechos humanos fundamentales deben protegerse universalmente. La Declaración inspiró la adopción de más de 70 tratados sobre derechos humanos, aplicados de manera permanente a escala mundial y regional.

Diálogo social

El diálogo social comprende todos los tipos de negociación, consulta o puesta en común de información entre los/as representantes de los gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as, o entre sus representantes, respecto a cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. El diálogo social constituye tanto un medio para lograr los objetivos sociales y económicos como un objetivo en sí mismo, ya que otorga a las personas voz y capacidad de participación en sus sociedades y

lugares de trabajo. Puede ser bipartito, entre trabajadores/as y empleadores/as (es decir, interlocutores sociales) o tripartito, con inclusión del gobierno. El diálogo social puede mejorar el diseño de las medidas estratégicas, contribuir a su ejecución efectiva y elevar la calidad de los resultados. Véase OIT, [DIÁLOGO SOCIAL](#). En algunas jurisdicciones, el diálogo social es una condición necesaria para la reestructuración empresarial.

F

Fase de acceso a la transición

El crecimiento de las empresas, las industrias y las tecnologías ecológicas.

Fase de salida de la transición

Descarbonización profunda en industrias de emisión elevada.

Inclusión social

La inclusión social significa mejorar los términos en los que las personas participan en la sociedad, especialmente las desfavorecidas, y depende del refuerzo de las oportunidades, del acceso a los recursos, de su voz y del respeto de los derechos humanos.

Interlocutores sociales

Organizaciones de trabajadores/as, como los sindicatos, y organizaciones patronales.

J

Justicia climática

La justicia climática es un concepto y un movimiento que aborda el hecho de que los beneficios y las cargas del cambio climático se distribuyen de manera desigual, y que muchos de los que sufren los peores efectos del cambio climático son los que menos hicieron para causarlo. Por consiguiente, la justicia climática hace hincapié en las distintas funciones y responsabilidades del Sur y el Norte Globales en la respuesta al cambio climático. Al igual que la transición justa, la justicia climática comparte el ideal de unir justicia social y sostenibilidad medioambiental. Las organizaciones dedicadas a la justicia climática pueden ser poderosas aliadas en una transición justa y ofrecen perspectivas valiosas respecto a algunos de sus procesos primordiales.

Aunque sus principios son de naturaleza internacional, las organizaciones de justicia climática tienden a representar movimientos de base situados en contextos locales. Por el contrario, las Directrices de Transición Justa de la OIT representan un marco cuyos objetivos y principios rectores han sido acordados por un conjunto amplio y diverso de grupos de interés a escala internacional. Los principios de la transición justa poseen relevancia entre regiones y sectores económicos y se reconocen en tratados internacionales como el Acuerdo de París.

Justicia medioambiental

La justicia medioambiental es un concepto y un movimiento para abordar la exposición injusta de las comunidades pobres y marginadas a los daños asociados a la extracción de recursos, los residuos peligrosos y otros usos del suelo. Al igual que la transición justa, la justicia medioambiental comparte el ideal de unir justicia social y sostenibilidad medioambiental. Las organizaciones dedicadas a la justicia medioambiental pueden ser poderosas aliadas en una transición justa, y ofrecen perspectivas valiosas respecto a algunos de sus procesos primordiales. Véase, por ejemplo, los [PRINCIPIOS DE JEMEZ PARA LA ORGANIZACIÓN DEMOCRÁTICA](#).

Las organizaciones de justicia medioambiental tienden a representar movimientos de base situados en contextos locales. Por el contrario, la transición justa es un marco cuyos términos han sido acordados por un conjunto amplio y diverso de grupos de interés a escala nivel internacional, con relevancia entre regiones y sectores económicos, y que está reconocido en tratados internacionales como el Acuerdo de París.

L

Libertad de asociación

La libertad de asociación es el derecho a formar organizaciones y a unirse a estas, incluidas las que representan el interés propio en las negociaciones y/o la formulación de políticas, como los sindicatos y las asociaciones empresariales. Se trata de un derecho humano fundamental en virtud de la [DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS \(DUDH\)](#). Está estrechamente vinculado al derecho a la negociación colectiva, ya que es la voz colectiva de los/as trabajadores/as la que les permite participar en debates y negociaciones significativos con los/as empleadores/as.

M

Marco de políticas de las Directrices de la OIT

El marco de políticas de las Directrices para la transición justa de la OIT aborda nueve ámbitos esenciales de la formulación de políticas: políticas macroeconómicas y de crecimiento; políticas industriales y sectoriales; políticas empresariales; desarrollo de competencias; seguridad y salud en el trabajo; protección social; políticas activas del mercado de trabajo; derechos; y diálogo social y tripartismo. También esboza los mecanismos institucionales necesarios para abordar los retos de la transición justa, incluida la necesidad de coherencia entre políticas.

N

Negociación colectiva

Negociación de salarios y otras condiciones del empleo por una organización de trabajadores/as.

O

Organización Internacional del Trabajo

La [ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO \(OIT\)](#) es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Establece normas laborales internacionales, promueve los derechos en el trabajo y fomenta las oportunidades de empleo decente, la mejora de la protección social y el refuerzo del diálogo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo. La OIT cuenta con una estructura singular que reúne a gobiernos y representantes de los/as empleadores/as y los/as trabajadores/as. La OIT cuenta con 187 Estados miembros y es una de las agencias más antiguas de las Naciones Unidas. Véase OIT, [FOLLETO](#).

P

Principios rectores de la transición justa

Los principios rectores de la transición justa, que figuran en las Directrices de la OIT, se refieren a continuación. Estos principios se desarrollaron en el contexto de la política pública, pero poseen relevancia para otros agentes, incluidas las empresas: «a) Es preciso contar con un consenso social sólido sobre el objetivo de la sostenibilidad y las vías para alcanzarlo. El diálogo social debe formar parte integrante del marco institucional para la formulación y la aplicación de políticas en todos los niveles. Se debería llevar a cabo un proceso de consultas fundamentado, adecuado y continuo con todos/as los/as interesados/as pertinentes. b) Las políticas deben respetar,

promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. c) Las políticas y los programas deben tomar en consideración la clara dimensión de género de muchos de los desafíos y de las oportunidades ambientales. Deberían, de hecho, preverse políticas concretas en materia de género para promover el logro de resultados equitativos. (d) Las políticas de los ministerios de economía, medio ambiente, asuntos sociales, educación y formación, y trabajo deben ser coherentes entre sí a fin de crear un entorno propicio para que empresas, trabajadores/as, inversores y consumidores acepten e impulsen la transición hacia economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles. (e) Esas políticas coherentes deben también constituir un marco de transición justa para todos/as con el fin de promover la creación de más empleos decentes e incluso, si procede, prever la repercusión en el empleo y favorecer una protección social adecuada y sostenible frente a la pérdida de empleos y los desplazamientos, así como el desarrollo de competencias y el diálogo social, incluido el ejercicio efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (f) No existe una única solución válida para todos/as. Las políticas y los programas han de elaborarse teniendo en cuenta las condiciones concretas de cada país, como por ejemplo, su grado de desarrollo, los sectores económicos y el tipo y tamaño de las empresas. g) En la ejecución de las estrategias de desarrollo sostenible se ha de fomentar la cooperación internacional entre los países. En este contexto, recordamos el documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), en particular, su sección VI sobre los medios de ejecución».

Protección social

La protección social, o la seguridad social, es el conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad a lo largo de todo el ciclo de vida. La protección social comprende nueve ámbitos principales: prestaciones para menores y familiares, protección de la maternidad, ayuda por desempleo, prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones por enfermedad, protección de la salud, prestaciones por vejez, prestaciones por discapacidad y pensiones de viudedad y orfandad.

S

Salario mínimo vital

El salario necesario para que un/a trabajador/a satisfaga necesidades básicas como las de la vivienda, la alimentación, la asistencia sanitaria y otras. Los salarios mínimos vitales varían de unas regiones a otras, dependiendo del coste de la vida local, y suelen ser superiores a los salarios mínimos legales. Los salarios mínimos vitales evitan que los/as trabajadores/as caigan en la pobreza.

T

Trabajo decente

El trabajo decente comprende cuatro pilares: empleo pleno y productivo, derechos en el trabajo, diálogo social y protección social.

Transición justa

Una transición justa maximiza las oportunidades sociales y económicas de la acción por el clima, al tiempo que gestiona cuidadosamente sus retos. Arraigada en el desarrollo sostenible, una transición justa se sirve de las estrategias medioambientales para fomentar el trabajo decente, promover la inclusión social y erradicar la pobreza. Depende de un proceso justo basado en el diálogo social (entre representantes de las empresas y trabajadores/as y, en ocasiones, de los gobiernos), la implicación de los grupos de interés entre todos los colectivos afectados, incluidas las comunidades afectadas, así como el respeto universal de los derechos laborales fundamentales y otros derechos humanos. Se trata de un enfoque global que afecta a cada sector económico (no solo al de la energía), a cada región y a cada país.

Tripartito

Participación de representantes de trabajadores/as, empleadores/as y gobiernos.

GUÍA DE RECURSOS

1. MARCOS FUNDAMENTALES: SENTAR LAS BASES

La visión, las oportunidades y los retos fundamentales, y los principios rectores de la transición justa se establecen en las [DIRECTRICES PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES PARA TODOS](#) (Directrices de la OIT), adoptadas en 2015 mediante un consenso tripartito internacional. Las Directrices de la OIT ofrecen un marco de políticas, así como orientaciones prácticas para los gobiernos y los interlocutores sociales respecto al modo de formular, ejecutar y supervisar dicho marco. La transición justa representa un enfoque integrado del desarrollo sostenible, representado actualmente por [LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE \(OBJETIVOS MUNDIALES\)](#). Asimismo, el [ACUERDO DE PARÍS](#) enmarca la acción por el clima en el contexto de la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible, y reconoce «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional».

El apoyo empresarial a una transición justa parte de una base constituida por una conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Esta base se establece en los [DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU](#), la [DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL](#) (Declaración sobre las EMN), los [PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS \(PRNU\)](#) y las [DIRECTRICES DE LA OCDE PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES](#) (Directrices de la OCDE).

Sobre la base de este informe, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo han elaborado un curso de e-learning titulado [INTRODUCTION TO JUST TRANSITION](#) (Introducción a la transición justa) para ayudar a las empresas interesadas en aprender sobre la transición justa y empezar a planificarla.

2. RECURSOS GENERALES: CONOCER EL PANORAMA GENERAL

[PERSPECTIVAS SOCIALES Y DEL EMPLEO EN EL MUNDO 2018 DE LA OIT: SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL CON EMPLEO](#) ofrece un marco amplio para una transición justa mundial, y proporciona diversas perspectivas sobre los vínculos entre la sostenibilidad medioambiental y el mundo del trabajo, incluido el trabajo decente, los empleos verdes y las empresas ecológicas, el diálogo social, las normas laborales, la protección social y las destrezas

ecológicas. Esta investigación se desarrolla adicionalmente en una amplia base de datos de estudios sectoriales, regionales y temáticos que puede consultarse en las [PUBLICACIONES DE LA OIT SOBRE LOS EMPLEOS VERDES](#).

Desarrollada en el contexto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), la [DECLARACIÓN SOBRE TRANSICIÓN JUSTA DE LA COP26](#) esboza las prioridades fundamentales para respaldar una transición justa a escala internacional. Su [JUST TRANSITION OF THE WORKFORCE, AND THE CREATION OF DECENT WORK AND QUALITY JOBS: TECHNICAL PAPER](#) ofrece una visión general de la labor de la CMNUCC en materia de transición justa, con información sobre los vínculos entre la transición justa y las políticas y acciones de atenuación del cambio climático.

La Organización Internacional de Empleadores/as (OIE), que representa a más de 150 organizaciones patronales nacionales y 50 millones de empresas, publicó una Nota orientativa [MAKE TRANSITIONS WORK: CLIMATE CHANGE AND EMPLOYMENT](#) (también publicada como [DOCUMENTO DE POLÍTICA](#)), en la que se detallan los retos y las oportunidades para la política social y de empleo en el contexto del cambio climático. El [GUIDANCE PAPER ON EMPLOYMENT, JUST TRANSITION, AND CLIMATE GOVERNANCE](#) ofrece un resumen de la evolución más reciente de los debates internacionales sobre el clima que afectan a las empresas, como la COP26 y el [PACTO DE GLASGOW POR EL CLIMA](#). El documento de orientación también ofrece directrices sobre el modo en que las organizaciones patronales pueden apoyar a sus miembros en el tratamiento de cuestiones relacionadas.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) representa a 200 millones de trabajadores/as en 163 países, incluidas 332 entidades afiliadas nacionales y varias organizaciones regionales. El Centro de Transición Justa de la Confederación elaboró el documento [JUST TRANSITION: A REPORT FOR THE OECD](#), en el que se esbozan los conceptos y principios esenciales de una transición justa, con ejemplos de cómo se aplica ésta a escala empresarial, nacional, comunitaria y de los inversores.

[CUTTING BILLS AND CREATE JOBS](#) un estudio de la We Mean Business Coalition, demuestra que las políticas gubernamentales que aceleran la transición hacia una energía más limpia y la neutralidad climática reducirán las facturas de la energía futuras y crearán empleo, al tiempo que mantendrán el crecimiento del PIB en las economías tanto avanzadas como en desarrollo. [TRANSICIÓN JUSTA Y ENERGÍA RENOVABLE: INFORME PARA EMPRESAS](#) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas explora las políticas necesarias para integrar la transición justa en los proyectos de energía renovable, proporciona un programa de sensibilización para que las empresas influyan en esas políticas

de manera responsable, ilustra ejemplos de iniciativas avanzadas por las empresas y describe 10 recomendaciones para que las empresas impulsen una transición justa tanto dentro como fuera de sus organizaciones.

3. TEMAS PRINCIPALES: ENTENDER SUS ASPECTOS

Género

El documento técnico de la OIT [JUST TRANSITION: AN ESSENTIAL PATHWAY TO ACHIEVING GENDER EQUALITY AND SOCIAL JUSTICE](#) esboza el modo en que una transición justa resulta fundamental para que la acción por el clima en el mundo laboral responda a las cuestiones de género. Pone de relieve la dimensión de género de los efectos derivados del cambio climático y las actividades de mitigación y adaptación, e identifica vías de actuación política y buenas prácticas a este respecto.

[JUST TRANSITION AND GENDER – A REVIEW](#), un informe especializado elaborado por Samantha Smith, del Just Transition Centre, para ONU Mujeres, ofrece una perspectiva del movimiento laboral respecto a la dimensión de género de la transición justa y su enorme importancia en una respuesta eficaz a la emergencia climática.

Competencias

El informe de la OIT [SKILLS FOR A GREENER FUTURE: A GLOBAL VIEW](#), se basa en 32 estudios nacionales y ofrece una visión global del efecto de la transición a la neutralidad climática en las competencias y las políticas necesarias para apoyar el desarrollo de competencias ecológicas.

Diálogo social

La [CONTRIBUTION OF SOCIAL DIALOGUE TO THE 2030 AGENDA](#) de la CSI describe la importancia del diálogo social para la consecución de los objetivos mundiales, e incluye estudios de caso y buenas prácticas. [A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE](#) se expone en este informe de Global Deal.

La OIT publicó una guía para el [DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO NACIONAL](#), que puede ayudar a las empresas en sus esfuerzos por colaborar con gobiernos y organizaciones de trabajadores/as a escala nacional. El Documento de trabajo de la OIT [THE ROLE OF TRIPARTITE SOCIAL DIALOGUE IN FACILITATING A JUST TRANSITION: EXPERIENCES FROM SELECTED COUNTRIES](#) analiza el papel del diálogo social tripartito en el apoyo a los lugares de trabajo ecológicos y el fomento de las transiciones justas a escala empresarial.

El diálogo social transfronterizo en las cadenas de suministro mundiales plantea retos especiales que se abordan en este [INFORME DE LA OIT PARA EL DEBATE EN LA REUNIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL TRANSFRONTERIZO](#) y en las [CONCLUSIONES FINALES DE LA REUNIÓN. EL INFORME](#)

[DE LA OIT GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS: ACHIEVING DECENT WORK IN GLOBAL SUPPLY CHAINS](#) ofrece información más detallada sobre la manera en que estos acuerdos, celebrados entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales, promueven el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales.

[EL INFORME SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL 2022: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAS DE UNA RECUPERACIÓN INCLUSIVA, SOSTENIBLE Y RESILIENTE](#) de la OIT, la primera edición de este emblemático informe, se centra en el papel de la negociación colectiva en la mitigación del impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos.

Protección social

[THE ROLE OF SOCIAL PROTECTION IN JUST TRANSITION](#) (El papel de la protección social en la transición justa) se esboza en este informe de la CSI.

Calidad del empleo

[THE GREEN JOBS ADVANTAGE: HOW CLIMATE-FRIENDLY INVESTMENTS ARE BETTER JOB CREATORS](#) del World Resources Institute, con aportaciones de la CSI, demuestra que las inversiones sostenibles crean más puestos de trabajo que las inversiones equivalentes convencionales, y esboza medidas para garantizar que los nuevos empleos sean de calidad. [JOB QUALITY MAPS](#) y otros estudios asociados del Workforce & Organizational Research Center ofrecen perspectivas y pruebas sobre los atributos de la calidad del empleo que contribuyen a determinados aspectos del desempeño empresarial.

El Pacto Mundial de la ONU ofrece un recurso integral sobre [SALARIOS MÍNIMOS VITALES](#), que comprende la relación con el desarrollo sostenible, el argumento empresarial y las posibilidades para la acción.

Erradicación de la pobreza

[EL INFORME SOBRE LA «TRANSICIÓN JUSTA» EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA: ERRADICAR LA POBREZA DENTRO DE LOS LÍMITES PLANETARIOS](#) de la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aborda las posibilidades de que una transición justa refuerce los derechos humanos de las personas que viven en la pobreza.

Adaptación y resiliencia

[TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO: INFORME PARA EMPRESAS](#) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas destaca el importante papel de las medidas de adaptación para las grandes empresas multinacionales que aspiran a lograr una transición justa. Se centra en cómo pueden las empresas adaptarse para minimizar los riesgos y los impactos del cambio climático de una manera justa y equitativa. El informe también incluye recomendaciones para que las empresas logren una transición justa para la adaptación al cambio climático.

Jóvenes y niños/as

Las mujeres y los hombres jóvenes son especialmente vulnerables al impacto del cambio climático en el mundo laboral. Al mismo tiempo, los/as jóvenes tienden a mantener mayores aspiraciones laborales que beneficien a la sociedad y la sostenibilidad medioambiental. Pueden adquirir con mayor facilidad las nuevas destrezas requeridas en la economía ecológica. En el informe [GREEN JOBS FOR YOUTH](#) y en el informe de la OIT [GREEN JOBS AND GREEN FUTURES FOR YOUTH](#) puede encontrarse una visión de conjunto de tales dinámicas y oportunidades afines. Crear oportunidades para los/as jóvenes depende de un entorno propicio para las empresas ecológicas, como se analiza en el informe [GROWING GREEN: FOSTERING A GREEN ENTREPRENEURIAL ECOSYSTEM FOR YOUTH](#).

Los/as niños/as son especialmente vulnerables a la muerte y a los daños causados por el cambio climático. Son menos capaces de sobrevivir a condiciones meteorológicas extremas, y son más susceptibles a sustancias químicas tóxicas, cambios de temperatura y enfermedades. Si sobreviven, estos daños duran toda la vida, perpetuando y profundizando la desigualdad y la pobreza durante generaciones. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) estima que casi todos/as los/as niños/as de la Tierra se encuentran expuestos actualmente al menos a una crisis y a situaciones de estrés climáticas y medioambientales, y que en torno a 1.000 millones de niños/as se encuentran en situación de «riesgo extremo elevado». Uno de cada cuatro fallecimientos de niños/as menores de cinco años es atribuible a entornos poco saludables. Para más información, véanse los informes [MAKING CLIMATE AND ENVIRONMENT POLICIES FOR & WITH CHILDREN AND YOUNG PEOPLE](#) Y [CLIMATE CRISIS IS A CHILD RIGHTS CRISIS](#).

Derechos humanos

[JUST TRANSITIONS FOR ALL: BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND CLIMATE ACTION](#), del Institute for Human Rights and Business, describe los vínculos clave entre la transición justa y los derechos humanos, y ofrece directrices sobre el modo en que las empresas pueden servirse de las buenas prácticas en materia de derechos humanos para facilitar una transición justa.

[LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y EL CAMBIO CLIMÁTICO: DE VÍCTIMAS A AGENTES DEL CAMBIO POR MEDIO DEL TRABAJO DECENTE](#) describe la importancia del programa de trabajo decente para empoderar a mujeres y hombres indígenas como socios en el desarrollo sostenible y la acción por el clima.

4. ORIENTACIÓN PARA EMPRESAS: PASAR A LA ACCIÓN

ESTRATEGIA

[JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE](#) del Just Transition Centre y The B Team es un recurso fundamental que esboza la acción empresarial en una transición justa e incluye una descripción de el argumento empresarial, así como recomendaciones estructuradas en tres pasos: participar, planificar, promulgar. [JUST ENERGY TRANSITION: A FRAMEWORK FOR COMPANY ACTION](#), del



Council for Inclusive Capitalism, es una guía centrada en la actividad empresarial respecto a las prácticas empresariales que contribuyen a una transición justa. [SDG COMPASS](#), desarrollada por la GRI, el Pacto Mundial de la ONU y el Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible, ofrece a las empresas orientación sobre sus aportaciones a los Objetivos Mundiales, incluida la conformidad de sus estrategias y la medición y gestión del impacto.

DILIGENCIA DEBIDA Y EVALUACIONES DE RIESGO/ IMPACTO

Los [PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS](#) abordan las buenas prácticas en materia de derechos humanos, que comprenden una serie de prácticas pertinentes para las cadenas de suministro, incluida la diligencia debida en materia de derechos humanos. [DERECHOS DEL NIÑO Y PRINCIPIOS EMPRESARIALES](#) ofrece orientación a las empresas sobre la gama completa de medidas que pueden adoptar en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad para respetar y apoyar los derechos del menor. La Corporación Financiera Internacional (parte del Grupo del Banco Mundial) desarrolló las [PERFORMANCE STANDARDS ON ENVIRONMENTAL AND SOCIAL SUSTAINABILITY](#) (Normas de desempeño sobre sostenibilidad medioambiental y social de la CFI) como marco para guiar las evaluaciones de riesgos medioambientales y sociales, incluida la orientación sobre la implicación de los grupos de interés y las divulgaciones relacionadas con proyectos. Las normas de desempeño de la CFI se utilizan a menudo con las [WORLD BANK GROUP ENVIRONMENTAL, HEALTH AND SAFETY GUIDELINES](#) (Directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial, Directrices sobre MASS), que sirven como referencia técnica.

CADENAS DE SUMINISTRO Y ADQUISICIÓN

[TRANSICIÓN JUSTA EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO: INFORME PARA EMPRESAS](#) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ayuda a las empresas a gestionar mejor los riesgos climáticos situando el concepto de Transición Justa en el centro de la planificación de la transición y las estrategias de gestión de riesgos y como pilar clave para la gestión general de las cadenas de suministro.

El Pacto Mundial de la ONU también ofrece un [DECENT WORK TOOLKIT FOR SUSTAINABLE PROCUREMENT](#), que incluye herramientas para comprender la importancia del trabajo decente, comunicar el significado del trabajo decente a proveedores e incorporar el trabajo decente en los procesos empresariales. La labor del Pacto Mundial de la ONU respecto a los salarios mínimos vitales (véase el apartado 3) también aborda el modo en que puede lograrse que se ofrezcan estos salarios en las cadenas de suministro.

[MORE THAN A MEGAWATT: EMBEDDING SOCIAL & ENVIRONMENTAL IMPACT IN THE RENEWABLE ENERGY PROCUREMENT PROCESS](#), elaborada por Salesforce and

partners, es una guía para la integración de la consideración de los impactos sociales y medioambientales en el ámbito de la contratación de energías renovables. En una línea similar, [PRACTICES FOR JUST, SUSTAINABLE AND EQUITABLE DEVELOPMENT OF CLEAN ENERGY](#) de Ceres esboza buenas prácticas existentes a este respecto. El Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) ha desarrollado [MINING PRINCIPLES](#) para que el sector pueda contribuir a la consecución de los Objetivos Mundiales y el Acuerdo de París, incluso maximizando los beneficios de la actividad minera para las comunidades locales y gestionando cualquier impacto negativo.

PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)

Existe una serie de recursos creados específicamente para las pymes, que abordan sus problemas específicos y facilitan la coordinación. El [SME CLIMATE HUB](#) es una iniciativa mundial que capacita a pequeñas y medianas empresas para emprender acciones por el clima y construir empresas resilientes para el futuro. El Climate Hub ofrece acceso a varias herramientas educativas, de medición y de elaboración de informes, incluida [ClimateFit](#).

[CLIMATE FIT](#) es un curso de formación para ayudar a las pymes a reducir las emisiones e integra la formación respecto a las personas y las comunidades. El Hub también ofrece una [FINANCIAL SUPPORT GUIDE](#) para ayudar a las pymes a acceder al apoyo financiero prestado por instituciones financieras, grandes empresas e instituciones públicas o de desarrollo. La [B IMPACT ASSESSMENT](#) de B Labs ofrece a las pymes una herramienta para medir, gestionar y mejorar los impactos en el medio ambiente, las comunidades, los/as clientes/as, los/as proveedores/as, los/as empleados/as y los/as accionistas/as.

El [PROGRAMA ENABLING ENVIRONMENT FOR SUSTAINABLE ENTERPRISES DE LA OIT](#) se ha diseñado para ayudar a los grupos de interés, incluidas las empresas, especialmente las pymes, a identificar las principales restricciones al desarrollo empresarial. El programa también pretende fomentar el diálogo tripartito para generar recomendaciones sobre políticas compartidas, apoyar la adopción de políticas eficaces y fomentar el crecimiento empresarial. Sobre la base de las [CONCLUSIONES RELATIVAS A LA PROMOCIÓN DE EMPRESAS SOSTENIBLES](#) de la Conferencia Internacional del Trabajo 2007 de la OIT, el programa describe 17 pilares de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.

La [SME ENGAGEMENT STRATEGY: 2021-2023](#) del Pacto Mundial de la ONU establece su estrategia y su visión para acelerar y ampliar la implicación significativa de las pymes en el ámbito de la sostenibilidad.

MEDICIÓN, INFORMES Y COMUNICACIONES

Las empresas pueden comunicar sus ambiciones en materia de transición justa como parte de su estrategia o visión generales y/o servirse de las plataformas existentes para tal fin. Esto incluiría el [BUSINESS PLEDGE FOR A JUST TRANSITION](#) del Secretario General de las Naciones Unidas, desarrollado en cooperación con The B Team, o la [JUST TRANSITION COMMITMENT DATABASE](#)

del Council for Inclusive Capitalism.

La medición y la elaboración de informes sobre los avances en cuestiones relacionadas con la transición justa pueden respaldarse mediante marcos fundamentales para la elaboración de informes, como las normas de la GRI, relativas a la notificación de impactos sociales y medioambientales; la Workforce Disclosure Initiative, un marco para la notificación de prácticas laborales; y las [SASB STANDARDS](#) (Normas del SASB), que facilitan la identificación y la notificación de factores de sostenibilidad financieramente significativos. Las Normas del SASB servirán como marco fundacional para las [NORMAS DEL ISSB](#) (Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad), que se están desarrollando. Además, el [SISTEMA IRIS+](#) de la Global Impact Investing Network apoya la medición y la gestión de los impactos sociales y medioambientales. [FROM THE GRAND TO THE GRANULAR: TRANSLATING JUST TRANSITION AMBITIONS INTO INVESTOR ACTION](#), del Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment de la London School of Economics, incluye un apéndice, pp. 36–38, en el que se identifican los aspectos esenciales de la transición justa y se vinculan estos a las normas de elaboración de informes existentes. Además, el [INITIAL FRAMEWORK OF SOCIAL INDICATORS FOR INVESTMENTS IN A JUST TRANSITION](#), desarrollado por Synergy para la ONG sudafricana Trade & Industrial Policy Strategies (TIPS), también incluye una correlación con los ODS de las Naciones Unidas y los indicadores IRIS+ (pp. 23–24).

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) cuentan con un [MARCO DE ELABORACIÓN DE INFORMES](#) afiliado. (Las normas de la GRI también se revisaron recientemente para mejorar la coherencia con los PRNU.) La [TASKFORCE ON INEQUALITY-RELATED FINANCIAL DISCLOSURE](#) es un marco que se desarrolla para apoyar la medición y la elaboración de informes sobre las aportaciones de las empresas a la desigualdad social.

5. EVALUACIONES EMPRESARIALES: COMPRENDER LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Como complemento de las normas para la elaboración de informes corporativos, se utilizan varios marcos para evaluar las contribuciones de las empresas a una transición justa. Muchos de ellos se basan en los datos que las empresas facilitan públicamente. Esto incluye la [EVALUACIÓN DE LA TRANSICIÓN JUSTA](#) de la World Benchmarking Alliance (WBA), evaluada en sectores con altas emisiones, y el [MARCO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL](#), evaluado en todo el universo de la Alianza (las 2.000 empresas más influyentes del mundo). Las metodologías de la WBA se encuentran disponibles públicamente, lo que permite a los inversores y otros grupos de interés evaluar además a empresas situadas fuera de dicho universo. El [INDICADOR DE TRANSICIÓN JUSTA](#) de Climate Action 100+ también utiliza información disponible públicamente para evaluar las prácticas de transición justa de las empresas

con un mayor nivel de emisiones del mundo. El [RENEWABLE ENERGY & HUMAN RIGHTS BENCHMARK](#) utiliza información disponible públicamente para clasificar a las mayores empresas de energías renovables del mundo con respecto a sus prácticas en materia de derechos humanos. El [CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK](#) de la WBA compara la práctica empresarial en materia de derechos humanos. Este índice de referencia utiliza principalmente información disponible públicamente, pero también analiza fuentes externas para evaluar las respuestas empresariales a las acusaciones relacionadas con los derechos humanos. El informe de ShareAction [WORKFORCE DISCLOSURE IN 2021: TRENDS AND INSIGHTS](#) utiliza los datos divulgados a través de la Workforce Disclosure Initiative para examinar las tendencias y perspectivas clave de todas las empresas que facilitan información. En su informe [BANKING ON A LOW-CARBON FUTURE II](#) ShareAction realizó una encuesta para examinar la respuesta de los 20 mayores bancos de Europa al cambio climático, también en lo tocante a las cuestiones relacionadas con la transición justa.

ESG Solutions de Moody's, un proveedor de datos de ASG, aborda la transición justa en sus estudios, en su liderazgo de las ideas y en sus servicios. En el informe de la empresa de 2021, [RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES](#), se describe la relación entre la transición justa y el riesgo empresarial y se identifican lagunas fundamentales en las prácticas de las empresas. Se basa en una evaluación de las empresas de los sectores más expuestos a la transición a la neutralidad climática, y utiliza siete indicadores que atañen a la transición justa.

6. FINANCIACIÓN/INVERSIÓN: ALINEARSE CON LOS INVERSORES E INVERTIR PARA LOGRAR UN IMPACTO

[FINANCIACIÓN DE UNA TRANSICIÓN JUSTA: INFORME PARA EMPRESAS](#) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas explora cómo las instituciones y las funciones financieras pueden promover una transición justa abordando cuatro elementos centrales de las operaciones: estrategia, gobernanza, gestión de riesgos y métricas y objetivos.

UNA TRAYECTORIA DEL SECTOR FINANCIERO

El sector financiero desempeña un papel fundamental en la transición hacia la neutralidad climática. En los últimos años, reconociendo la necesidad de un enfoque global respecto a la reducción de las emisiones, numerosas instituciones financieras e inversores comprometidos con la neutralidad climática han comenzado a integrar los principios de transición justa en sus políticas y estrategias. Esto se refleja en diversas iniciativas específicas, así como en marcos mundiales fundamentales. Por ejemplo, la [GLASGOW FINANCIAL ALLIANCE FOR NET ZERO](#)¹⁶ (GFANZ), una coalición mundial de entidades financieras comprometidas con la descarbonización, ha comenzado a integrar principios de la transición justa en sus

16. La GFANZ incluye servicios bancarios, gestores de activos, propietarios de activos, seguros, proveedores de servicios y alianzas de consultores, así como una Iniciativa de Inversión Alineada.

directrices dirigidas a los sectores financiero y corporativo. En su [PROGRESS REPORT - NOV 2021](#), la Alianza recomienda la divulgación corporativa respecto al modo en que la estrategia de descarbonización apoya la transición justa como parte de las buenas prácticas en los planes de transición empresariales (pp. 60-61). Recomienda asimismo a las entidades financieras que integren los principios de la transición justa y los Objetivos Mundiales en sus planes de transición a la neutralidad climática (p. 71); sus metas (p. 73); y la promoción de políticas (p. 17). Además, su [CALL TO ACTION](#) dirigido a los gobiernos del G20 sitúa la transición justa como un factor principal en la acción efectiva por el clima.

En junio de 2022, GFANZ publicó un [PROYECTO DE DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN](#) para instituciones financieras sobre la manera de desarrollar y aplicar estrategias creíbles y de ambición elevada para lograr la neutralidad climática. (Se hace hincapié en las entidades financieras, aunque el marco común también pretende proporcionar información clara, coherente y útil a empresas, reguladores, gobiernos y otros grupos de interés). El marco incluye recomendaciones y directrices para [THE MANAGED PHASEOUT OF HIGH-EMITTING ASSETS](#) (La eliminación gradual y gestionada de activos de alta emisión) como parte de una transición justa a la neutralidad climática.

[FINANCE FOR A JUST TRANSITION AND THE ROLE OF TRANSITION FINANCE](#), elaborado por la OIT para el Grupo de Trabajo de Finanzas Sostenibles del G20 en mayo de 2022, ofrece orientación para alinear al sector financiero con los objetivos de la transición justa y el desarrollo sostenible. En el informe se identifican los elementos sociales y relacionados con el empleo que deben tenerse en cuenta en la toma de decisiones financieras, se ponen de relieve los elementos constitutivos de la infraestructura de los mercados financieros que podrían mejorarse, y se relacionan estos elementos constitutivos con otros de los marcos financieros de la transición emergentes.

INICIATIVAS BANCARIAS Y DE INVERSORES

Para los inversores, la transición justa ha surgido como un motivo de preocupación, y fundamenta una amplia gama de actividades, entre las que figuran la estrategia de inversión, la implicación corporativa, las decisiones de asignación de capital, la promoción de políticas y las asociaciones, además del aprendizaje y la coordinación. Estas se esbozan en la [STATEMENT OF INVESTOR COMMITMENT TO SUPPORT A JUST TRANSITION](#) (Declaración de 2020 de Compromiso de los Inversores para Apoyar una Transición Justa en materia de Cambio Climático) de los PIR DE las Naciones Unidas y en su guía adjunta: [CLIMATE CHANGE AND THE JUST TRANSITION: A GUIDE TO INVESTOR ACTION](#).

El sector bancario también refuerza su actividad relacionada con la transición justa. [Transacciones justas: Un Libro Blanco sobre la TRANSICIÓN JUSTA Y EL SECTOR BANCARIO](#) abarca muchos de estos avances tanto para los bancos comerciales como para las instituciones financieras de desarrollo. Los miembros de la [FINANCING THE JUST TRANSITION ALLIANCE](#), una alianza

de bancos, inversores, entidades financieras, universidades y sindicatos con sede en el Reino Unido, han emprendido diversas iniciativas para apoyar una transición justa. Estas se describen en el informe de la [Alliance de 2021 JUST ZERO](#).

IMPLICACIÓN DE LOS INVERSORES

En los últimos años, los inversores sostenibles han redoblado los esfuerzos en materia de compromiso corporativo para avanzar en la consecución de sus objetivos ASG. [FROM THE GRAND TO THE GRANULAR: TRANSLATING JUST TRANSITION AMBITIONS INTO INVESTOR ACTION](#) proporciona un marco para orientar la colaboración de los inversores con las empresas en apoyo de una transición justa. The Interfaith Center on Corporate Responsibility ha adoptado una [STATEMENT OF INVESTOR EXPECTATIONS ON JOB STANDARDS AND COMMUNITY IMPACTS IN THE JUST TRANSITION](#) (Declaración de expectativas de los inversores respecto a las normas laborales y los impactos en la comunidad en la transición justa) que describe las principales solicitudes de los inversores. [INVESTORS FOR A JUST TRANSITION](#) es una alianza de inversores centrada en el compromiso de las empresas para promover una transición justa. La World Benchmarking Alliance lidera las [COLLECTIVE IMPACT COALITIONS](#), que recogen el compromiso de los inversores con las empresas en materia de transición justa (véase la [CARTA A LOS INVERSORES](#)). Climate Action 100+ ha publicado recientemente los [PRIMEROS RESULTADOS](#) de su indicador de transición justa, que informarán las actividades de participación de la coalición de inversores.

Muchos sindicatos también son inversores institucionales, responsables de asignar y administrar el capital de inversión que financia las prestaciones de jubilación y salud de los/as trabajadores/as. Como reflejo de su enfoque activo respecto de la inversión, los sindicatos se han organizado a través del [COMMITTEE ON WORKERS' CAPITAL](#) y han desarrollado los [ITUC SHAREHOLDER RESOLUTION PRINCIPLES](#) con el fin de orientar la implicación de las empresas.

También existe un impulso creciente entre los inversores para apoyar los derechos humanos, entre otras vías, a través de la [INVESTOR ALLIANCE FOR HUMAN RIGHTS](#) y [ADVANCE](#), una iniciativa de gestión colaborativa para los derechos humanos y los asuntos sociales de los PIR de las Naciones Unidas.

INVERSIÓN DE IMPACTO

La inversión de impacto también desempeña un papel crucial en el apoyo a una transición justa. Las empresas pueden ser beneficiarias de capital de impacto, invertirlo, o desempeñar un papel específico en el ecosistema de la inversión de impacto. El informe del Impact Investing Institute [MOBILISING INSTITUTIONAL CAPITAL TOWARDS THE SDGS AND A JUST TRANSITION](#) ofrece una visión general del papel del sector. El Instituto también ofrece un conjunto de herramientas y una guía de implementación respecto a las [INVERSIONES DE IMPACTO LOCALIZADAS](#). El [JUST TRANSITION FINANCE CHALLENGE](#), puesto en marcha por el Impact Investing Institute en el Reino Unido, anunció recientemente sus planes para desarrollar una etiqueta de transición justa para productos de inversión.

El sistema de medición y gestión de impactos IRIS+ de la Global Impact Investing Network desempeña un papel fundamental en el ecosistema de la inversión de impacto, al facilitar prácticas de datos efectivas en torno a los impactos sociales y medioambientales. El sistema incorpora diversos impactos relacionados con la transición justa, entre los que figuran los que atañen a los EMPLEOS DE CALIDAD.

FINANCIACIÓN DEL DESARROLLO

Numerosas instituciones de financiación del desarrollo (IFD), incluidas instituciones nacionales, bilaterales y multilaterales, han mantenido durante mucho tiempo el trabajo decente como objetivo fundamental en el ámbito del desarrollo. A medida que la acción por el clima se ha trasladado al centro de sus estrategias, estas instituciones desempeñan actualmente un papel fundamental en el fomento de un enfoque coordinado respecto al trabajo decente, la acción por el clima y el desarrollo sostenible.

Sus capacidades en lo que se refiere al capital concesionario, la asistencia técnica y la coordinación con los responsables de la formulación de políticas constituyen activos relevantes. Los PRINCIPIOS DE ALTO NIVEL PARA LA TRANSICIÓN JUSTA DE LOS BMD representan un marco que han adoptado varias grandes IFD multilaterales con el fin de integrar la transición justa en sus actividades. A modo de ejemplo, el Banco Asiático de Desarrollo puso en marcha un MECANISMO DE TRANSICIÓN ENERGÉTICA y la estrategia del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo comprende la INICIATIVA DE TRANSICIÓN JUSTA.

En un informe sobre JUST TRANSITION IN THE INTERNATIONAL DEVELOPMENT CONTEXT se describe el modo en que el marco de transición justa facilita el desarrollo internacional en el contexto de la acción por el clima, haciendo especial hincapié en el papel de los sindicatos.

7. INICIATIVAS Y ACTIVIDADES DE LOS SOCIOS DE THINK LAB: TRABAJAR JUNTOS

La OIT acoge la INICIATIVA DE ACCIÓN CLIMÁTICA PARA EL EMPLEO, una iniciativa mundial de colaboración encaminada a apoyar una transición justa, que acoge favorablemente a los miembros de la comunidad empresarial que adoptan y aplican medidas de transición justa. En cada país, la Iniciativa apoya

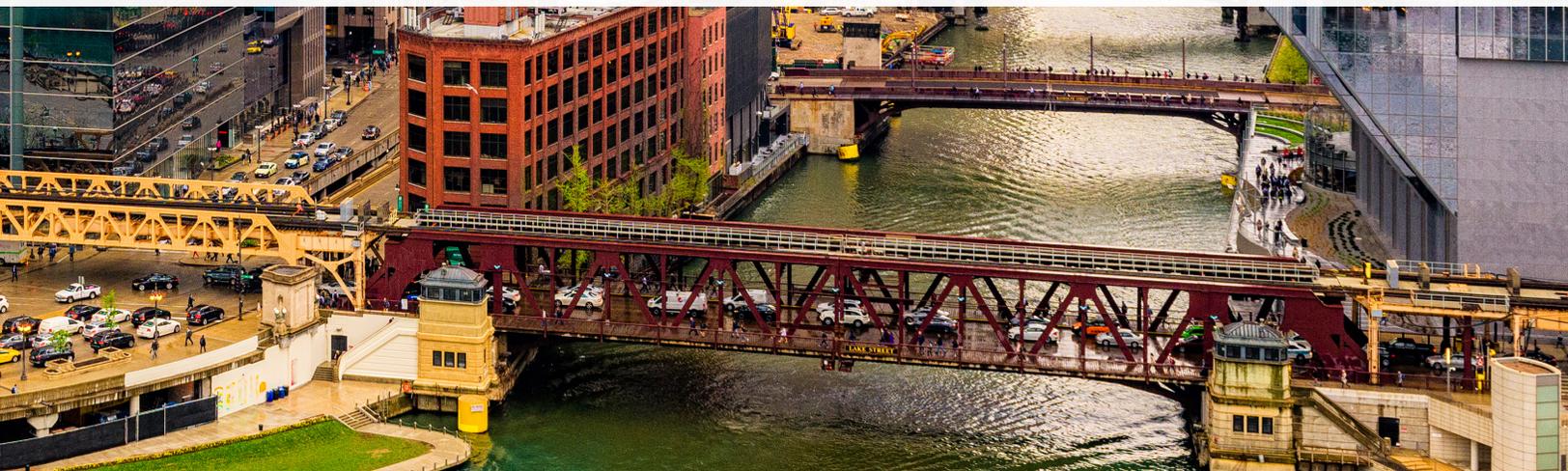
el desarrollo de políticas climáticas centradas en el empleo, políticas de protección social inclusivas, un diálogo social sólido y la investigación y el conocimiento pertinentes. A escala internacional, fomenta la promoción de políticas y la divulgación, el desarrollo de capacidades y la investigación y la innovación.

Con el fin de acelerar una transición justa, la CSI y los socios establecieron el CENTRO DE TRANSICIÓN JUSTA como plataforma para apoyar el diálogo social y la implicación de los distintos grupos de interés, el desarrollo de capacidades y la aportación estratégica a los diálogos sobre políticas.

La Agencia Internacional de Energías Renovables estableció el MARCO DE COLABORACIÓN SOBRE TRANSICIONES ENERGÉTICAS JUSTAS E INCLUSIVAS, cuyo objetivo es reunir a países y otros grupos de interés para identificar áreas prioritarias y acciones concretas con el fin de promover transiciones energéticas justas e inclusivas.

8. EJEMPLOS DE INICIATIVAS POLÍTICAS: ACTIVACIÓN DEL PAPEL DE LOS GOBIERNOS

Varios gobiernos nacionales han establecido iniciativas políticas especializadas para apoyar una transición justa en sus países. Estas iniciativas incluyen elementos de ayuda financiera específica, órganos para la planificación del desarrollo y la diversificación y la coordinación de políticas, investigación y análisis económicos y climáticos, mecanismos para el diálogo social y la difusión comunitaria, y directrices oficiales dirigidas a agentes del sector privado. Algunos ejemplos son la JUST TRANSITION COMMISSION de Escocia, la PRESIDENTIAL CLIMATE COMMISSION de Sudáfrica, el MECANISMO PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA de la Comisión Europea, el INTERAGENCY WORKING GROUP ON COAL & POWER PLANT COMMUNITIES & ECONOMIC REVITALIZATION de los Estados Unidos y A SECTOR-NEUTRAL FRAMEWORK FOR PRIVATE SECTOR TRANSITION PLANS del Grupo de Trabajo del Plan de Transición del Reino Unido. Además, la ASOCIACIÓN PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA, anunciada en la COP26, es una iniciativa política internacional pionera. La asociación es un acuerdo a largo plazo entre los gobiernos de Sudáfrica, Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania y la Unión Europea. Su objetivo es acelerar la descarbonización de Sudáfrica en el contexto de la política climática interna con una transición justa como objetivo central.



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU



DERECHOS HUMANOS

- 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia y
- 2 Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



NORMAS LABORALES

- 3 Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil; y
- 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



MEDIOAMBIENTE

- 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- 9 las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 10 Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos la extorsión y el soborno.

Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU se derivan de: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Diseño: Laura Turlybekova, Lyubava Kroll

ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

Como iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de la ONU es un llamamiento a las empresas de todo el mundo para que alineen sus operaciones y estrategias con Diez Principios en los ámbitos de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. Nuestra ambición es acelerar y ampliar el impacto colectivo global de las empresas mediante la defensa de los Diez Principios y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de empresas y ecosistemas responsables que permitan el cambio. Con más de 15.000 empresas y 3.000 signatarios no comerciales con sede en más de 160 países y 69 Redes Locales, el Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa de sostenibilidad empresarial más grande del mundo: un Pacto Mundial que une a las empresas por un mundo mejor.

Para obtener más información, siga a [@globalcompact](#) en las redes sociales y visite nuestro sitio web unglobalcompact.org.



United Nations
Global Compact

© 8 de septiembre de 2022. Pacto Mundial de la ONU
685 Third Avenue Nueva York, NY 10017, Estados Unidos de América

Publicado en septiembre de 2022 y actualizado en octubre de 2023.