

Série de Webinars sobre Clima e Direitos Humanos

Integração dos direitos humanos às ações climáticas empresariais: Recomendações a partir da prática corporativa

Em setembro e outubro de 2024, a Iniciativa Empresarial Global sobre Direitos Humanos (Global Business Initiative on Human Rights – GBI) e o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) organizaram uma série de webinars para o setor privado sobre clima e direitos humanos. A série consistiu em três webinars, dedicados à discussão dos seguintes tópicos, respectivamente: 1) ações climáticas empresariais e direitos humanos; 2) clima e bem-estar dos trabalhadores; e 3) direito à água e ao saneamento. A série teve os seguintes objetivos:

- Aumentar a conscientização sobre as interseções entre clima e direitos humanos;
- Entender as abordagens empresariais para identificar e enfrentar os riscos aos direitos humanos associados ao clima;
- Identificar recomendações para orientar as empresas que atuam no Brasil a integrar uma perspectiva social e de mudanças climáticas ao seu processo decisório;
- Inspirar as empresas a desenvolver seus planos de transição climática com foco em direitos humanos antes da COP 30 em Belém.

A seguir, apresenta-se um resumo da série de webinars e recomendações para profissionais do setor empresarial sobre como abordar a ação climática corporativa, incluindo atividades de mitigação e adaptação, de maneira que respeite os direitos humanos.

1. AÇÕES CLIMÁTICAS EMPRESARIAIS E DIREITOS HUMANOS

A tradução para o português do material *Integração dos Direitos Humanos às Ações Climáticas Empresariais: Aprendizados do Setor Privado* do GBI foi lançada em parceria com o CEBDS durante o primeiro webinar.¹ A publicação auxilia o setor privado no avanço de uma transição climática alinhada com os direitos humanos.

Globalmente, as empresas estão acelerando suas atividades para reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e cumprir as suas metas de net-zero (neutralidade climática). No entanto, as ações climáticas empresariais não devem ser tomadas às custas dos direitos humanos. Por exemplo, não podem ser ignorados os impactos sobre

¹ <https://cebds.org/publicacoes/integracao-dos-direitos-humanos-as-acoes-climaticas-empresariaisaprendizados-do-setor-privado/>, 10 de dezembro de 2024.

os Povos Indígenas e comunidades tradicionais associados a projetos de energia renovável e soluções baseadas na natureza — os quais, muitas vezes, exigem grandes áreas de terra de propriedade desses grupos

O primeiro webinar explorou os imensos impactos humanos associados às atividades de ação climática empresarial, incluindo transição para energia renovável, mudança para agricultura regenerativa, ampliação da economia circular e implementação de soluções baseadas na natureza.

Abordar esses impactos sobre os direitos humanos exige que as empresas adotem frameworks robustos, como os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. Esses frameworks enfatizam a importância da devida diligência em direitos humanos ao longo das cadeias de valor, operações e atividades relacionadas à ação climática. No entanto, traduzir esses frameworks em prática não é isento de desafios, especialmente no contexto da ação climática, onde a necessidade de implementação rápida de projetos em larga escala muitas vezes dificulta uma realização eficaz da devida diligência em direitos humanos.

Além disso, internamente, as equipes de direitos humanos e clima das empresas muitas vezes operam separadamente, com pouca interação, criando silos internos e dificultando a comunicação entre as equipes.

À luz desse contexto, duas empresas compartilharam durante o primeiro webinar seus esforços para integrar holisticamente os direitos humanos e o clima.

Uma empresa do setor de energia compartilhou dados revelando que 1,4 milhão de domicílios no Brasil não têm eletricidade, deixando 4 milhões de brasileiros sem acesso à energia. O déficit energético muitas vezes significa a falta de acesso aos direitos humanos fundamentais. A justiça climática envolve o acesso à energia.

Além disso, a empresa mostrou que a falta de acesso à energia está concentrada em determinadas regiões e afeta grupos específicos de pessoas. Surge, assim, um paralelo com as mudanças climáticas como fenômeno global, mas que afeta as pessoas de forma desigual. Embora pouco contribuam para as mudanças climáticas, esses grupos estão mais vulneráveis e possuem menos proteção social contra tais mudanças. Os povos indígenas estão entre esses grupos. A empresa identificou impactos em 35 etnias em 64 terras indígenas em todo o Brasil. Com base nessas premissas, o plano de adaptação de suas usinas hidrelétricas tem como foco o ecossistema, com proposições que vão além dos benefícios para o próprio ativo. O projeto busca agregar valor ao meio ambiente e à biodiversidade locais e às comunidades do entorno (moradores, quilombolas, indígenas, etc.) com contribuições socioeconômicas, emprego e renda, entre outras, visando promover a justiça climática através dessas iniciativas.

A empresa apresentou seu projeto de mensuração da vulnerabilidade climática dos povos indígenas na região amazônica do Brasil. O projeto envolve o desenvolvimento de um índice que calcula essa vulnerabilidade de forma prática, utilizando informações disponíveis em bancos de dados reconhecidos no Brasil. O índice é composto por três

elementos: 1) exposição - fatores externos que atuam no território, 2) sensibilidade - fatores internos do território; e 3) capacidade de adaptação da região às mudanças climáticas. Através dessa iniciativa, seria possível identificar os territórios e populações mais vulneráveis, a fim de priorizar e planejar as ações de adaptação necessárias, de acordo com os diferentes graus de vulnerabilidade.

A empresa também compartilhou uma avaliação do impacto sobre os direitos humanos que está sendo realizada atualmente em uma das suas operações, marcando a primeira avaliação independente desse tipo na história do setor elétrico brasileiro. Essa avaliação é mesclada com uma análise de impacto ambiental - as equipes de direitos humanos e clima estão trabalhando em estreita colaboração durante esse processo. O plano é replicar o estudo para outras empresas ou operações empresariais nos próximos anos.

Ainda durante o webinar, uma empresa líder em cosméticos compartilhou seu recente Plano de Transição Climática, fortemente alinhado com a abordagem da empresa para respeitar os direitos humanos. O plano inclui, por exemplo, alternativas ao óleo de palma convencional, um ingrediente-chave no portfólio de produtos da empresa. Essas alternativas, derivadas do potencial da rica biodiversidade do Brasil, visam não somente atingir as metas de descarbonização, mas também mitigar os riscos de violação dos direitos humanos na cadeia de suprimentos da empresa.

De acordo com a companhia, a principal ferramenta para uma transição adequada é a justiça climática, conceito que busca abordar o fato de que grupos específicos (como mulheres, negros e comunidades ribeirinhas) estão sendo impactados desproporcionalmente. Para a empresa, isso significa encontrar soluções que garantam os direitos humanos, considerando as necessidades, as vozes e a liderança daqueles que são mais afetados e sofrerão os maiores impactos.

Partindo dessa premissa, a proposta da empresa é atuar com justiça climática em três áreas: 1) Mitigação e adaptação, 2) Resiliência e 3) Educação e cidadania.

Na primeira área - Mitigação e Adaptação - a empresa utiliza um Índice de Vulnerabilidade Socioclimática para desenvolver protocolos e planos de prevenção, reação, remediação e adaptação, visando mapear os territórios de risco em relação a uma determinada ameaça.

De acordo com o Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), o risco climático é entendido como o resultado da interação entre vulnerabilidade social, exposição e ameaças climáticas. Dessa forma, a empresa pode identificar vulnerabilidades e prever ameaças à sua rede de relacionamentos. É importante notar que esse índice foi inspirado na iniciativa da empresa de energia mencionada acima.

Em termos de resiliência, visando mitigar os riscos e impactos causados pela crise climática, a empresa vem trabalhando na redução da vulnerabilidade social. No início da pandemia, em 2020, foi estabelecido um protocolo de apoio para enfrentar calamidades, priorizando o bem-estar da rede de consultores, colaboradores, fornecedores e sociedade civil. Nos últimos quatro anos, a empresa ativou essa política mais de 20 vezes para crises causadas pelas mudanças climáticas. A política envolve

atendimentos, como: oferecer apoio social, médico e psicológico aos afetados; prorrogar pagamentos ou perdoar dívidas de consultores; planejar contas a receber de fornecedores; doar produtos de higiene e recursos financeiros. A empresa também aperfeiçoou seu protocolo de prevenção para responder a situações de desastre.

Com relação à terceira área – Educação e Cidadania - a empresa visa fomentar a conscientização cívica e política sobre mudanças climáticas e racismo, ao mesmo tempo, em que fortalece o conhecimento tradicional dos territórios como meio de mobilização social.

Além disso, a empresa investiu em governança. A transição climática foi integrada ao planejamento estratégico de todos os departamentos internos e ao modelo de negócios. Os riscos e as oportunidades relacionados ao clima também estão incluídos no planejamento estratégico da empresa, como parte central de seus objetivos de longo prazo.

Recomendações para o setor privado

Devida Diligência Ambiental e de Direitos Humanos

- Realizar devida diligência ambiental e de direitos humanos (DDADH) em todas as atividades que sustentam suas ações climáticas.
- Engajar-se em uma abordagem conjunta de DDADH para identificar e abordar os riscos ambientais de forma holística.
- Garantir que a DDADH seja baseada em informações obtidas por um engajamento significativo das partes interessadas, assegurando que o contexto e as potenciais vulnerabilidades das partes afetadas nas ações climáticas sejam entendidos.
- Adaptar os processos existentes de avaliação de impacto nos direitos humanos para torná-los mais responsivos ao contexto operacional e às realidades das ações climáticas.

Alinhamento das Políticas

- Mapear os possíveis pontos de contato entre as ações climáticas e os direitos humanos para identificar oportunidades estratégicas de integração.
- Alinhar os compromissos a fim de esclarecer a visão da empresa referente ao clima e aos direitos humanos e garantir a coerência de suas políticas:
 - Revisar as declarações da política de direitos humanos existentes para incluir o clima como um risco relevante aos direitos humanos ou para vincular sua DDADH às ações climáticas.
 - Optar por alinhar os compromissos com a transição justa e considerar as implicações para seus negócios.

Governança

- Desenvolver estruturas de governança integradas que possam ajudar a empresa a abordar as ações climáticas e os direitos humanos de forma holística.

- Garantir que os mecanismos de denúncia da empresa cubram impactos nos direitos humanos relacionados às ações climáticas da empresa.

Conscientização interna

- A conscientização interna deve ser estimulada dentro das empresas para que a perspectiva dos direitos humanos seja considerada em suas ações climáticas. Isso pode incluir o treinamento de equipes ambientais e climáticas sobre riscos aos direitos humanos ou o envolvimento conjunto em avaliações de impacto.

2. CLIMA E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

A crise climática impacta significativamente os trabalhadores, incluindo os desafios associados ao aumento das temperaturas, à transição entre certas atividades e à expansão de outras. Por exemplo, os trabalhadores rurais e da construção civil enfrentam maior exposição ao calor e, as perdas de emprego ocorrem à medida que as indústrias de petróleo, gás e carvão encerram suas atividades tradicionais. Além disso, os trabalhadores da extração de minerais de transição e do processamento de materiais reciclados estão cada vez mais expostos a condições insalubres.

Diante desse cenário global, o segundo webinar da série incluiu uma discussão sobre o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre [Garantir a Segurança e a Saúde no Trabalho em um Clima Variável](#). O relatório fornece evidências críticas sobre os impactos das mudanças climáticas na segurança e saúde ocupacional, destacando os principais desafios, como: calor excessivo; radiação ultravioleta (UV); eventos climáticos extremos; poluição do ar no local de trabalho; doenças transmitidas por vetores; e insumos agrícolas.

Durante o webinar, o contexto brasileiro foi destacado e discutido para explorar os desafios específicos do país em relação aos impactos da crise climática sobre os trabalhadores. Uma empresa compartilhou dados apontando que 28,6 milhões de pessoas estão empregadas no agronegócio no Brasil. Isso ressalta a inegável importância da agricultura, um dos setores que mais contribui para o crescimento do PIB do país, respondendo por 26,8% da força de trabalho brasileira. Isso é particularmente preocupante, uma vez que os trabalhadores rurais estão entre os mais vulneráveis aos riscos impostos pelas mudanças climáticas.

O webinar foi parcialmente dedicado a delinear disposições da Constituição Federal do Brasil, leis e normas regulamentares destinadas a garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores. Ficou evidente que, embora o framework legal para a proteção do trabalhador no Brasil seja extenso, o arcabouço jurídico do país continua em desenvolvimento quando se trata de lidar com riscos especificamente ligados à crise climática. Em outras palavras, embora várias disposições legais possam ser invocadas para proteger os trabalhadores, nenhuma é explicitamente concebida para lidar com os riscos representados pelas mudanças climáticas. Um exemplo que se destaca é a

Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15)², que define as atividades consideradas insalubres devido à exposição ao calor. No entanto, ela não se aplica a trabalhos ao ar livre sem fontes artificiais de calor. Da mesma forma, a Norma Regulamentadora nº 21 (NR 21), que dispõe sobre o trabalho ao ar livre, fornece apenas diretrizes para proteção contra condições climáticas severas, como ventos e chuvas fortes, sem abordar diretamente a questão do calor natural extremo.

Após a discussão jurídica, um escritório de advocacia recomendou a integração de uma perspectiva climática à devida diligência de direitos humanos. Especificamente, a avaliação dos riscos e impactos nos direitos humanos deve, por exemplo, abordar: (i) como as mudanças climáticas afetam os trabalhadores e outros detentores de direitos; (ii) como a empresa contribui para as mudanças climáticas; e (iii) riscos ao meio ambiente e às comunidades impactadas por eles. Também enfatizou que esse processo integrado de devida diligência deve ser cíclico e contínuo, adaptado às características únicas de cada empresa e de suas operações.

Por fim, além dos impactos diretos da crise climática sobre os trabalhadores, uma empresa metalúrgica e de energia renovável introduziu outro elemento importante para a discussão: os riscos indiretos impostos aos trabalhadores pela crise climática, especificamente as perdas de empregos devido à adoção de novas tecnologias que visam atingir as metas climáticas. A companhia informou que ampliou suas atividades para atingir metas de net-zero. Para proteger seus trabalhadores do risco de desemprego devido a essa transição, a empresa está se concentrando em atividades de capacitação, incluindo programas de requalificação e transferência de conhecimento para trabalhadores cujos empregos evoluirão. Além disso, a empresa está trabalhando com comunidades próximas de suas minas para proporcionar mais oportunidades e treinamento, com especial ênfase no fomento do desenvolvimento das mulheres. Ao priorizar a igualdade de gêneros nesses programas, a companhia visa contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Recomendações para o setor privado

- As empresas devem garantir o cumprimento da legislação e das diretrizes existentes para proteger os trabalhadores dos riscos relacionados ao clima e, ao mesmo tempo, defender reformas legais que protejam explicitamente os direitos dos trabalhadores contra os impactos das mudanças climáticas;
- As empresas poderão considerar proteções adicionais para os trabalhadores a fim de cumprir as obrigações aos direitos humanos, adotando as medidas necessárias para prevenir ou mitigar os riscos relacionados à segurança térmica e outros impactos negativos que as mudanças climáticas possam ter sobre os trabalhadores;

² As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Segurança e Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos pelos empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir um trabalho seguro e saudável, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

- As empresas devem integrar os riscos climáticos em sua DDADH, abordando os impactos sobre os trabalhadores, detentores de direitos e comunidades, bem como a contribuição das empresas para as mudanças climáticas. Esse processo deve ser cíclico, contínuo e adaptado às operações de cada companhia;
- As empresas devem mitigar os riscos de deslocamento de empregos decorrentes das mudanças tecnológicas relacionadas ao clima, investindo em programas de requalificação e transferência de conhecimento. A colaboração com as comunidades locais, a sociedade civil e o governo para criar novas oportunidades e treinamento também é essencial.

3. DIREITO À ÁGUA E AO SANEAMENTO

Atualmente, 32 milhões de brasileiros não têm acesso à água potável, enquanto 90 milhões não têm acesso a saneamento. Esses números variam significativamente entre as regiões. Enquanto 90,7% da população do Sudeste tem acesso à água tratada, apenas 62,4% das pessoas do Norte têm o mesmo acesso garantido.³ Populações autodeclaradas, como negras, pardas e indígenas, não têm acesso a uma infraestrutura de saneamento adequada. Esses desafios, distribuídos de maneira desigual em diferentes regiões do país e entre vários grupos populacionais, têm efeito cascata em diversos direitos, incluindo saúde, educação e trabalho.

No Brasil, a crise climática já está causando impactos significativos no direito à água e ao saneamento. À medida que as mudanças climáticas e o crescimento populacional levam à degradação ambiental, o fornecimento de água potável e saneamento torna-se mais difícil. As mudanças climáticas também aumentam a variabilidade dos ciclos da água e a demanda por recursos hídricos essenciais para a produção de alimentos e energia.

Em secas prolongadas, a quantidade e a qualidade da água diminuem, o que sobrecarrega os sistemas de coleta e de tratamento, podendo aumentar os riscos para a população. As condições das matas ciliares que protegem os corpos d'água contra a erosão são alteradas e a recarga das águas subterrâneas é reduzida – parte fundamental do ciclo hidrológico e fonte direta de recursos para quem utiliza poços artesianos. Durante as inundações, a probabilidade de a água da chuva se misturar com o esgoto aumenta, elevando o risco de transmissão de doenças transmitidas. As estações de tratamento e a infraestrutura de distribuição ficam sobrecarregadas, com aumento do número de interrupções e falhas na prestação desses serviços.

Segundo o Instituto Trata Brasil, as cidades brasileiras podem precisar de 70% a mais de água potável para atender às demandas de consumo humano até 2040.

Portanto, à medida que as temperaturas aumentam, a situação fica ainda mais complexa. As populações precisarão de um maior acesso à água e ao saneamento, e ainda há dúvidas sobre como fornecer acesso às comunidades, particularmente para aquelas já vulneráveis. Em meio a esses desafios, o Brasil se comprometeu a alcançar

³ Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento (SNIS), lançado em 2023, ano-base 2022.

o acesso universal à água até 2033. Nesse contexto, as empresas podem desempenhar um papel fundamental no impacto do direito à água e ao saneamento por meio de áreas como: 1) tratamento de águas residuais; 2) abastecimento de água; 3) gestão de resíduos sólidos; e 4) drenagem urbana.

Assim, a partir dessas discussões lideradas por um instituto dedicado à promoção do saneamento básico e à proteção dos recursos hídricos em todo o Brasil, algumas práticas comerciais relevantes foram compartilhadas.

Uma empresa de bens de consumo identificou o direito à água e ao saneamento e a promoção da boa higiene como questões importantes de direitos humanos em suas operações e cadeias de abastecimento. A empresa depende do acesso dos trabalhadores à água potável, saneamento e estações para lavar as mãos. Sem isso, ela não teria condições de equipar suas instalações e atender às necessidades básicas dos funcionários. Também é preciso garantir que os locais dos projetos não tenham um impacto negativo sobre as comunidades locais no que diz respeito ao acesso à água potável e ao saneamento. Esse é um elemento-chave da licença da empresa para operar localmente.

Além disso, a empresa depende de um fornecimento significativo e confiável de matérias-primas agrícolas provenientes de mais de 6 milhões de agricultores em 100 países. Muitas dessas cadeias de suprimentos são sediadas em países onde a insegurança hídrica é alta e o acesso ao saneamento e à higiene é baixo, especialmente nas áreas rurais. A contribuição da empresa para melhorar o acesso à água, saneamento e higiene (WASH) pode ajudar a fazer uma diferença significativa no bem-estar e na resiliência dessas comunidades agrícolas.

Como resultado, a empresa desenvolveu um plano de ação focado no direito à água e ao saneamento, priorizando o Brasil como um dos principais países para sua implementação, pois a companhia possui não somente operações próprias no Brasil, mas também fornecedores de nível 1 e cadeias de abastecimento agrícola.

As principais ações do plano incluem:

1. Reforçar a abordagem de avaliação, prevenção e mitigação de riscos de WASH em toda a sua cadeia de valor, especialmente nas cadeias de abastecimento agrícolas;
2. Promover a adoção consistente de devida diligência de direitos humanos relacionados a WASH em toda a sua cadeia de valor, especialmente nas cadeias de abastecimento agrícolas;
3. Envolver e capacitar o pessoal relevante em relação aos riscos e impactos de WASH;
4. Colaborar com pares e partes interessadas para abordar os riscos sistêmicos de WASH e desenvolver abordagens e ferramentas comuns sobre o acesso a WASH;
5. Identificar oportunidades de envolvimento do governo para fortalecer o acesso a WASH.

A empresa está trabalhando com os agricultores em suas cadeias de abastecimento de leite, cacau e café para capacitar, fornecer incentivos e estabelecer controles para promover o uso responsável da água. Além disso, está colaborando com várias partes

interessadas, incluindo os municípios locais, para identificar outras soluções para água, saneamento e higiene. A empresa também incorporou os direitos humanos em suas estratégias de transição para a agricultura regenerativa, reconhecendo a necessidade de uma transição justa e equitativa.

O webinar também contou com a contribuição de uma empresa de consultoria, que apresentou um caso de integração de vulnerabilidades sociais e climáticas no processo decisório dentro do setor de serviços de saneamento em regiões específicas do Brasil.

A consultoria desenvolveu uma Avaliação de Risco ESG Territorial. Ao reunir Indicadores ESG de bancos de dados públicos, criou três Índices de Risco Territorial: Ambiental, Social e de Governança. Exibida em um painel de controle, essa análise multicriterial é capaz de avaliar as vulnerabilidades territoriais e oportunidades de tomada de decisão e priorizar as ações para a manutenção e ampliação dos serviços de saneamento.

Em outra iniciativa, a mesma consultoria desenvolveu uma Avaliação de Riscos Climáticos, Físicos e de Transição para cenários atuais e futuros. Essa é uma abordagem metodológica baseada em três macro etapas: Análise de Risco Físico; Análise de Risco de Transição e Criação de Painéis de Controle para visualização dos dados. Os riscos foram classificados nos níveis "baixo", "médio" ou "alto", com base nos resultados obtidos.

Em uma região específica, a realização de uma análise de risco climático físico forneceu evidências necessárias para delinear um Plano de Adaptação Climática para o projeto. O estudo identificou que o risco atual de inundação em 13 municípios pode ser classificado como alto devido a um número significativo de ativos localizados próximos a cursos d'água, tornando-os mais suscetíveis a tais eventos.

O foco em direitos humanos também deve ser aplicado a essas ferramentas de tomada de decisão para auxiliar as empresas no desenvolvimento de abordagens que respeitem os direitos para atividades de mitigação e de adaptação do clima.

Recomendações para o setor privado

- Considerar os impactos para as comunidades de acesso reduzido à água nas áreas onde a empresa opera;
- Buscar soluções com outras partes interessadas, incluindo governos locais, para abordar questões relativas à água e saneamento;
- Considerar a modificação dos índices climáticos, avaliações e ferramentas existentes para também avaliar os impactos adversos para as pessoas (e não apenas para os negócios);
- Considerar a adoção de uma abordagem baseada em dados, investindo em governança de dados e aproveitando a inteligência artificial para prever riscos e desenvolver estratégias sustentáveis de água e saneamento alinhadas aos compromissos socioambientais.

Conclusão

Na preparação para a COP 30 em Belém, as empresas devem elaborar seus planos de transição climática com foco em direitos humanos, representando uma abordagem conjunta para o clima e os direitos humanos dentro das companhias e suas operações.

Algumas empresas no Brasil estão reconhecendo cada vez mais as conexões entre clima e direitos humanos e adequando suas estratégias e abordagens. No entanto, devem continuar a estabelecer, de forma mais explícita e consistente, as conexões entre clima e direitos humanos, avaliando tanto os impactos das mudanças climáticas em suas atividades e nos titulares de direitos, quanto os impactos de suas atividades sobre as mudanças climáticas (causando, contribuindo ou estando diretamente relacionadas). As companhias devem implementar a devida diligência de direitos humanos em todas as suas atividades climáticas, incluindo em seus esforços para mitigar ou adaptar-se à crise climática. O envolvimento contínuo com as partes interessadas, especialmente trabalhadores e comunidades, será importante para as empresas à medida que desenvolvem e implementam suas abordagens.

Buscando mitigar os efeitos negativos causados pelas mudanças climáticas, as empresas devem priorizar as estratégias de adaptação climática diante das constantes mudanças, o que pode contribuir para a segurança hídrica da população e a resiliência da infraestrutura de serviços essenciais. Da mesma forma, à medida que as empresas desenvolvem suas estratégias de adaptação, os impactos nos direitos humanos também devem ser considerados.

