



Integración de los derechos humanos en la acción climática corporativa: Perspectivas de los profesionales de las empresas.



Contenido

Introducción	2
Resumen ejecutivo	3
Argumentos comerciales para integrar los derechos humanos y la acción por el clima	5
Parte 1: Integrar los derechos humanos en la acción por el clima	6
Parte 2: Debida diligencia en materia de Derechos Humanos en la acción por el clima:	13
Ejemplos prácticos	
Transición a las energías renovables	13
Intensificación de la economía circular	16
Hacia una agricultura regenerativa	18
Aplicar soluciones basadas en la naturaleza	20
Perspectivas transversales	23
De cara al futuro	26

Traducción al español completada con el generoso apoyo de Beccar Verela.



Introducción

Este recurso se ha desarrollado para apoyar a las empresas que quieren enfocar su acción climática respetando los derechos humanos.

La acción por el clima describe las actividades y decisiones tomadas para responder al cambio climático y sus impactos. Incluye la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), o mitigación climática, y los esfuerzos para adaptarse a los impactos actuales y futuros de la crisis climática, o adaptación climática. En todo el mundo, un número creciente de empresas está acelerando su acción climática para cumplir los objetivos de reducción de emisiones de GEI.

Este recurso ofrece orientación a los profesionales de las empresas sobre cómo las empresas pueden identificar y abordar los riesgos e impactos adversos sobre los derechos humanos en su acción climática -en línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios Rectores)- y, al hacerlo, garantizar que respetan los derechos humanos y contribuyen a una transición justa.

La evolución reciente de la legislación y las políticas está impulsando una rápida transición, al tiempo que pone de relieve la necesidad imperiosa de considerar el clima y los derechos humanos de forma integral. La Directiva de Diligencia Debida de las Empresas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea (UE) exigirá a las grandes empresas de la UE que desarrollen planes de transición climática. El acuerdo alcanzado en la COP28 aboga por una transición que abandone los combustibles fósiles de forma justa, ordenada y equitativa.¹

A medida que las empresas dan prioridad al desarrollo y la aplicación de sus estrategias de lucha contra el cambio climático y sus repercusiones, aumentan las expectativas de que su acción climática respete los derechos.

Este documento ofrece ejemplos y reflexiones para los profesionales de las empresas sobre:

- **Trazar un mapa de las intersecciones entre la acción climática y los derechos humanos**, y cómo las empresas pueden identificar y comprender mejor esas conexiones cuando tratan de mitigar el cambio climático.
- **Desarrollar enfoques y estructuras de gobernanza que integren los derechos humanos en los procesos de toma de decisiones relacionados con el clima.**
- **Aumentar la sensibilización interna** sobre las intersecciones entre la acción climática y los derechos humanos para crear capacidad y prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos.
- **Comprender y abordar los impactos sobre los derechos humanos** a través de ejemplos de prácticas empresariales en relación con la transición a las energías renovables, la ampliación de la economía circular, el paso a la agricultura regenerativa y la aplicación de soluciones basadas en la naturaleza.

Al compartir ejemplos de ideas, la Iniciativa Global de Empresas para los Derechos Humanos (GBI) pretende ayudar a los profesionales de las empresas a acelerar sus esfuerzos en esta difícil área de práctica.

Estas ideas y ejemplos proceden de conversaciones mantenidas con miembros de GBI a través de nuestro grupo de trabajo interno sobre clima y derechos humanos y de debates en el marco del programa de aprendizaje entre homólogos de GBI. Más allá de los miembros, GBI también ha colaborado con un número considerable de profesionales de las empresas de distintas partes del mundo, así como con organizaciones empresariales del sudeste asiático, Brasil y el sur de África.²

¹ [Consejo de la Unión Europea, Comunicado de prensa, Debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial: el Consejo y el Parlamento llegan a un acuerdo para proteger el medio ambiente y los derechos humanos](#), 14 de Diciembre 2023. [CMNUCC, Resultado del primer balance mundial](#), 13 de Diciembre 2023.

² Este informe no debe interpretarse como representativo de las opiniones de las empresas miembros de GBI. Nada en este documento constituye asesoramiento legal o comercial y no debe considerarse como tal. En cambio, toda la información, el contenido y los materiales contenidos y vinculados en esta publicación tienen únicamente fines informativos generales. Si requiere asesoramiento profesional, por favor busque el apoyo de un asesor legal o comercial.

Resumen ejecutivo

Las empresas tienen la responsabilidad normativa de identificar y abordar los impactos de su acción climática sobre los derechos humanos.

También hay razones empresariales para que las empresas adopten un enfoque más integrado de la acción por el clima y los derechos humanos. Esto incluye:

- Gestionar los riesgos jurídicos creados por la legislación emergente y el aumento de los litigios que está impulsando a las empresas a adoptar un enfoque más integrado de la debida diligencia en materia de derechos humanos (DDDH).
- Satisfacer las crecientes expectativas de los socios comerciales, las autoridades gubernamentales, las instituciones financieras, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, las comunidades locales y los empleados de que las empresas respeten los derechos humanos al llevar a cabo su acción climática y contribuyan a una transición justa.
- Satisfacer las crecientes expectativas de los inversores, respaldadas por parámetros de referencia basados en datos que relacionan las repercusiones medioambientales (incluidas las relacionadas con el clima) y los derechos humanos.
- Gestionar los riesgos para la reputación asociados, entre otras cosas, a la defensa de la sociedad civil, la cobertura mediática y la exigencia de responsabilidades a las empresas que no aborden los riesgos para las personas en su acción por el clima.

Para incorporar un enfoque más integrado de la acción por el clima y los derechos humanos, GBI ha identificado varias medidas para los profesionales de las empresas basadas en la práctica:

- Trazar un mapa de los posibles puntos de interacción entre la acción por el clima y los derechos humanos para comprender los posibles puntos de entrada.
- Alinear los compromisos políticos para ayudar a clarificar la visión de la empresa sobre el clima y los derechos humanos y garantizar la coherencia de las políticas.
- Llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente en todas las actividades que sustentan la acción por el clima. En las zonas afectadas por conflictos, intensificar la DDDH.
- Garantizar que la DDDH se base en una participación significativa de las partes interesadas, para asegurar que se comprenden el contexto y las vulnerabilidades potenciales de las partes interesadas afectadas en la acción climática.
- Garantizar que los mecanismos de reclamación de la empresa cubran los impactos sobre los derechos humanos relacionados con la acción climática de la empresa.
- Desarrollar estructuras de gobernanza integradas que puedan ayudar a la empresa a enfocar la acción climática y los derechos humanos de forma integral.
- Aumentar la sensibilización interna y coordinarse internamente para ayudar a salvar los silos entre los colegas que trabajan en el clima, otras áreas del medio ambiente y los derechos humanos.

Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos en la acción por el clima: Ejemplos de prácticas empresariales

En esta sección se examinan algunos de los riesgos específicos para los derechos humanos que pueden estar asociados a cuatro ejemplos de acción climática: la **transición a las energías renovables, la ampliación de la economía circular, el paso a la agricultura regenerativa y la aplicación de soluciones basadas en la naturaleza**. Se han destacado los posibles retos para llevar a cabo la DDDH en cada acción climática junto con consideraciones sobre cómo los profesionales de las empresas pueden abordar la DDDH. Los estudios de caso también sirven como ejemplos de cómo las empresas están abordando la acción climática respetuosa con los derechos.

Perspectivas transversales

Los siguientes enfoques transversales de los profesionales de las empresas se aplican a diversas áreas de la acción climática y proporcionan consideraciones adicionales para las compañías:

- La acción por el clima puede exigir cambios en la forma en que una empresa desarrolla normalmente su actividad. Las empresas deben realizar una DDDH de forma temprana y continua para identificar y abordar los impactos de estos cambios.
- Si es necesario abandonar activos o mercados para cumplir los objetivos climáticos, hay que tener en cuenta las implicaciones de la salida para los derechos humanos y hacerlo de forma responsable.
- La acción climática de una empresa puede incluir alianzas u otras colaboraciones, como con los pueblos indígenas; en tales casos, las empresas deben abordar la asociación o colaboración respetando los derechos humanos.
- Dado que las transformaciones sistémicas son necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos climáticos mundiales, es posible que las empresas deban colaborar más estrechamente con el gobierno y la sociedad civil para garantizar que no se deje a nadie atrás.

Argumentos comerciales para integrar los derechos humanos y la acción por el clima

Há uma expectativa crescente das partes interessadas de que as empresas abordem os direitos humanos e o meio ambiente, inclusive o clima, de forma mais holística. Essa tendência é evidenciada por iniciativas legislativas recentes, pela revisão das Diretrizes OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (Diretrizes da OCDE) e por várias iniciativas de benchmarking. Essas expectativas de uma abordagem mais holística podem gerar os seguintes riscos para os negócios:

Riesgos jurídicos

Las legislaciones de la Unión Europea y nacionales están introduciendo requisitos obligatorios de debida diligencia e información en materia de derechos humanos y medio ambiente. El aumento de los litigios contra empresas también ha contribuido a que se reclame un enfoque más integral del clima y los derechos humanos, y varios tribunales de todo el mundo han visto casos relacionados con las actividades de acción climática de las empresas y sus repercusiones en los derechos humanos.³

Riesgos financieros

Los inversores esperan cada vez más que las empresas aborden el clima y los derechos humanos de forma integral. El Reglamento sobre Taxonomía de la UE incluye los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE como salvaguardias mínimas exigidas para las actividades consideradas sostenibles.⁴ Diversos parámetros de referencia empresariales, incluidos los de la Alianza Mundial para la Evaluación Comparativa sobre transiciones justas, naturaleza y alimentación y agricultura, establecen vínculos entre el clima y los derechos humanos y pueden ser utilizados por los inversores para evaluar el rendimiento de las empresas.

Riesgos para la reputación

La sociedad civil, incluidos los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente, se centran cada vez más en los riesgos para los derechos humanos de la acción climática. A través de informes, compromisos y actividades de promoción, la sociedad civil está trabajando para que las empresas rindan cuentas de los impactos sobre las personas asociados a su acción climática. Los riesgos para la reputación también pueden tener implicaciones comerciales; los clientes y socios comerciales esperan cada vez más que una empresa aborde el clima y los derechos humanos de forma más integral.

Otras partes interesadas, desde socios comerciales hasta comunidades, medios de comunicación y empleados de empresas, también esperan que la transición hacia economías descarbonizadas sea justa, y que las empresas desempeñen un papel cuidadosamente evaluado en el apoyo a transiciones justas.

³ Gobierno Regional de Atacama con Ministerio de Minería y Otro y FOCSIV y otros contra FCA Italia, Statness SF contra Sør-Fosen sijte et al, Unión Hidalgo, ProDESC & ECCHR contra EDF, y County Government of Turkana contra National Land Commission et al.

⁴ [Plataforma de Finanzas Sostenibles de la UE, Informe final sobre salvaguardias mínimas](#), Octubre 2022.

Parte 1: Integrar los derechos humanos en la acción por el clima

Las empresas pueden dar los siguientes pasos iniciales para garantizar un enfoque más integrado de los derechos humanos y la acción por el clima:

Trazar un mapa de las intersecciones entre la acción climática y los derechos humanos

El mapeo es un primer paso necesario para comprender los puntos de interacción entre la acción por el clima y los derechos humanos en toda la empresa. Las formas de abordar el mapeo pueden variar de una empresa a otra y no existe un enfoque único y correcto. Los profesionales de las empresas deben diseñar su enfoque en función de lo que funcione mejor para su empresa.

Entre las ideas que se extraen de la práctica empresarial figuran:

- Es útil revisar los compromisos climáticos o la estrategia de transición de la empresa como punto de partida para considerar dónde pueden estar los riesgos para las personas asociados a la acción climática de la empresa.
- Las acciones para reducir las emisiones de alcance 1, 2 y 3 también pueden ofrecer un valioso punto de partida; por ejemplo, examinando toda la cadena de valor de la empresa para comprender las medidas adoptadas para reducir las emisiones.
- También puede merecer la pena comprender el ecosistema más amplio en el que la empresa está aplicando áreas clave de la acción climática; por ejemplo, considerando los sectores relevantes, los socios empresariales, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil.

Identificación de riesgos para los derechos humanos en la reducción de emisiones de alcance 1,2 y 3

Como parte de sus estrategias de reducción de emisiones, las empresas de casi todos los sectores están estableciendo objetivos con base científica para reducir sus emisiones de alcance 1, 2 y 3. Trazar un mapa de las medidas que se estén tomando para reducir las emisiones de alcance 1,2 y 3 puede servir de base para identificar posibles puntos de interacción con los derechos humanos.

Alcance	Ejemplo
Emisiones de alcance 1 Emisiones directas: propiedad de la empresa o controladas por ella.	Para reducir las emisiones de alcance 1, una empresa puede trabajar para electrificar su flota de transporte. Los riesgos para los derechos humanos de hacerlo pueden incluir, por ejemplo, el trabajo infantil y forzado asociado a la cadena de valor de las baterías.
Emisiones de alcance 2 Emisiones indirectas procedentes de la generación de energía comprada.	Para reducir las emisiones de alcance 2, las empresas pueden recurrir a las energías renovables para abastecer oficinas, fábricas y minas. Los riesgos para los derechos humanos de esta práctica pueden incluir impactos sobre los pueblos indígenas y comunidades tradicionales situadas cerca o en los emplazamientos de energías renovables.

Emisiones de alcance 3

Emisiones en la cadena de suministro ascendente y descendente Para muchas empresas, reducir las emisiones de alcance⁵ puede ser lo más difícil, ya que requiere recopilar datos fiables en cadenas de suministro complejas.

Al reducir las emisiones de alcance 3 en sus cadenas de suministro, los equipos de compras pueden decidir dar prioridad a los proveedores que les ayuden a cumplir los objetivos climáticos, lo que puede causar la pérdida de medios de subsistencia de los proveedores que se rezaguen. Dar prioridad a los objetivos climáticos puede también llevar a retener a proveedores independientemente de si respetan los derechos humanos.

Alinear los compromisos políticos

Los compromisos políticos aclaran la visión y el enfoque de una empresa sobre el clima y los derechos humanos. En virtud de los Principios Rectores, las empresas deben esforzarse por alinear sus declaraciones políticas y las políticas y procedimientos que rigen sus relaciones y actividades empresariales en sentido amplio.

Las empresas deben tener en cuenta:

- Sensibilizar a los colegas sobre las intersecciones entre la acción por el clima y los derechos humanos, lo que puede impulsar el debate político.
- Revisar las declaraciones de política de derechos humanos existentes para incluir el clima como un riesgo destacado para los derechos humanos o para vincular su DDDH a sus acciones climáticas.
- Optar por alinear los compromisos políticos con la transición justa y considerar las implicaciones para su negocio.
- Alinear diferentes políticas, como las de transición, comunidades indígenas y clima.
- Incluir en la revisión de sus políticas de derechos humanos a los colegas trabajando en clima y medio ambiente para recabar sus aportaciones y diseñar conjuntamente posibles revisiones.

Proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente en todas las actividades

La acción climática puede producirse en todas las operaciones, actividades y cadena de valor de una empresa. Las empresas de todos los sectores deben llevar a cabo una DDDH en toda su acción climática.

Las iniciativas legislativas obligatorias en materia de DDH están exigiendo a las empresas que lleven a cabo una debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente para identificar y abordar los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente. Esto también puede crear oportunidades para que los profesionales empresariales aprovechen los cambios que ya se están produciendo en las empresas en respuesta a la legislación para llevar a cabo la DDDH sobre la acción climática. Algunas empresas pueden optar por empezar por la acción climática que llevan a cabo desde hace más tiempo o en la que ya han identificado riesgos para los derechos humanos. Sin

embargo, las empresas deben llevar a cabo una DDDH sobre todas las actividades que sustentan sus estrategias climáticas. Si no es posible abordar simultáneamente los impactos adversos sobre los derechos humanos, las empresas deben priorizar basándose en las orientaciones de los Principios Rectores sobre priorización.

Por último, las empresas deben estar preparadas para llevar a cabo una DDDH⁵ reforzado si su acción climática implica operaciones o actividades en zonas afectadas por conflictos.

Entre los puntos de vista de las empresas figuran:

- Adaptar los procesos existentes de evaluación del impacto sobre los derechos humanos para que respondan mejor al contexto operativo y a las realidades de la acción por el clima.
- Vincular los equipos de derechos humanos y clima para identificar y abordar los riesgos para los derechos humanos. Por ejemplo, una empresa que pretendía ampliar sus actividades de reciclaje para reducir las emisiones ya había identificado los impactos sobre los trabajadores informales del sector de los residuos como parte de una DDDH anterior. El reto de la empresa era garantizar que su enfoque de la economía circular estuviera formalmente vinculado a su enfoque de los derechos humanos.
- Adoptar un enfoque conjunto de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente para identificar y abordar los riesgos medioambientales de forma integral.

⁵ PNUD y Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, [Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos](#), junio 2022.

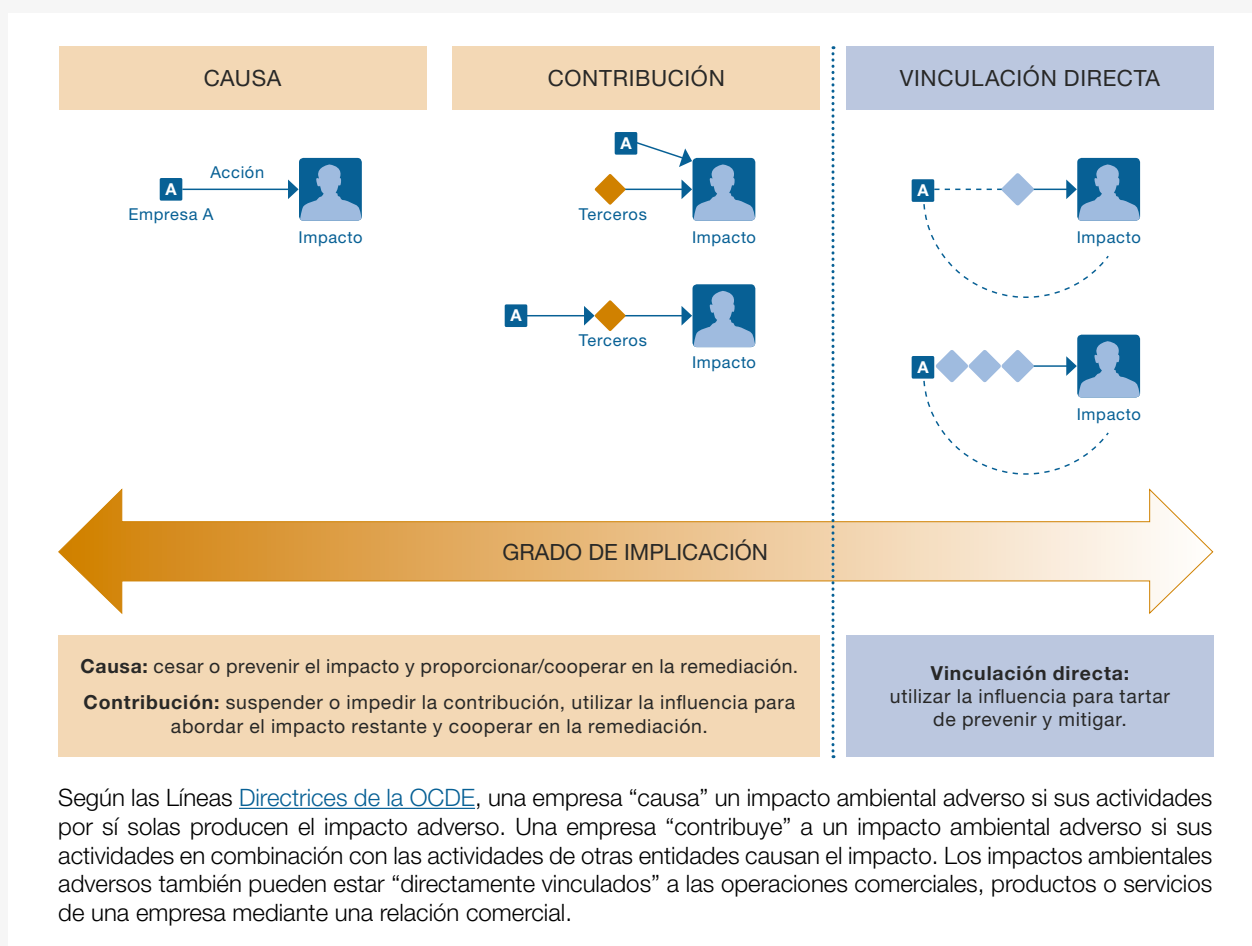
Debida Diligencia en materia de derechos humanos: Un proceso continuo, dinámico y reactivo

En línea con los Principios Rectores, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tomando medidas para identificar y abordar sus impactos adversos sobre los derechos humanos:

Las empresas deben:

- 1) asumir el compromiso político de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos
- 2) aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar y abordar sus impactos adversos potenciales y reales; y
- 3) facilitar el acceso a vías de recurso, por ejemplo, estableciendo mecanismos de reclamación

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos abarca tres tipos de participación en los impactos adversos: causalidad, contribución y vinculación directa.



Es posible que las empresas no puedan abordar simultáneamente todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. En esas situaciones, deben tratar de priorizar en función de su escala, alcance y el carácter irremediable de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Las empresas deben tratar de colaborar de forma segura y significativa con las personas afectadas o sus representantes con el fin de informar sobre su debida diligencia en materia de derechos humanos y facilitar el acceso a la reparación. El [Portal de Prácticas Empresariales de GBI](#) ofrece a las empresas información adicional sobre cómo empezar a aplicar los Principios Rectores.

Comprometerse con las partes interesadas

En conformidad con los Principios Rectores, las empresas deben comprometerse de forma significativa con las partes interesadas para informar sobre su DDDH y sus mecanismos de reclamación. Un compromiso significativo puede generar confianza entre las partes interesadas y ayudar a detectar posibles impactos adversos sobre los derechos humanos en una fase temprana del proceso.

Tal compromiso también puede enriquecer la DDDH, permitiéndole que responda al contexto y a las vulnerabilidades de las comunidades. Como resultado de la acción climática, estas comunidades pueden verse afectadas de diversas maneras, entre las que se incluyen los siguientes ejemplos:

- La expansión significativa de la minería como parte de la transición a las energías renovables. Las minas de minerales críticos suelen estar situadas en zonas con escasas oportunidades de desarrollo económico, lo que puede tener repercusiones desproporcionadas sobre los derechos humanos, como el trabajo infantil y las condiciones laborales peligrosas.
- La transición hacia la agricultura regenerativa tendrá repercusiones en los pequeños agricultores y las comunidades agrícolas de las cadenas de suministro de las empresas. Estos agricultores y comunidades pueden ser más vulnerables que las explotaciones comerciales a gran escala.
- Para algunas empresas, la transición a una economía circular tendrá repercusiones significativas en los trabajadores informales del sector de los residuos. Estos trabajadores suelen ser migrantes, refugiados o niños, y son especialmente vulnerables debido a su informalidad.

Dada la complejidad y gravedad de los posibles riesgos para los derechos humanos asociados a la acción por el clima, las empresas deben considerar revisar sus procesos de participación significativa de las partes interesadas para asegurarse de que se ajustan a su propósito y, de ser necesario, revisarlos.

Garantizar que los mecanismos de reclamación de las empresas incluyan la acción por el clima

Las empresas deben asegurarse de que los impactos sobre los derechos humanos de sus actividades de acción por el clima se incluyan en sus mecanismos de reclamación existentes, y que estos sean accesibles para las personas afectadas, incluyendo las comunidades cercanas a las actividades, así como los empleados.

El Principio 31 de los Principios Rectores establece criterios para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación.

Un reto para muchos profesionales de las empresas es la multitud de mecanismos de reclamación diferentes en las cadenas de suministro, lo que dificulta que las personas afectadas accedan al mecanismo de reclamación correcto y que una empresa específica sea informada de impactos adversos concretos en su cadena de valor. La colaboración sectorial puede ayudar a armonizar la inclusión de la acción por el clima en los mecanismos de reclamación y a racionalizar los mecanismos de reclamación en las cadenas de suministro.

Las empresas que participan en nuevas actividades debido a su acción por el clima pueden tener que diseñar nuevos mecanismos de reclamación para cubrir estas actividades. Por ejemplo, una empresa entrevistada para este informe reconoció la necesidad de trabajar con sus socios para desarrollar conjuntamente un mecanismo de reclamación en un nuevo proyecto para garantizar su eficacia.

Desarrollar estructuras de gobernanza más integradas

Las empresas suelen tener estructuras diferentes para las funciones de derechos humanos, clima y medio ambiente. Incluso en las empresas en las que el clima, los derechos humanos y el medio ambiente forman parte de la función de sostenibilidad, siguen existiendo separaciones internas que dificultan la comunicación entre los equipos.

Algunos ejemplos de prácticas empresariales son:

- Una posible estructura de gobernanza en una empresa energética que quiera abordar el clima y los derechos humanos de forma más integral sitúa los derechos humanos y el clima en la función de sostenibilidad con una línea de información al cumplimiento.
- Dentro de su función de sostenibilidad, los profesionales de derechos humanos de otra empresa energética trabajaban muy cerca del equipo de naturaleza de la empresa. Esto facilitó las conversaciones entre los equipos y la falta de sinergia interna.
- El equipo de derechos humanos de otra empresa se sentó con su equipo de estrategia, lo que les permitió participar en la toma de decisiones tempranas sobre proyectos e inversiones relacionados con la acción por el clima.

El tono desde arriba, a través de la implicación del consejo de administración y la dirección ejecutiva, es también un paso importante para garantizar que los derechos humanos se integren en la acción por el clima. Aunque muchos consejos de administración y directivos tienen clara la importancia de reducir las emisiones, la conexión con los derechos humanos puede estar menos clara. Sensibilizar a los miembros del consejo de administración y a la dirección ejecutiva para que comprendan los vínculos entre el clima y los derechos humanos puede ayudar a impulsar un enfoque más integral.

Como parte de sus esfuerzos por garantizar el tono adecuado desde arriba, una empresa del sector minero comparte actualizaciones periódicas con el consejo en relación con litigios que reconocen cada vez más la necesidad de abordar conjuntamente el clima y los derechos humanos.

Las primas de rendimiento y otros incentivos a nivel de alta dirección y dentro de los equipos, funciones y unidades de negocio individuales que están vinculados a los indicadores clave de desempeño climáticos corren el riesgo de dar prioridad a esos objetivos a expensas de los derechos humanos. Acelerar las decisiones estratégicas en torno al clima para cumplir los indicadores clave también puede empeorar aún más el impacto sobre los derechos humanos. Estos ponen de relieve un reto adicional a la hora de conectar los derechos humanos y el clima, ya que los indicadores clave de desempeño sobre el clima suelen ser cuantitativos, mientras que aquellos sobre derechos humanos suelen ser más bien cualitativos. Es posible que las empresas tengan que pensar en diferentes enfoques para establecer objetivos en estas áreas.

Sensibilizar para reforzar la coordinación interna

Sensibilizar internamente a los colegas sobre la identificación de los riesgos para los derechos humanos asociados a las actividades destinadas a reducir las emisiones puede ser un desafío, pero las empresas están desarrollando prácticas para abordar esta cuestión.

Entre los ejemplos de prácticas empresariales emergentes cabe citar:

- Desarrollar iniciativas de derechos humanos dirigidas directamente a los colegas del área de clima y el medio ambiente.
- Realizar formaciones conjuntas paracolegas del área de clima y los derechos humanos, lo que puede fortalecer su capacidad para detectar problemas y establecer conexiones entre la acción climática y los derechos humanos.

- Para algunas empresas, utilizar el término “transición justa” para describir los riesgos para los derechos humanos asociados a la acción por el clima puede ser una forma eficaz de ganar tracción interna y de establecer el vínculo entre el clima y los derechos humanos. Otras empresas pueden alternar entre los términos derechos humanos y transición justa en función del contexto.
- Incluir un especialista en derechos humanos en el equipo dedicado al clima.
- La creación de comités o grupos de trabajo interfuncionales centrados en la acción por el clima y los derechos humanos también puede ser una forma eficaz de coordinación interna.

Una empresa identificó que los factores impulsores de sus acciones incluían tanto eventos internos como externos. A nivel interno, el desarrollo de la estrategia de cero emisiones de la empresa brindó la oportunidad de colaborar con colegas para integrar consideraciones de derechos humanos. Externamente, la evolución de las políticas llevó a la empresa a abordar conjuntamente la acción por el clima y los derechos humanos.

Parte 2: Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos en la acción por el clima: Ejemplos prácticos

La siguiente sección examina algunos de los riesgos específicos para los derechos humanos que pueden estar asociados a cuatro ejemplos de acción por el clima. Se han destacado los posibles retos que plantea la realización de una DDDH en cada acción climática, junto con consideraciones sobre cómo los profesionales de las empresas pueden enfocar la debida diligencia. Los estudios de caso también sirven como ejemplos de cómo las empresas están enfocando la acción climática respetuosa con los derechos humanos.



Transición hacia la energía renovable

La energía renovable es la energía derivada de fuentes naturales que se reponen a un ritmo mayor del que se consumen, incluidas la energía eólica y la solar.⁶ La transición de los combustibles fósiles a las energías renovables es necesaria y urgente para cumplir los objetivos mundiales de reducción de gases de efecto invernadero. Sin embargo, los riesgos para los derechos humanos están presentes en toda la cadena de valor de las energías renovables.

A continuación, se presentan ejemplos ilustrativos de posibles impactos sobre los derechos humanos que podrían producirse en las cadenas de valor.

Metales y minerales

La extracción del **cobalto**, el **litio**, el **níquel**, el **grafito** y el **cobre** necesarios para las baterías y los aerogeneradores conlleva un aumento drástico de la minería a escala mundial.

Entre los riesgos para los derechos humanos asociados a la extracción de los minerales necesarios para alimentar la transición a las energías renovables figuran:

- Trabajo infantil en las minas
- Condiciones de trabajo peligrosas en las explotaciones mineras y de transformación
- Amenazas a los medios de vida y subsistencia de las comunidades
- Degradación medioambiental relacionada con la pérdida de suelo y biodiversidad
- Escasez de agua para las comunidades
- Violaciones de los derechos humanos por parte de la policía
- Exacerbación de violaciones de los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo
- Extracción en territorios de pueblos indígenas

En la República Democrática del Congo, entre el 15% y el 30% del cobalto necesario para producir baterías para vehículos proviene de mineros artesanales, que a menudo trabajan en condiciones peligrosas. La República Democrática del Congo produce la mayor parte del cobalto del mundo.

Fuente: [World Economic Forum](#)

⁶ [Nações Unidas, Ação Climática](#)

Ejemplos de riesgos a lo largo de la cadena de valor

- **El polisilicio** utilizado en paneles solares está vinculado a presuntos casos de trabajo forzado patrocinados por el Estado en lugares de fabricación.
- **El transporte y la logística** pueden estar relacionados con la explotación laboral, el pago de comisiones de contratación, condiciones de trabajo peligrosas, y discriminación por sexo y de grupos minoritarios.
- **El arranque** de proyectos de energías renovables también se ha relacionado con la “apropiación” y adquisición de tierras de pueblos indígenas sin su consentimiento libre, previo e informado, la interferencia con lugares sagrados y tradicionales, la destrucción de medio ambiente y la pérdida de la biodiversidad.
- **El desmantelamiento** de proyectos de energías renovables puede tener repercusiones negativas en las comunidades indígenas al no restaurar los derechos sobre la tierra o eliminar los residuos del proyecto adecuadamente.

Identificar y abordar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos

Para limitar el calentamiento global muy por debajo de los 2°C (e idealmente a 1,5°C), la transición a las energías renovables debe producirse rápidamente y a gran escala, y es necesario lograr avances significativos en esta década. El rápido ritmo de cambio necesario presenta una serie de retos para los profesionales de las empresas que trabajan para identificar y abordar cualquier impacto sobre los derechos humanos en el que su empresa pueda estar implicada a través de sus esfuerzos para la transición a las energías renovables.

Por ejemplo:

- El crecimiento explosivo en la demanda de minerales críticos, como el litio, podría multiplicarse por siete para 2030⁷. En consecuencia, es necesaria una rápida expansión de la extracción y el procesamiento de minerales críticos, con importantes repercusiones potenciales en las comunidades y los trabajadores locales afectados. Tanto la escala como la velocidad de este crecimiento pueden comprometer la capacidad de las empresas de fases anteriores para aplicar una DDDH riguroso y eficaz, y limitar la influencia de las empresas de fases posteriores.
- El crecimiento y la expansión de los proyectos de energías renovables requieren la identificación de los emplazamientos de los proyectos y la concesión de licencias y permisos. La superposición entre los emplazamientos potencialmente adecuados y las tierras que pertenecen o están bajo la custodia de los pueblos indígenas y otras comunidades tradicionales, provoca impactos sobre estos grupos. La lentitud en los procesos de concesión de licencias y aprobación (que incluyen el compromiso con las comunidades locales y otras partes interesadas afectadas) supone un reto ante la necesidad de una transición rápida.
- A nivel interno, las empresas pueden enfrentar entre la urgencia de la transición rápida hacia las energías renovables para cumplir los objetivos climáticos y su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los esfuerzos para garantizar una DDDH efectiva pueden provocar el rechazo interno de colegas que prioricen la descarbonización perciban a los derechos humanos como una interferencia en el proceso de transición.

⁷ [BNEF, Race to Net Zero: The Pressures of the Battery Boom in Five Charts, 21](#), Junho de 2022.

Las ideas que se exponen a continuación pueden ayudar a los profesionales en las empresas a afrontar estos retos:

- Integrar la perspectiva de los derechos humanos en los procesos relacionados con los proyectos de energías renovables para ayudar a las empresas a identificar y abordar los riesgos para los derechos humanos asociados a cada fase del proyecto de energías renovables.
- Implicar a los colegas desde el principio del proyecto para sensibilizarlos sobre los posibles riesgos para los derechos humanos y evitar la percepción de que esos riesgos retrasan los proyectos. Seguir colaborando con ellos durante el proyecto para integrar los derechos humanos y la acción por el clima.
- Participar activamente en los procesos de compromiso comunitario, como los procesos de consulta, participación y consentimiento libre, previo, e informado para anticipar y resolver cualquier problema que surja con las comunidades afectadas por las actividades mineras o los emplazamientos de energías renovables. Un compromiso profundo y temprano con las comunidades puede ayudar a generar confianza y apoyar la ejecución del proyecto.



Una empresa de energía buscando ampliar su negocio de energía renovable debió adaptar sus procesos de evaluación de impacto en los derechos humanos para adaptarlos al contexto de estos proyectos. A través de la experiencia adquirida en proyectos anteriores y los principios sobre derechos humanos desarrollados, la empresa reconoció la importancia de incorporar esta perspectiva en todas las etapas de sus proyectos de energía renovable. Al hacerlo, pudo identificar y abordar los riesgos asociados con cada fase específica.

En un proyecto particular de energía renovable, la empresa se enfrentó a preocupaciones de las comunidades basadas en información incorrecta y malentendidos. Sin embargo, mediante la colaboración y el compromiso con las comunidades, la empresa logró despejar estas dudas y generar confianza en el proyecto. Este enfoque demuestra cómo la participación activa y el diálogo abierto pueden ser fundamentales para el éxito de los proyectos de energía renovable, al tiempo que se protegen los derechos humanos de las comunidades involucradas.



Intensificación de la Economía circular

La economía circular es un modelo de producción y consumo que implica compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar los materiales y productos existentes el mayor tiempo posible.⁸

En algunos sectores, la intensificación de la economía circular es una actividad clave en las estrategias de las empresas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, proteger contra la pérdida de biodiversidad y adaptarse a un mundo más cálido. La economía circular también es cada vez más importante para satisfacer la demanda de minerales y metales reutilizables en la transición energética.

Ejemplos de riesgos para los derechos humanos

La intensificación de la economía circular planteará riesgos para los derechos humanos, entre ellos:

- condiciones laborales peligrosas en las fábricas de reciclaje
- pérdida de medios de subsistencia debido a la automatización o la inteligencia artificial
- pérdida de medios de subsistencia debido al desplazamiento o cierre de centros de producción o fabricación
- impactos sobre los pueblos indígenas debido al uso de la tierra y los bosques para aumentar el uso de envases reciclables
- acceso desigual a los productos y servicios circulares, y preocupación por la privacidad de los clientes debido a los modelos circulares basados en la tecnología
- pérdida de medios de subsistencia para los trabajadores que actualmente dependen de la extracción y exportación de combustibles fósiles y otros minerales y metales

Los nuevos enfoques de la gestión de residuos, incluida la formalización de la gestión de residuos y la automatización de los procesos de clasificación, pueden tener las siguientes repercusiones en los trabajadores del sector de los residuos, sobre todo en los del sector informal:

- desplazamiento de los trabajadores informales del sector de los residuos
- pérdida de medios de subsistencia, en particular para las mujeres
- riesgos para la salud de los trabajadores y las comunidades debido a las sustancias químicas presentes en el reciclado y la reutilización de productos
- aumento del trabajo infantil

En Turquía, los trabajadores informales de residuos, que incluyen a algunas de las comunidades más marginadas, por ejemplo niños trabajadores, migrantes y refugiados. Trabajadores y residentes cercanos de las instalaciones de reciclaje de plástico describieron haber experimentado problemas respiratorios, fuertes dolores de cabeza y afecciones en la piel. Los trabajadores de la fábrica tenían acceso limitado a equipos de protección adecuados y poco o a atención médica para tratar enfermedades profesionales. Además, los residentes reportaron ser afectados por fuertes olores y contaminación que afectan su calidad de vida, impidiéndoles dormir y limitando el tiempo al aire libre.

⁸ [European Parliament, Circular Economy: definition, importance, and benefits](#), 24 de maio de 20.

Identificar y abordar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos

La DDDH en la intensificación de la economía circular requerirá un enfoque particular en los trabajadores de residuos informales, quienes se verán afectados significativamente por el aumento del reciclaje. Las condiciones de los trabajadores informales del sector de los residuos varían según el contexto geográfico y el sistema de gestión de residuos. La DDDH debe ser especialmente sensible a los riesgos que corren los grupos a menudo marginados, como lo son los refugiados, los niños, las minorías y las mujeres.

Además, las empresas tendrán que evaluar las posibles repercusiones en los derechos humanos de rediseñar las cadenas de valor de lineales a circulares. Esto podría implicar cambios en proveedores y ubicaciones geográficas.. Por ejemplo, en la industria de la moda, la transición hacia la moda circular podría afectar significativamente a los centros de fabricación de prendas de vestir. El diseño de productos y las decisiones en torno a su uso también pueden plantear retos a los profesionales de las empresas que necesiten equilibrar el respeto de los derechos humanos con la mitigación del cambio climático.



Una empresa del sector de la alimentación y las bebidas ha identificado que un tercio de sus emisiones de GEI procede del envasado de productos. Como parte de sus esfuerzos por cumplir sus objetivos basados en la ciencia, la empresa ha decidido ampliar significativamente su modelo de economía circular para los envases, que incluye cambios de diseño en los envases existentes y una mayor recuperación de los mismos.

La empresa ya había identificado algunos de los riesgos para los derechos humanos de los trabajadores del sector de los residuos en el marco de sus actuales actividades de reciclaje. Reconoció que el proceso de recolección variaba en función de cada empresa y que a menudo el sector era muy informal, lo que dejaba a los trabajadores del sector de los residuos en una situación de especial vulnerabilidad.

En respuesta a una mayor atención a la economía circular, la empresa vinculó su compromiso de reducir las emisiones de envases a su DDDH existente sobre los trabajadores informales del sector de los residuos.

La empresa ahora está trabajando con otras compañías, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos locales para abordar algunas de las causas fundamentales de los impactos adversos sobre los derechos humanos asociados con los trabajadores informales de residuos. La empresa reconoce que también hay lecciones que aprender en otros sectores en donde se le puede dar más prioridad a la circularidad para reducir las emisiones, incluidos los bienes de consumo de rápido movimiento, la automoción y los textiles.

A continuación, se exponen ideas que pueden ayudar a los profesionales de las empresas a abordar los retos de la DDDH en la ampliación de la economía circular:

- El diseño de productos es una oportunidad crucial para que las empresas identifiquen los riesgos para los derechos humanos en una fase temprana, lo que les permite tomar medidas para mitigarlos antes de que se materialicen.
- Dado que los impactos sobre los derechos humanos de los trabajadores informales pueden ser diferentes para las mujeres, es importante considerar la posibilidad de una DDDH con perspectiva de género para identificar y abordar los impactos sobre los derechos humanos de las mujeres en la expansión de la economía circular.
- Considerar la capacitación de los trabajadores para que puedan responder a los cambios en la producción y la fabricación.



Hacia una agricultura regenerativa

La agricultura regenerativa es un enfoque que busca restaurar y renovar los recursos naturales mediante una serie de prácticas. Adoptar sistemas de agricultura regenerativa puede ayudar a las empresas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, adaptarse a un mundo más cálido y contribuir a evitar la pérdida de biodiversidad.

Ejemplos de riesgos para los derechos humanos

Algunos de los riesgos para los derechos humanos asociados a la transición a la agricultura regenerativa son:

- condiciones de trabajo peligrosas debido a la mayor duración de las tareas agrícolas y a los procesos menos industrializados
- trabajo infantil, sobre todo en las pequeñas explotaciones, debido a las mayores expectativas de rendimiento
- pérdida de los medios de subsistencia de los pequeños agricultores que son sustituidos por explotaciones a gran escala para cumplir los objetivos climáticos de las empresas
- la reducción del rendimiento de las cosechas, las malas cosechas o la vulnerabilidad de los cultivos y los bajos márgenes de beneficio pueden afectar a los ingresos y medios de vida de los agricultores
- riesgos medioambientales por el uso recurrente de plaguicidas
- amenazas contra los defensores de los derechos humanos medioambientales

Identificar y abordar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos

Las transformaciones significativas de los sistemas agrícolas y alimentarios plantearán retos para una DDDH eficaz. No abordar los impactos sobre los derechos humanos asociados a las prácticas de agricultura regenerativa puede conducir a una mayor marginación y exacerbar las desigualdades.

La transición a la agricultura regenerativa requerirá cambios significativos en los sistemas agrícolas, que pueden tener importantes repercusiones en las personas, especialmente en los pequeños agricultores y las comunidades agrícolas. Por ejemplo, la transición hacia la agricultura regenerativa puede dar lugar a cadenas de suministro más cortas y controladas y a una preferencia por los agricultores a gran escala, dejando atrás a los pequeños agricultores.

El desplazamiento de las cadenas de suministro agrícola debido al aumento de las temperaturas también tendrá repercusiones considerables en la población de las zonas geográficas a las que se desplazan las cadenas de suministro y en las zonas geográficas que queden rezagadas.

A continuación, se exponen ideas adicionales que pueden ayudar a los profesionales de la empresa a abordar los retos de la DDDH en la transición a la agricultura regenerativa:

- Los impactos sobre todos los grupos potencialmente afectados deben tenerse en cuenta en la DDDH, incluidos los agricultores y las comunidades agrícolas, los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro agrícola, los pueblos indígenas como guardianes del conocimiento sobre la biodiversidad y los consumidores.
- Una gestión eficaz de la cadena de suministro puede requerir trabajar estrechamente con los proveedores para desarrollar su capacidad de transición hacia prácticas agrícolas regenerativas y respetar los derechos humanos.

- Colaborar con especialistas en medio ambiente para identificar y abordar de forma integral los riesgos para el medio ambiente y los derechos humanos asociados a la agricultura regenerativa.
- Los niveles de pobreza asociados a los pequeños agricultores pueden exacerbarse por una transformación hacia una agricultura regenerativa, lo que puede exigir que las empresas utilicen su influencia en las comunidades para explorar y abordar sus causas.



Para una empresa, reducir sustancialmente sus emisiones de GEI significaba trabajar con su cadena de suministro para apoyar una transición hacia la agricultura regenerativa. Desde el principio, la empresa se percató que los pequeños agricultores eran fundamentales para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Para promover medios de vida resilientes y justos y un trabajo digno para los agricultores, la empresa colabora con y consulta a los agricultores y otras partes interesadas de su cadena de suministro para facilitar su transición. La empresa también ofrece incentivos económicos a los agricultores que adopten prácticas agrícolas regenerativas.

La empresa descubrió que el uso de la transición justa como narrativa ayudó a integrar los derechos humanos y el clima para conseguir la aceptación interna.

Además, a través de la DDDH sobre su transición a la agricultura regenerativa, la empresa ha identificado otras posibles repercusiones negativas sobre los derechos humanos, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil e impactos adversos sobre los derechos de los pueblos indígenas.

La compañía está implementando medidas en línea con su programa de derechos humanos existente para mitigar y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos en grupos de partes interesadas adicionales.



Aplicación de soluciones basadas en la naturaleza

Las soluciones basadas en la naturaleza pueden definirse como medidas adoptadas para proteger, gestionar de forma sostenible o restaurar los entornos naturales y los ecosistemas. Pueden contribuir significativamente a hacer frente al cambio climático y a la pérdida de biodiversidad. Las crisis del clima y de la biodiversidad están estrechamente interconectadas, y los esfuerzos para restaurar la biodiversidad son necesarios para limitar el calentamiento global y hacer frente al cambio climático.⁹

Soluciones basadas en la naturaleza, cero neto y créditos de carbono

Las empresas fijan cada vez más objetivos para alcanzar cero emisiones netas para 2050 o incluso antes. Una vez alcanzado este objetivo, las líneas directrices actuales exigen a las empresas que neutralicen sus emisiones residuales mediante la eliminación y almacenamiento permanente del carbono de la atmósfera. Esta neutralización puede incluir la compra de créditos de carbono.

Los créditos de carbono derivados de soluciones basadas en la naturaleza no suelen considerarse adecuados para este fin, debido a la preocupación que suscita la permanencia de la actividad de eliminación de carbono. No obstante, las soluciones basadas en la naturaleza pueden utilizarse para evitar o reducir emisiones, y para eliminar y almacenar GEI de la atmósfera en horizontes temporales de corto a medio plazo. Las líneas directrices para establecer objetivos de emisiones cero neto no desaconsejan su uso, sino que consideran estas soluciones como una inversión adicional por parte de las empresas, más allá de sus objetivos en términos de emisiones.¹⁰ Estas inversiones pueden realizarse a través de la participación directa en el desarrollo de proyectos de soluciones basadas en la naturaleza o mediante la compra de créditos de carbono de dichos proyectos.

Hay varias razones por las que las empresas pueden optar por invertir en soluciones basadas en la naturaleza. Entre ellas están hacer alegaciones ecológicas sobre la neutralidad de carbono de sus productos o servicios. Sin embargo, están surgiendo normativas e iniciativas voluntarias que establecen requisitos y guías para que las empresas puedan hacer alegaciones medioambientales creíbles.

Dado que se suman a los esfuerzos necesarios para mitigar las emisiones de las empresas hasta llegar a cero emisiones netas, los programas de compensación de carbono han sido criticados como una "distracción peligrosa" de las acciones climáticas necesarias para alcanzar los objetivos de cero emisiones netas.¹¹ A pesar de ello, los créditos de carbono basados en la naturaleza siguen figurando en muchas estrategias climáticas empresariales,¹² por lo que es importante comprender los riesgos para los derechos humanos asociados con su uso.

⁹ Naciones Unidas, [Biodiversidad](#) – nuestra defensa natural más fuerte contra el cambio climático

¹⁰ [Amigos de la Tierra. Una distracción peligrosa](#) – la compensación, Octubre 2021

¹¹ Objetivos basados en la ciencia, [Más allá de la mitigación de la cadena de valor](#), Octubre 2021.

¹² [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable](#), edición 2021, Ediciones OCDE, París.

Ejemplos de riesgos para los derechos humanos

A pesar de su impacto positivo en la mitigación del cambio climático y la pérdida de biodiversidad, las soluciones basadas en la naturaleza pueden tener claras repercusiones negativas en los derechos humanos de las comunidades, entre ellas:

- violaciones de los derechos consuetudinarios sobre la tierra y el carbono de las poblaciones locales, incluidos los pueblos indígenas y las comunidades tradicionales
- falta de consultas significativas con las comunidades sobre el uso de la tierra y el reparto de beneficios
- compensación y explotación inadecuadas de las comunidades que participan en soluciones basadas en la naturaleza
- desplazamiento de comunidades mediante acaparamientos de tierras y exclusiones
- pérdida de tierras utilizadas para el pastoreo y la agricultura, con la consiguiente pérdida de medios de subsistencia
- violencia por parte de las fuerzas de seguridad
- acoso sexual y violencia de género en los proyectos
- amenazas a los defensores de los derechos humanos medioambientales

Identificar y abordar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos

Llevar a cabo una DDDH sobre soluciones basadas en la naturaleza puede ser un reto, ya que puede haber un “aire verde” en torno a estos proyectos debido a sus impactos positivos para el medio ambiente. A menudo, estos proyectos también son gestionados por proveedores externos y, en el caso de las compensaciones de carbono, se compran a proveedores que pueden estar a uno o dos niveles de distancia de los proyectos mismos. Cuando las empresas gestionan estos proyectos directamente, pueden representar una nueva actividad comercial. Los impactos sobre la biodiversidad y los derechos humanos pueden ser muy complejos y específicos de cada contexto, lo que puede crear dificultades al identificar y abordar los impactos sobre los derechos humanos asociados a las soluciones basadas en la naturaleza.

Las empresas pueden considerar las siguientes sugerencias al realizar una DDDH sobre soluciones basadas en la naturaleza:

- Establecer expectativas claras sobre el respeto de los derechos humanos desde el principio de la colaboración con socios que implementan soluciones basadas en la naturaleza y los proveedores de compensaciones de carbono.
- Promover el desarrollo de capacidades y la sensibilización sobre posibles cuestiones de derechos humanos entre los socios ejecutores, incluidas las organizaciones no gubernamentales (ONGs) medioambientales.
- Considerar el papel de las fuerzas de seguridad en los proyectos de soluciones basadas en la naturaleza y remitirse a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.¹³
- Dado que las tierras de los pueblos indígenas suelen estar vinculadas a soluciones basadas en la naturaleza, es importante involucrar de manera significativa a estos grupos en la DDDH. Además, se debe ofrecer una compensación adecuada a los pueblos indígenas cuyas tierras se utilicen para compensaciones, especialmente si este afecta sus prácticas culturales y al uso de la tierra.
- Ser transparentes a la hora de informar sobre cómo se relacionan las compensaciones de carbono con las estrategias generales de reducción de emisiones de carbono.

¹³ [Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos](#)



Una empresa participando en un proyecto de plantación de árboles reconoció la necesidad de llevar a cabo una DDDH desde el desarrollo hasta la ejecución del proyecto, especialmente dado que este representaba una actividad nueva para la empresa.

Para garantizar el respeto de los derechos humanos y evitar impactos negativos sociales y ambientales, la empresa estableció principios para abordar soluciones basadas en la naturaleza. Estos incluyeron la participación significativa de las partes interesadas y la elaboración de una guía para el reparto equitativo de beneficios.

Dado que la ejecución del proyecto corría a cargo de una ONG medioambiental, la empresa reconoció la necesidad de crear capacidades y sensibilizar en materia de respeto de derechos humanos. Además revisó sus procesos y protocolos para establecer mecanismos efectivos de reclamación en el sitio del proyecto, reconociendo la importancia de adaptar los procesos existentes al nuevo contexto.

A lo largo del proyecto, la empresa interactuó activamente con las partes interesadas, incluidas las comunidades locales cercanas al sitio del proyecto.

Perspectivas transversales

Las siguientes ideas sobre prácticas y enfoques empresariales emergentes pueden ser relevantes en diferentes áreas de la acción climática y proporcionar consideraciones adicionales para enfocar de forma eficaz la acción climática que respete los derechos humanos

La acción por el clima puede requerir cambios en las prácticas comerciales habituales de una empresa, por lo que es crucial que las empresas lleven a cabo una DDDH de forma temprana y continua para identificar y abordar los impactos de estos cambios.

La DDDH también debe realizarse en las primeras etapas del proceso de desarrollo o inversión en una nueva actividad o proyecto. Muchos profesionales de las empresas expresan su frustración por haber sido tomados en cuenta demasiado tarde y ser considerados como potenciales “puntos de ruptura “ cuando plantean preocupaciones sobre derechos humanos que podrían -y deberían- haberse considerado en etapas anteriores del proceso. Para las empresas de los sectores minero o energético, la transición a las energías renovables puede requerir la creación de más empresas conjuntas. Realizar DDDH como paso inicial y articular claramente las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos antes de firmar un contrato sienta las bases para identificar los problemas tempranamente y maximizar las oportunidades de influencia. Una empresa minera del sur de África explicó que los proyectos de energías renovables creaban nuevas oportunidades de negocio para la empresa, lo que a menudo se traducía en un aumento de las empresas conjuntas. La empresa descubrió que era mejor identificar y aclarar los riesgos en una fase temprana del proceso de negociación e incluir las disposiciones pertinentes en los acuerdos de empresa conjunta, en lugar de tener que aclarar los riesgos en materia de derechos humanos después de la contratación.

Si es necesario abandonar activos o mercados para cumplir los objetivos climáticos, hay que tener en cuenta las implicaciones de dicha salida para los derechos humanos y hacerlo de forma responsable.

La acción por el clima puede llevar a las empresas a tomar decisiones difíciles respecto al abandono de activos o mercados que no estén alineados con los objetivos de reducción de emisiones de GEI de la empresa o con los objetivos climáticos mundiales. La transición energética exigirá el abandono de los combustibles fósiles, lo que puede implicar el cierre o abandono de activos. La intensificación de la economía circular puede requerir el cierre de bucles de determinados materiales, llevando al abandono de algunos mercados y zonas geográficas. Algunas empresas también pueden optar por abandonar mercados o zonas geográficas si el mercado no puede o no quiere descarbonizarse con la suficiente rapidez. En el caso de una empresa textil, la electrificación de las fábricas proveedoras se consideró esencial para reducir sus emisiones de alcance 3. La empresa tuvo en cuenta tanto los derechos humanos como consideraciones climáticas al decidir sobre las regiones de abastecimiento de materiales. Sin embargo, en la práctica, encontró desafíos para equilibrar estos aspectos al centrarse en la electrificación. Aunque la empresa animó a los proveedores a descarbonizarse y a los gobiernos a facilitar la electrificación, reconoció que podría ser necesario alejarse de regiones donde las autoridades no apoyaran estos esfuerzos en línea con sus objetivos climáticos. La compañía reconoció las posibles implicaciones para los derechos humanos de una decisión de trasladar secciones de su cadena de suministro a nuevas zonas geográficas debido a problemas de electrificación, y estaba trabajando para identificar y mitigar estos riesgos en colaboración con gobiernos clave. Cuando sea necesario y apropiado realizar una transición o retirarse, las empresas deben hacerlo de forma responsable y tratar de identificar y mitigar los impactos sobre las personas y las comunidades que se dejan rezagadas.

La acción climática de una empresa puede incluir alianzas u otras colaboraciones con pueblos indígenas; en tales casos, las empresas deben abordar la asociación o colaboración respetando los derechos humanos.

Las empresas que implementen medidas climáticas pueden tratar de asociarse con los pueblos indígenas debido a sus conocimientos únicos y a su papel como administradores o custodios de la tierra. Por ejemplo, los pueblos indígenas pueden colaborar con las empresas para apoyar la gestión de los bosques como parte de las soluciones basadas en la naturaleza o la rehabilitación del suelo en la transición hacia la agricultura regenerativa.

En estas alianzas o colaboraciones con los pueblos indígenas, las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que incluye evitar daños adicionales a los pueblos indígenas y respetar las tradiciones culturales y los derechos sobre la tierra. Es esencial que las empresas colaboren de manera significativa y respetuosa con los pueblos indígenas, teniendo en cuenta las dinámicas de poder y las posibles repercusiones de las prácticas coloniales aún en curso.

Operacionalizar una transacción justa

Para los fines de este informe, la transición justa se entiende como la transformación más amplia que los Estados, las instituciones, las economías y las empresas deberán experimentar para responder a la crisis climática, una transformación que debe respetar los derechos humanos, al mismo tiempo que promueve el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza y la creación de trabajo decente y empleos de calidad.¹⁴

Una transición justa abarca todo el espectro de los derechos humanos y es relevante para todas las empresas, independientemente de su sector. Muchas empresas ya están intentando comprender cómo llevar a cabo una transición justa en el contexto de su entorno operativo y su sector. Algunas ideas extraídas de esas prácticas incluyen:

- Aunque no existe una norma clara para definir la transición justa, hay una serie de principios que se han aplicado para determinar lo que es "justo". Las empresas tendrán que escuchar las opiniones de las distintas partes interesadas a nivel local para determinar qué es justo en cada contexto.
- En algunas regiones, el término se ha politizado y no resulta útil en los debates. Sin embargo, muchas empresas consideran al término útil internamente para impulsar proyectos relacionados con los derechos humanos y el clima.
- Los puntos de referencia de transición justa pueden proporcionar una hoja de ruta con un lenguaje común que garantice que las empresas entiendan lo que se les pide.
- Para las empresas de diferentes sectores y zonas geográficas, la transición justa puede ponerse en práctica de diferentes maneras. Las orientaciones sectoriales pertinentes pueden aclarar cómo abordar la transición justa en cada caso.

¹⁴ [Instituto de Derechos Humanos y Empresas, Diálogo sobre transiciones justas: exploración de la necesidad de normas internacionales basadas en realidades locales](#), 2 Febrero 2023.

Dado que las transformaciones sistémicas son necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos climáticos mundiales, las empresas pueden necesitar colaborar más estrechamente con el gobierno y la sociedad civil para garantizar que ningún grupo se quede rezagado.

Las empresas reconocen cada vez más que su acción climática puede requerir la colaboración de múltiples partes interesadas para abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos de las personas y las comunidades.

Por ejemplo, las empresas extractivas que proporcionan los minerales necesarios para impulsar la transición energética reconocen la necesidad de colaborar con el gobierno y la sociedad civil para facilitar los objetivos de desarrollo de las comunidades cercanas a las minas, incluido el acceso a la energía. Muchas empresas enfocadas en la economía circular reconocen la necesidad de colaborar con otras empresas, el gobierno y la sociedad civil para abordar los impactos en los derechos humanos de los trabajadores informales de los residuos.

La colaboración con otras partes interesadas puede fortalecer la capacidad de una empresa para prevenir o mitigar posibles consecuencias negativas. Sin embargo, es esencial que los gobiernos también respalden activamente los enfoques colectivos para abordar los problemas de derechos humanos.

Mirando al futuro

Las empresas están acelerando su acción climática de manera urgente para alcanzar los objetivos climáticos mundiales. Sin embargo, las empresas deben esforzarse por cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de su acción climática y, al hacerlo, contribuir a una transición justa. Reconociendo que la práctica en esta área aún se está desarrollando, GBI continuará colaborando con los profesionales de negocios en enfoques más integrados para la acción climática y los derechos humanos.¹⁵

¹⁵ Agradecimientos : GBI ha consultado a profesionales y organizaciones empresariales de diversas zonas geográficas para obtener información y prácticas. Nos gustaría dar las gracias a la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Tailandia, a la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Kenia y al Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável. También queremos agradecer las aportaciones de los profesionales de Braskem, Anglo American y Electrobrás.



Global Business Initiative on Human Rights

19c Commercial Road, Eastbourne, East Sussex, BN21 3XE, UK

engage@gbih.org www.gbih.org