



United Nations
Global Compact

TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO: INFORME PARA EMPRESAS

ÍNDICE

MENSAJES CLAVE	3
-----------------------	----------

UNA TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	4
--	----------

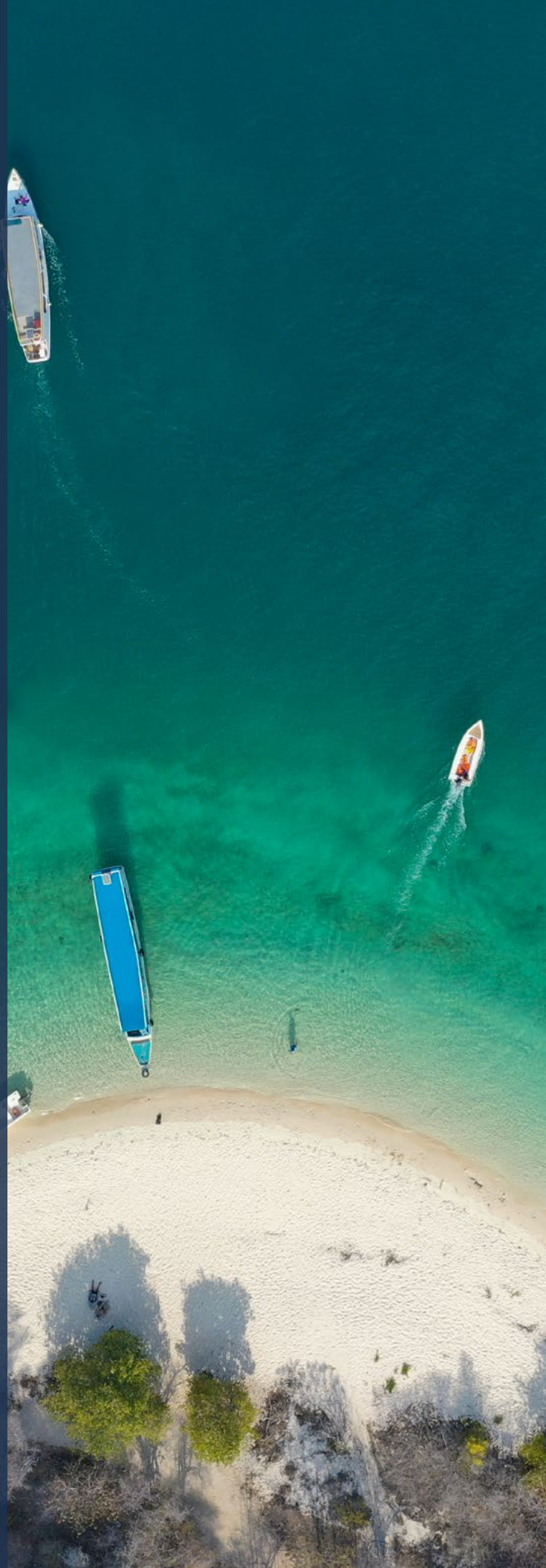
EXPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS A LOS RIESGOS CLIMÁTICOS	6
--	----------

ENFOQUE SOCIAL DEL RIESGO CLIMÁTICO Y ADAPTACIÓN PARA LAS EMPRESAS	8
---	----------

INTEGRACIÓN DE UNA TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL: RETOS Y OPORTUNIDADES	10
---	-----------

CONCLUSIÓN	11
-------------------	-----------

RECOMENDACIONES PARA QUE LAS EMPRESAS LOGREN UNA TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	12
---	-----------



MENSAJES CLAVE

- 1.** Los impactos y riesgos climáticos pueden tener efectos dominó en el conjunto de las cadenas de suministro, afectando a empresas, trabajadores/as, medios de subsistencia y comunidades. Las empresas deben llevar a cabo acciones de adaptación que eviten la redistribución del riesgo o que se deje atrás a los/as trabajadores/as, sus comunidades y los proveedores intermedios.
- 2.** Las empresas que se esfuerzan por lograr una transición justa, en consonancia con la mitigación, también deben participar activamente en la adaptación a los riesgos e impactos climáticos de una manera justa y equitativa. Las empresas, los/as trabajadores/as y las comunidades afectadas comparten el interés por adaptarse colectivamente al cambio climático.
- 3.** Para las empresas, en particular las multinacionales, el riesgo climático puede derivarse de impactos físicos en la producción, las cadenas de suministro o la mano de obra, efectos adversos de la acción de adaptación al cambio climático (adaptación incorrecta) o de cambios en las políticas y la tecnología impulsados por esfuerzos de mitigación del cambio climático (riesgo de transición).
- 4.** Lograr una transición justa conduce a un entorno más sostenible para las empresas al mitigar los riesgos sistémicos relacionados con el cambio climático, reducir la desigualdad y evitar una reestructuración política, económica y social adversa.
- 5.** Las nuevas asociaciones y coaliciones, así como las inversiones a gran escala en materia de adaptación equitativa, son cruciales para garantizar unas cadenas de suministro y unas operaciones empresariales justas y resilientes.



UNA TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

Una transición justa contribuye a garantizar que el cambio 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 la equidad en el proceso y de la distribución y debe basarse en el diálogo social, la participación de los grupos de interés y el respeto universal por el trabajo fundamental y otros derechos humanos¹.

En el contexto del cambio climático, y en particular de la adaptación al cambio climático, la promoción de una transición justa es un complemento relativamente novedoso de la tradicional cuestión de la justicia climática, que se ha anclado en el proceso de negociación de un acuerdo global para la mitigación y la adaptación al cambio climático (véase la [página 8](#)). Este informe se centra en la transición justa para la adaptación al cambio climático, que se refiere a las medidas adoptadas para adaptarse a los riesgos y los impactos del cambio climático. Más concretamente, hace hincapié en la adaptación al riesgo climático para empresas, trabajadores/as, productores, comunidades y cadenas de suministro.

Es necesaria una transición justa para la adaptación al cambio climático, ya que los efectos del cambio climático no son justos. A medida que los fenómenos meteorológicos extremos golpean con más frecuencia y aumentan en intensidad y los cambios a largo plazo en las condiciones climáticas empeoran, las personas y las comunidades más pobres y ya vulnerables se ven más afectadas por los impactos. También son las que disponen de menos medios para adaptarse y es menos probable que se beneficien de la acción de adaptación debido a las desigualdades estructurales y a las limitadas capacidades políticas y económicas (véase el Gráfico 1). Es lo que ocurre, por ejemplo, con las lluvias intensas que arrasan asentamientos informales y destruyen los hogares de los más pobres o de las sequías que afectan a los pequeños agricultores. El cambio climático exacerba las desigualdades existentes, incluidas las relacionadas con el género, los ingresos, la edad y el origen étnico².

Históricamente, la acción de adaptación se ha considerado una responsabilidad de los gobiernos locales o nacionales. Son los gobiernos locales y nacionales los que, por ejemplo, construyen

presas, adoptan medidas para proteger infraestructuras críticas y ajustan la planificación urbana para permitir más espacios verdes que reducen las temperaturas. Pero la globalización ofrece ejemplos diarios de cómo la adaptación al cambio climático es, en realidad, una preocupación global más amplia.

Cuando las inundaciones interrumpen la producción de semiconductores o la exportación de minerales y metales, cuando las olas de calor y las sequías hacen que las cosechas de trigo disminuyan y los precios suban, las empresas se ven directamente afectadas por los impactos climáticos en cascada en las cadenas de suministro. Las conmociones y tensiones en un país se pueden sentir, y a veces empeorar, en otros países a miles de kilómetros de distancia³. Asimismo, las consecuencias de la acción de adaptación no están confinadas por las fronteras nacionales. Ningún agente, privado o público, puede adoptar por sí solo medidas eficaces para adaptarse a tales impactos y tensiones. La adaptación al cambio climático es un reto a escala mundial, como reconoce, de hecho, el Acuerdo de París, alcanzado en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)⁴.

Históricamente, fueron los sindicatos los que lanzaron llamamientos a favor de una transición justa en el contexto del cambio climático, instando a una nueva economía mundial que garantice la sostenibilidad mediante inversiones ecológicas y empleos verdes, protegiendo plenamente al mismo tiempo los derechos de los/as trabajadores/as⁵. Los procesos internacionales, incluidos los de las Naciones Unidas, promueven cada vez más el concepto de transición justa como estrategia para abordar la descarbonización y la acción de adaptación de una manera equitativa⁶.

Las empresas y los inversores globales han adoptado cada vez más este concepto en los últimos años⁷. Las «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos» adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en colaboración con los gobiernos y los interlocutores sociales, incluyen principios y un marco político con directrices de aplicación para los gobiernos y los interlocutores sociales, incluidas las

1. UN Global Compact. (2022). [Introduction to Just Transition: A Business Brief](#). New York, NY: United Nations Global Compact.
2. IPCC. (2022). [Summary for Policymakers](#). Cambridge University Press. In Press.: AR6 Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability — Intergovernmental Panel on Climate Change.
3. Carter, T. R., Benzie, M., Campiglio, E., Carlsen, H., Fronzek, S., Hildén, M., et al. (2021). [A conceptual framework for cross-border impacts of climate change](#). Global Environmental Change, 69.
4. UNFCCC. (2015). Paris Agreement. Bonn, Germany: United Nations Framework Convention on Climate Change.
5. ITUC. (2009). [ITUC May Day Declaration](#), 2009.
6. Thomas, A. (2021). [Framing the just transition: How international trade unions engage with UN climate negotiations](#). Global Environmental Change, 70, 102347.
7. GFANZ. (2022). [Financial Institution Net-Zero Transition Plans](#). Glasgow Financial Alliance for Net Zero
8. ILO. (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
9. ILO. [Frequently Asked Questions on Just Transition](#).

organizaciones de trabajadores y las asociaciones patronales⁸. Según la OIT⁹, una transición justa significa ecologizar la economía abordando simultáneamente las dimensiones ambientales, sociales y económicas del desarrollo sostenible de un modo lo más justo e inclusivo posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás.

El objetivo de este informe es destacar el importante papel de la acción 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. Las operaciones de las grandes empresas conectan a los productores con consumidores lejanos a través

de cadenas de suministro mundiales que están expuestas a riesgos e impactos climáticos de diversas formas. El cambio climático y una acción de adaptación equivocada pueden generar escasez de recursos (por ejemplo, escasez de agua que afecta a la salud humana, el hambre, el rendimiento de los cultivos y las instalaciones mineras y de procesamiento). Pueden poner en peligro empleos y medios de subsistencia, exacerbar conflictos y causar interrupciones en la cadena de suministro. Por lo tanto, las estrategias de transición justa deben abordar tanto los riesgos físicos del cambio climático como las propias respuestas de adaptación de las empresas. Una estrategia de transición justa para las empresas que integre la adaptación al cambio climático puede ayudar a reducir cargas desiguales y no dejar a nadie atrás.

GRÁFICO 1.
ABORDAR LA DESIGUALDAD EN LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO: EL PAPEL DE LAS EMPRESAS



Fotografías seleccionadas: Marcel Crozet/OIT

EXPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS A RIESGOS CLIMÁTICOS

Las empresas perciben cada vez más el cambio climático como un riesgo estratégico y operativo significativo, que exige medidas de adaptación (Gráfico 2). Las cuestiones relativas al clima y la sostenibilidad han pasado de estar aisladas en departamentos de sostenibilidad e intervenciones específicas a algo que debe considerarse parte de la estrategia empresarial principal, que es propia y se impulsa en el conjunto de la organización.

GRÁFICO 2.

TRES FACTORES IMPULSORES DE RIESGO CLIMÁTICO

1 EFECTOS FÍSICOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Puede tener efectos dominó en lugares y personas alejados de la fuente de impacto original, por ejemplo, a través de cadenas de suministro, flujos financieros e inversiones.

2 ACCIÓN DE ADAPTACIÓN CON RESULTADOS ADVERSOS

La acción de adaptación puede aumentar o redistribuir la vulnerabilidad, es lo que se conoce como adaptación incorrecta. Puede ser intencionado o no.

3 RIESGO DE TRANSICIÓN Y SOCIEDADES EN EVOLUCIÓN

La transición a economías con bajas emisiones de carbono da lugar a nuevas demandas, modificación de las políticas y la reglamentación y nuevas tecnologías que requieren nuevos insumos para las cadenas de suministro (como minerales y metales para la producción y el almacenamiento de energía ecológica). Esto afecta a las operaciones comerciales, su rentabilidad y su reputación.

Las empresas son más conscientes de la exposición a los riesgos relacionados con los impactos físicos del cambio climático. Así ocurre especialmente en el caso de los riesgos derivados de las operaciones directas y las cadenas de suministro, los efectos en la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as, los efectos en los ecosistemas locales de los que dependen las empresas, la estabilidad del suministro de energía y agua, la disponibilidad de mano de obra y los riesgos para las infraestructuras y las comunidades locales. Entre los riesgos climáticos identificados también figuran las compras y las inversiones financieras mediante el acceso y la fijación de precios de los insumos de materias primas y la falta de oportunidades de inversión sostenibles, las calificaciones crediticias y los pasivos por seguros (Gráfico 3).

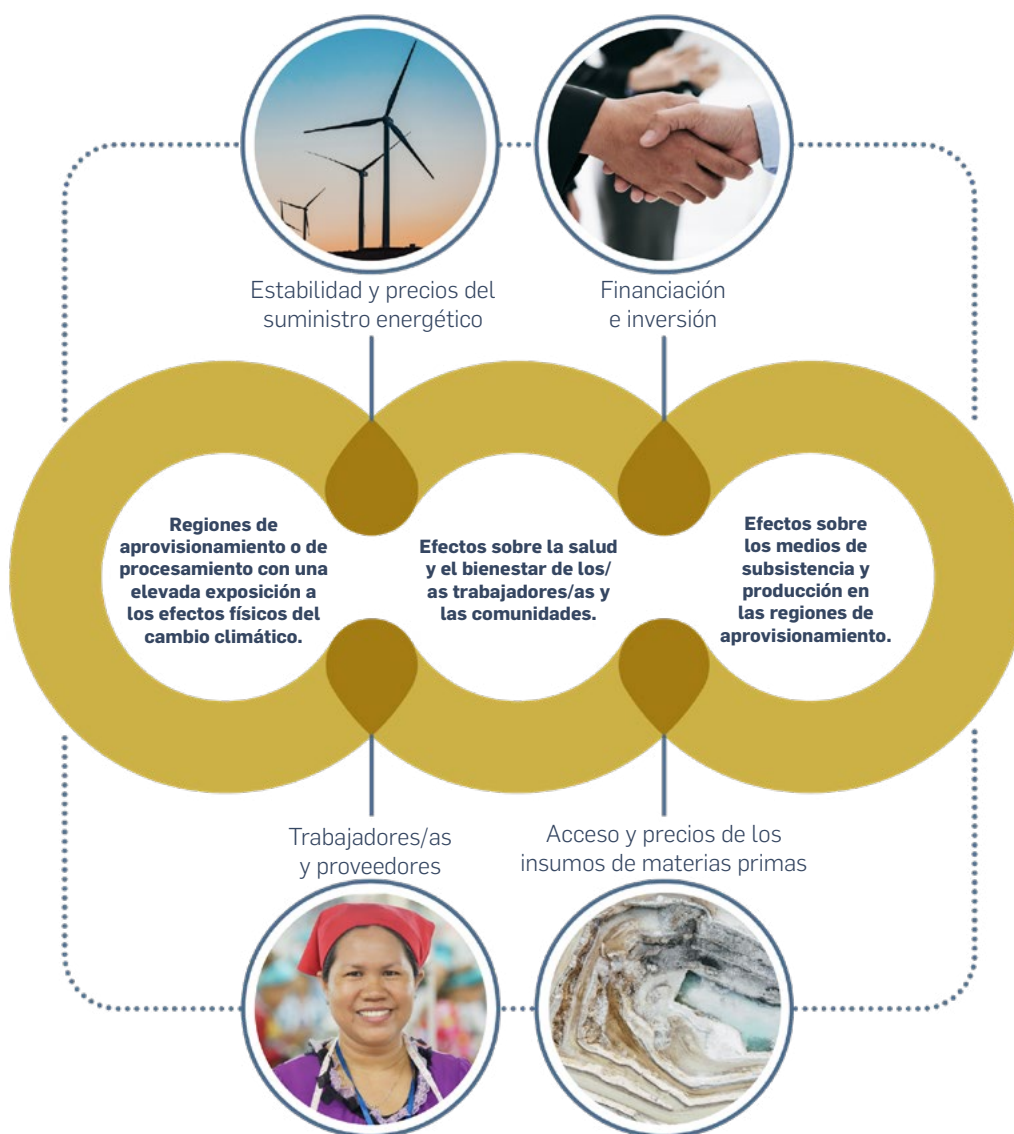
Además de la exposición a los riesgos e impactos físicos del clima, las empresas multinacionales deben tener en cuenta las consecuencias de sus medidas de adaptación. Por ejemplo, una decisión estratégica de abandonar o desinvertir en mercados vulnerables, o en cadenas de suministro expuestas a riesgo climático, puede parecer eficaz desde la perspectiva del consejo

de administración. Sin embargo, a menos que las estrategias de adaptación de la empresa estén estrechamente alineadas con las estrategias del gobierno nacional, estas decisiones pueden socavar los medios de subsistencia, provocar la pérdida de puestos de trabajo y aumentar la vulnerabilidad climática de muchas comunidades¹⁰.

Por último, una transición a operaciones resilientes frente al clima puede ofrecer nuevas oportunidades de negocio y mejorar la concienciación respecto a la equidad social y los derechos humanos en relación, por ejemplo, con la extracción de materias primas y las nuevas tecnologías. Las medidas reguladoras pueden ayudar a gestionar perturbaciones en la economía derivadas de efectos o acontecimientos relacionados con el cambio climático. No obstante, al mismo tiempo, la presión derivada de los cambios bruscos en las políticas y la regulación también puede generar incertidumbre financiera y de mercado, lo que puede afectar a las operaciones de la empresa, su reputación y rentabilidad.

10. Adaptation Without Borders (2018). [Transboundary Climate Risks – An Overview \(Riesgos climáticos transfronterizos. Visión general\)](#).

GRÁFICO 3. RIESGOS CLIMÁTICOS QUE AFECTAN A PERSONAS Y LUGARES Y A EMPRESAS



ENFOQUE SOCIALMENTE RESPONSABLE DEL RIESGO CLIMÁTICO Y LA ADAPTACIÓN PARA LAS EMPRESAS

La integración de los aspectos sociales en el modo en que las empresas se adaptan al riesgo climático se considera cada vez más en términos de trabajadores/as y cadenas de suministro, lo que genera posibles beneficios mutuos (Gráfico 4). Por ejemplo, la protección social —dirigida a prevenir la pobreza y mantener unos ingresos y unos niveles de vida dignos— y una reorganización responsable de la población activa a través del diálogo social pueden crear relaciones laborales sólidas que garanticen oportunidades de formación y desarrollo. Como ejemplo concreto, las empresas del sector de la energía y los materiales están llevando a cabo programas de reciclaje profesional y readaptación de las capacidades para los/as trabajadores/as de regiones intensivas en carbono, así como la puesta en marcha de planes de jubilación anticipada para personas que están más cerca de la edad de jubilación. Además, para una amplia integración de la gestión de los riesgos sociales y medioambientales relacionados con el clima, la educación de la población activa resulta crucial. El material de formación interna es importante para garantizar que el conocimiento trasciende de los departamentos de sostenibilidad y que las soluciones pueden ampliarse fácilmente.

Más allá de las operaciones directas, muchas empresas multinacionales ven una necesidad urgente de mejorar y diversificar sus cadenas de suministro utilizando un enfoque de transición justa, garantizando que los/as trabajadores/as y las comunidades afectadas reciban apoyo. Muchos participantes en el Laboratorio de Ideas expresaron ser conscientes de su responsabilidad y capacidad para ir más allá de su plantilla directa y ayudar a los proveedores de su cadena de suministro, que suelen ser pequeñas y medianas empresas con menor capacidad financiera y técnica. Los programas de desarrollo de proveedores, las nuevas relaciones alineadas con los objetivos climáticos globales y la ayuda a la adopción de tecnologías son algunos ejemplos de este tipo de apoyo.

Una ambición clave para las empresas debe ser garantizar un salario digno como aspecto esencial del trabajo decente para garantizar que todos/as los/as trabajadores/as, familias y comunidades puedan vivir con dignidad. Los beneficios de garantizar el pago de un salario mínimo vital, como unos ingresos más elevados y una mayor confianza entre las empresas y las comunidades locales, pueden constituir una inversión importante y compensar los costes a largo plazo. Puesto

TRANSICIÓN JUSTA Y JUSTICIA CLIMÁTICA: DOS CONCEPTOS DIFERENCIADOS PERO VINCULADOS

La justicia es un elemento esencial de la política y la acción por el clima. También se está convirtiendo rápidamente en una consideración importante en las estrategias de las empresas en materia de clima, aunque no siempre ha sido así. Hasta hace poco, la justicia climática se consideraba principalmente un problema que afectaba a dos grupos de países: los responsables del cambio climático y los más afectados por sus consecuencias. La CMNUCC, acordada en 1992, incluye el principio de que los países adopten medidas climáticas de conformidad con sus «responsabilidades comunes pero diferenciadas y sus respectivas capacidades». Sustenta, entre otras cosas, la aportación de financiación climática de los países industrializados a los países en desarrollo.

Más recientemente, la justicia se ha convertido en una prioridad más polifacética en la política y la acción por el clima, aplicada de maneras diversas, pero complementarias. En particular, ha dado lugar a un mayor impulso a favor de una transición justa, combinando la protección de los derechos de los/as trabajadores/as con la sostenibilidad ambiental, social y económica. Al mismo tiempo, activistas climáticos, académicos y responsables políticos han llamado la atención sobre otras injusticias que se considera que contribuyen al cambio climático o lo provocan. En este sentido, los principios de justicia climática han pasado a ser relevantes para un amplio espectro de agentes tanto públicos como privados, que actúan desde el ámbito local hasta el mundial.

La visibilidad y el impacto de las estrategias y políticas de transición justa pueden haber llevado a algunos a perder de vista sus orígenes en el movimiento laboral. No obstante, es importante señalar que la ampliación del concepto ha permitido complementar, en lugar de sustituir, el enfoque original centrado en los derechos de los/as trabajadores/as.

Las empresas pueden y deben diseñar estrategias de adaptación al cambio climático y resiliencia que estén alineadas con la transición justa y la promuevan, tanto en su propia plantilla como en su esfera de influencia corporativa. Por consiguiente, un diseño y una aplicación eficaces de estas estrategias darían lugar a avances en materia de justicia climática y el derecho humano a un medioambiente limpio, saludable y sostenible.

que las empresas dependen de las comunidades locales o se benefician indirectamente de estas, podrían reforzar el apoyo a las comunidades pagando por servicios ecosistémicos como los destinados a prevenir la deforestación y la erosión o adoptando insumos resilientes frente al clima en la agricultura. En el sector alimentario y agrícola, es fundamental permitir y garantizar que las prácticas agrícolas de los pequeños agricultores sean sostenibles a largo plazo. Nestlé ha anunciado planes, por ejemplo, para trabajar con sus más de 500 000 agricultores y 150 000 proveedores para acelerar el cambio hacia un sistema alimentario regenerativo. Esta iniciativa se esfuerza por mejorar los medios de subsistencia de los agricultores y el bienestar de las comunidades agrícolas, al tiempo que protege y restablece el medioambiente¹¹.

No obstante, actualmente, no existe un enfoque sistemático respecto a la integración de los aspectos sociales y ambientales en el modo en que las empresas se adaptan al riesgo climático. Sigue aplicándose un enfoque aislado y todavía hay una «brecha cultural» en la comprensión por parte de las empresas

de las interacciones entre sostenibilidad medioambiental y social. Actualmente, las empresas no disponen de datos suficientemente sólidos y deben mejorar la forma de comunicar información pertinente para facilitar el aprendizaje. Pueden extraerse lecciones, en particular, de empresas que ya se han visto expuestas a estos problemas, como las que se dedican a la energía y la minería. Por otra parte, si bien las comunidades afectadas son cruciales para lidiar equitativamente con el cambio climático en una transición justa, hay pocos ejemplos de estrategias de adaptación que incorporen el impacto en las comunidades donde las empresas desarrollan su actividad. Un enfoque integrado de adaptación y gestión del riesgo climático en términos sociales y ambientales que incluya a las comunidades afectadas no solo reforzará la protección social de estas comunidades, sino que también evitará o reducirá la resistencia local ante nuevos proyectos y el abastecimiento de nuevos materiales necesarios para la transición a cero emisiones netas.

11. Nestlé (2021) [Regenerative Agriculture – Living Soils for a Healthy Food](#).

GRÁFICO 4.

CÓMO UN ENFOQUE SOCIAL DEL RIESGO CLIMÁTICO Y LA ADAPTACIÓN ORIENTA A LAS EMPRESAS



INTEGRACIÓN DE UNA TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL: RETOS Y OPORTUNIDADES

Los efectos socioeconómicos del cambio climático serán amplios y difíciles de predecir para la mayoría de las empresas. Como se ha puesto de relieve en el apartado anterior, la adaptación al riesgo climático ha adquirido mayor relevancia y reviste una mayor prioridad para las empresas. Integrar la transición justa en la estrategia

empresarial centrando la atención en la justicia social, la desigualdad y las cuestiones medioambientales significa trascender un enfoque singular en la rentabilidad a corto plazo. No obstante, los participantes el Laboratorio de Ideas sobre la Transición Justa plantearon varios retos, como se expone más adelante.

RETOS DE INTEGRAR LA ACCIÓN DE ADAPTACIÓN Y LA TRANSICIÓN JUSTA COMO ASPECTO CENTRAL DE LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Horizontes a largo plazo

En el caso de muchas empresas, no se prevé que los riesgos e impactos climáticos afecten gravemente a las operaciones empresariales en un futuro próximo. Incluso las empresas que se dedican a la alimentación y la agricultura, uno de los sectores más vulnerables al cambio climático, no prevén graves impactos antes de 2030.

Equilibrio entre transparencia y flexibilidad

Las empresas perciben un equilibrio entre una mayor exigencia de transparencia empresarial para responder eficazmente a los riesgos climáticos y planificarlos, y la flexibilidad y autonomía para actuar con eficacia, adaptarse y gestionar los riesgos con un resultado óptimo.

Bajos márgenes de beneficio

Las iniciativas empresariales relacionadas con el clima y la sostenibilidad (por ejemplo, en la agricultura) suelen incluir productos con un margen de beneficio bajo, lo que dificulta justificar las medidas de adaptación.

Objetivos contradictorios

Existen conflictos inherentes entre los objetivos sociales y los objetivos medioambientales en algunas acciones de adaptación. Por ejemplo, una estrategia para reducir la deforestación puede producir un conflicto entre aspectos sociales y aspectos medioambientales. Si una empresa se esfuerza firmemente por aplicar medidas contra la deforestación sin entablar un diálogo, corre el riesgo de pasar por alto posibles consecuencias negativas para los medios de subsistencia de los agricultores a corto plazo. Del mismo modo, pueden plantearse conflictos de recursos, como el acceso al agua y las necesidades de desarrollo empresarial, frente a la disponibilidad para las comunidades locales.

Falta de objetivos cuantificables y claridad en las funciones

Las empresas que se esfuerzan por poner en práctica una transición justa necesitan disponer de datos claros y cuantificables, especialmente en relación los aspectos sociales del riesgo climático. También deben contar con funciones y responsabilidades claras entre los distintos agentes, incluidos los Estados, las organizaciones internacionales y la sociedad civil. Hay un sinfín de procesos internacionales propuestos por organizaciones internacionales, incluidas las Naciones Unidas y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), pero a menudo en paralelo, incluidos diferentes procesos y marcos de comunicación de informes.

Falta de oportunidades de inversión sostenible

A menudo no se da importancia al papel del sector financiero para hacer posible y facilitar una transición justa. Para las empresas multinacionales cotizadas que deben obtener resultados de inversión a largo plazo, no hay suficientes oportunidades de financiación sostenible. El valor de invertir en adaptación no siempre se admite ni se reconoce, lo que debilita los argumentos a favor de invertir en adaptación.

A pesar de estos retos, existen oportunidades para que la acción de adaptación al cambio climático forme parte de manera más sólida de una estrategia empresarial sostenible. El enfoque más común que se está adoptando actualmente es el análisis de escenarios climáticos, lo que ayuda a las empresas a tener en cuenta y planificar mejor los riesgos climáticos, aportando a menudo nuevos conocimientos y perspectivas. El análisis basado en escenarios y la modelización macroeconómica son dos herramientas eficaces para evaluar el riesgo climático en productos e infraestructuras. No obstante, aunque las aplicaciones actuales pueden servir como punto de partida para que las empresas comprendan su exposición al riesgo climático, estas deben mejorarse para incluir el alcance más allá de las operaciones directas, incluidos los impactos sociales en los/as trabajadores/as y las comunidades afectadas para comprender los resultados de las acciones de adaptación. Es necesario disponer de más y mejores métodos para comprender los factores que impulsan la vulnerabilidad social, así como de indicadores personalizados para hacer un seguimiento de los avances hacia una mayor resiliencia a lo largo del tiempo¹².

El aprendizaje conjunto y el intercambio de información brindan otra oportunidad para integrar mejor la acción de adaptación en el proceso de toma de decisiones de las empresas. Por ejemplo, para extraer lecciones efectivas de las iniciativas dirigidas a la formación y la mejora de las capacidades de la población activa, las empresas deben ser más pragmáticas por lo que respecta al intercambio de información y datos. La colaboración regional y sectorial, como la iniciativa Mærsk Mc-Kinney Møller Center for Zero Carbon Shipping¹³, que reúne a competidores tradicionales del sector de la logística y el transporte marítimo para trabajar conjuntamente en el desarrollo de nuevas tecnologías a fin acelerar la descarbonización en el sector, podría servir como modelo para iniciativas similares. Diversas formas de asociaciones (a escala mundial, local, regional y sectorial) con gobiernos, organizaciones internacionales, sociedad civil y universidades ya ayudan a las empresas a reforzar la concienciación y cambiar las prácticas en relación con una amplia variedad de cuestiones, como los derechos humanos, los derechos y las condiciones de los/as trabajadores/as, el trabajo forzoso e infantil, los derechos sobre la tierra y la protección del medioambiente.

CONCLUSIÓN

Muchas empresas se encuentran en territorio desconocido a la hora de abordar una transición justa y la adaptación al cambio climático. En un mundo global e interconectado, la adaptación a los riesgos e impactos climáticos de un modo justo exige planteamientos colaborativos transfronterizos, en los que los agentes se relacionen entre sí para identificar riesgos compartidos y oportunidades potenciales¹⁴. Teniendo en cuenta que las empresas de todos los sectores están expuestas al riesgo climático, la construcción de sistemas de comercio y producción mundiales resilientes al clima es imprescindible para lograr una transición justa. Las empresas, los/as trabajadores/as y las comunidades afectadas comparten el interés por adaptarse colectivamente al cambio climático.

Las empresas deben incorporar los riesgos e impactos climáticos al núcleo de su estrategia empresarial, centrándose en una transición justa que sea acorde a una agenda de trabajo decente en materia de diálogo social, protección social, derechos laborales y empleo pleno y productivo, que es la base de cualquier trabajo sobre transición justa¹⁵. Además de los beneficios para las empresas individuales, lograr una transición justa también favorece un entorno empresarial más sostenible al mitigar los riesgos sistémicos relacionados con el cambio climático, reducir la desigualdad y evitar una reestructuración política, económica y social adversa¹⁶. En la página siguiente se recogen algunas recomendaciones.

12. Breil, M., Zandersen, M., Pishmisheva, P., Branth Pedersen, A., Romanovska, L., Coninx, I., *et al.* (2021). «Leaving No One Behind» in Climate Resilience Policy and Practice in Europe.: Overview of Knowledge and Practice for Just Resilience («No dejar a nadie atrás» en la política y la práctica de resiliencia climática en Europa: resumen de conocimientos y prácticas para una resiliencia justa) (Documento técnico ETC/CCA 2021/2). Copenhague, Dinamarca: European Topic Centre on Climate Change impacts, Vulnerability and Adaptation.

13. [Decarbonizing the Global Maritime Industry \(Descarbonización de la industria marítima mundial\)](#).

14. Lager, F., Adams, K. M., Dzebo, A., Eriksson, M., Klein, R. J. T. y Klimes, M. (2021). [A Just Transition for Climate Change Adaptation: Towards Just Resilience and Security in a Globalising World \(Una transición justa para la adaptación al cambio climático: hacia una resiliencia y seguridad justas en un mundo globalizado\)](#). Stockholm Environment Institute; Dzebo, A. y Adams, K. M. (2022). [The coffee supply chain illustrates transboundary climate risks: Insights on governance pathways \(La cadena de suministro del café ilustra los riesgos climáticos transfronterizos: reflexiones sobre las vías de gobernanza\)](#). Policy brief. Stockholm Environment Institute.

15. OIT. (2015). *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

16. Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2022). [Introducción a la transición justa: Informe para empresas](#). Nueva York, NY: Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

RECOMENDACIONES PARA QUE LAS EMPRESAS LOGREN UNA TRANSICIÓN JUSTA PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

Integrar los objetivos sociales y medioambientales en la estrategia empresarial a través del diálogo social

Muchas empresas trabajan tanto en aspectos ambientales como sociales, pero a menudo de forma paralela, en compartimentos estancos. Una estrategia de transición justa, desarrollada mediante el diálogo social, puede utilizarse para integrar mejor el trabajo entre departamentos separados y garantizar que las estrategias de adaptación tengan en cuenta tanto a los/as trabajadores/as como a las comunidades, lo que conduce a una estrategia empresarial más resiliente.

Crear coaliciones, incluso con los competidores

Las empresas deben participar en coaliciones y asociaciones regionales y sectoriales —con competidores de la empresa en particular, pero también con interlocutores sociales, es decir, gobiernos y organizaciones internacionales, sociedad civil y mundo académico— para compartir conocimientos y aportar lecciones aprendidas, por ejemplo, en materia de formación, readaptación de las capacidades y educación sobre concienciación climática entre los/as trabajadores/as y los proveedores. La mejora de la colaboración contribuirá en última instancia a evitar perturbaciones en términos de personal en todos los sectores.

Mejora de la recogida y puesta en común de datos

Las empresas y las organizaciones patronales deben mejorar la recogida y la puesta en común de datos pertinentes sobre los impactos previstos y no previstos en la adaptación (positivos y negativos). Puede incluir datos existentes que las empresas se resisten a compartir, como estrategias de respuesta en escenarios climáticos, y datos sobre vulnerabilidad social que actualmente no se recogen sistemáticamente, por ejemplo, datos sobre riesgos sociales para los/as trabajadores/as, las cadenas de suministro y las comunidades afectadas derivados del cambio climático. La colaboración en la producción y el intercambio de datos con organismos públicos y la investigación podría aportar múltiples beneficios y oportunidades de aprendizaje conjunto. Una mejor recogida y puesta en común de datos puede facilitar una transición justa al pasar de proyectos piloto y experimentación, a planteamientos más coherentes y sistemáticos.

Reforzar la resiliencia de la cadena de suministro

Una transición hacia operaciones resilientes frente al clima es necesaria para todas las empresas y exigirá adaptarse al riesgo y a los impactos climáticos, así como alcanzar objetivos de cero emisiones netas. Requerirá cadenas de suministro más resilientes, insumos de materias primas diferentes, nuevas tecnologías y una transición que no dependa de prácticas intensivas en carbono. Las empresas multinacionales podrían prestar apoyo a sus proveedores más pequeños. La gestión de cadenas de suministro nuevas y modificadas debe apoyar a sus trabajadores/as y comunidades e integrar una agenda de trabajo decente desde el principio.

Financiación de una transición justa y adaptación al cambio climático

No se producirá una transición justa sin inversiones a gran escala en el desarrollo sostenible, incluida la adaptación al cambio climático. Las instituciones financieras tienen la responsabilidad de reorientar el capital hacia las necesidades de inversión de la transición justa. Por otra parte, las instituciones financieras y las empresas deben colaborar para alinear sus estrategias de inversión con una transición justa. Mediante el desarrollo de productos y servicios innovadores y la constitución de asociaciones con agentes del sector público, pueden garantizar que las actividades de adaptación reciban recursos financieros adecuados y promover simultáneamente una transición justa.

Asociarse con gobiernos locales y regionales para diseñar estrategias de adaptación que fomenten una transición justa

Los impactos climáticos tienden a sentirse primero a escala local y regional. Para abordar mejor los retos a los que se enfrentarán los/as trabajadores/as, las comunidades y las cadenas de suministro, es fundamental que las empresas colaboren con los gobiernos locales y regionales, incluidos los interlocutores sociales y las organizaciones patronales, para garantizar que las acciones de adaptación promuevan una transición justa y ofrezcan oportunidades de aprendizaje conjunto, reforzando la comprensión local y regional de los riesgos y los planes de las empresas que operan en su territorio. Es posible ampliar las buenas prácticas a escala nacional y mundial.

Abogar por una división clara de las responsabilidades para una transición justa, también para apoyar la adaptación al cambio climático

La transición justa es un concepto novedoso para la mayoría de las empresas. Las empresas deben intensificar sus prácticas de presión ante los gobiernos y las organizaciones internacionales y exigir un mayor impulso para una mayor claridad en la división de responsabilidades, también en el contexto de la adaptación, así como mayores sinergias entre procesos globales diferentes y paralelos en materia de transición justa, principios de inversión responsable, divulgación y los Objetivos Globales, entre otros.

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 las Naciones Unidas. 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.

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

Los autores de este informe son: Adis Dzebo, Frida Lager y Richard Klein, Stockholm Environment Institute.

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 las Naciones Unidas. El objetivo de este informe es destacar el importante papel de la acción de adaptación para las 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.

Exención de responsabilidad: Las opiniones expresadas en el presente informe para empresas 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 recogidos en esta publicación 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. Este 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.

En colaboración con:

Coalición de Directores Financieros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para los ODS Grupo de Trabajo Marítimo de Transición Justa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

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



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS



DERECHOS HUMANOS

- 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a escala internacional 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 La erradicación efectiva del trabajo infantil; y
- 6 La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.



MEDIOAMBIENTE

- 7 Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo de los desafíos medioambientales.
- 8 Empezar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental y
- 9 Fomentar 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.

ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Como iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas 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 3000 firmantes no comerciales con sede en más de 160 países y 69 Redes Locales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas 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](https://twitter.com/globalcompact) en las redes sociales y visite nuestro sitio web unglobalcompact.org.



United Nations
Global Compact

© 10 de noviembre de 2022. Pacto Mundial de las Naciones Unidas
685 Third Avenue Nueva York, NY 10017, Estados Unidos de América

Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas 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.