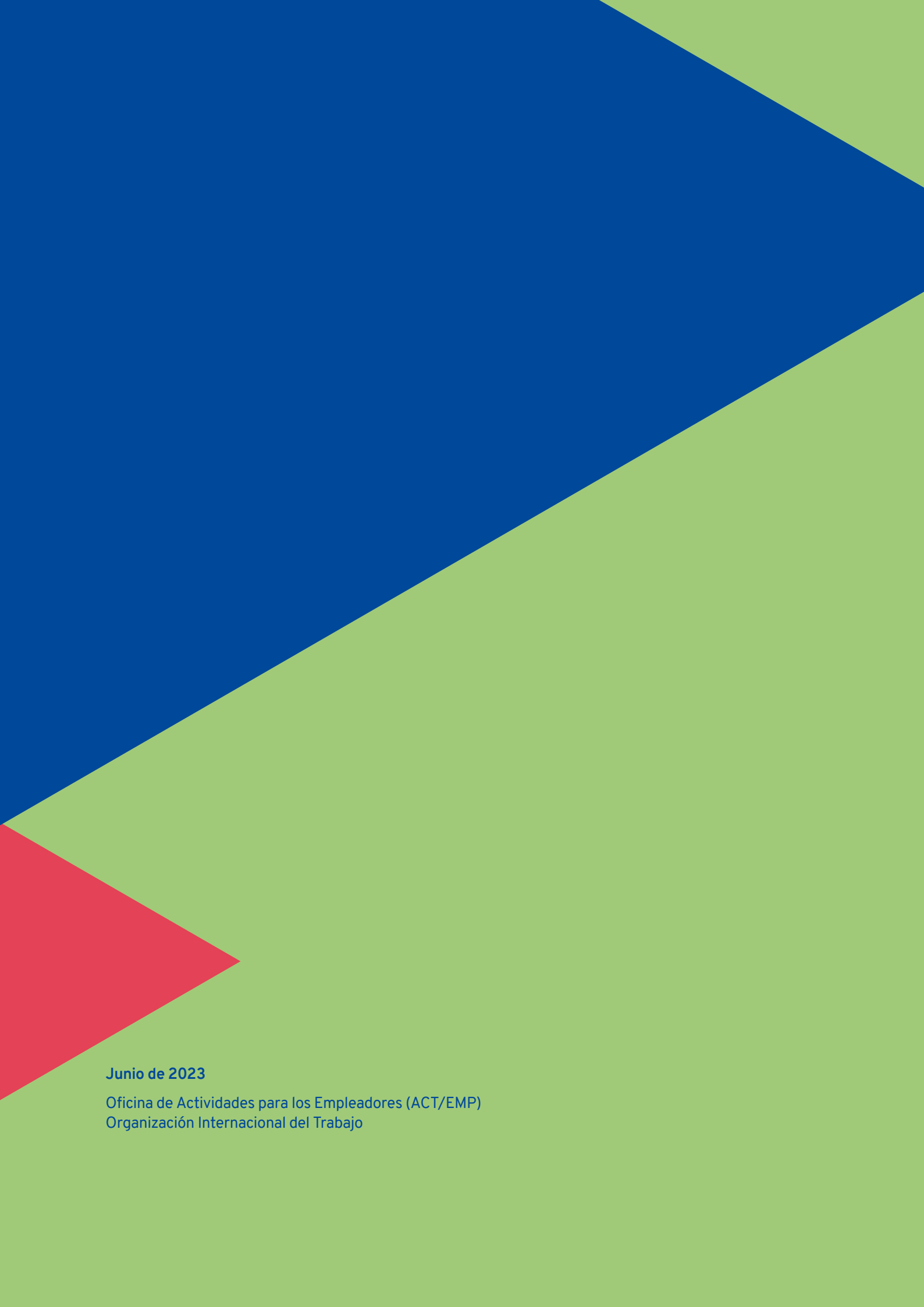




► El papel de las organizaciones empresariales en el apoyo a las empresas en la mitigación y la adaptación al cambio climático





Junio de 2023

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)
Organización Internacional del Trabajo

Índice

El papel de las organizaciones empresariales en el apoyo a las empresas en la mitigación y la adaptación al cambio climático	5
1. El papel de las OE en la transición hacia una economía sostenible con bajas emisiones de carbono	6
2. Estrategias para el apoyo de las OE a las empresas en la mitigación y la adaptación al cambio climático	8
2.1 Las OE y la acción por el clima en el mundo	11
3. El papel de las OE en la reducción de la brecha de conocimientos para la medición de la huella de carbono de las empresas	13
4. ¿Cómo pueden las OE ayudar a sus miembros a adaptarse al cambio climático?	17
4.1 Medidas específicas de las OE para la mitigación	18
4.2 Medidas específicas de las OE para la adaptación	18
5. Conclusiones	19
Bibliografía	21



El papel de las organizaciones empresariales en el apoyo a las empresas en la mitigación y la adaptación al cambio climático

Como se destaca a lo largo de este informe, el cambio climático va camino a convertirse en una importante perturbación para los ingresos a menos que se tomen medidas sustanciales de adaptación y mitigación. Según el impactante reporte “The economics of climate change: no action not an option” (La economía del cambio climático: la inacción no es una opción) (Guo, Kubli y Saner 2021) del Swiss Re Institute¹, el mundo podría perder cerca del 10 por ciento de su valor económico total a mediados de este siglo si el cambio climático se mantiene en la trayectoria actualmente prevista y no se cumple con el Acuerdo de París y los objetivos de cero emisiones netas para el año 2050. Si los gobiernos no actúan con mayor decisión en materia de cambio climático, los países en desarrollo podrían perder un tercio de su riqueza potencial. Todas estas pruebas justifican que las organizaciones empresariales (OE) sean cada vez más conscientes de que les conviene avanzar en estos dos frentes —la adaptación y la mitigación— de manera paralela. Por un lado, las OE pueden patrocinar acciones concertadas para presionar a los gobiernos a que tomen medidas frente al cambio climático y para promover la ecologización de las actividades productivas de sus miembros. Por otro lado, pueden adoptar medidas para ayudar a sus miembros a adaptarse al cambio climático. Uno de sus principales objetivos es servir como una fuente de apoyo y conocimientos para fomentar la resiliencia y la innovación empresarial. Muchas de las estrategias necesarias para fomentar el empleo verde solo tendrán éxito si cuentan con el compromiso y participación plenos de los trabajadores y las empresas bajo el liderazgo de las OE.

En un futuro cercano, la gestión responsable deberá conectar todos los pasos de la cadena productiva: desde la extracción de materias primas hasta la producción, el uso y la eliminación de los productos manufacturados. La acción concertada, el apoyo mutuo y el cambio de políticas son fundamentales para adoptar esta perspectiva de la producción como un ciclo de vida.

Boris Vallée, profesor de Administración de Empresas de Harvard, propone que las empresas deben alinear sus beneficios con la descarbonización. “Los líderes empresariales deben tener la capacidad de impulsar un impacto a gran escala y al mismo tiempo generar abundantes oportunidades de negocio rentables. Tanto los líderes empresariales como los inversionistas son cada vez más conscientes de la necesidad de esta alineación, pero tenemos que acelerarla si queremos tener la oportunidad de evitar lo peor” (Schenk y Gerdeman 2021). El informe para el cual se realizó esta entrevista también destaca la relevancia de las organizaciones empresariales regionales para alcanzar la resiliencia. John Mocomber, profesor titular de Harvard, afirma que “los distritos y ciudades más competitivos hallarán la manera de que muchas fuentes de capital aúnen esfuerzos, región por región, para lograr respuestas coordinadas a largo plazo [para el cambio climático]” (Schenk y Gerdeman 2021). Con una acción coordinada, las regiones y ciudades lograrán resultados cuantitativamente mejores que con inversiones difusas en focos dispersos de resiliencia.

¹ Swiss Re también elaboró un modelo sobre las repercusiones económicas de un aumento de 3,2 grados para el año 2050, que es considerado un “caso grave” del aumento de la temperatura. Si eso ocurriera, los niveles de riqueza de Malasia, Filipinas y Tailandia se reducirían casi a la mitad en comparación con un planeta sin cambio climático. La economía de Indonesia se reduciría en un 40 por ciento y la de la India, en un 35 por ciento.

► 1. El papel de las OE en la transición hacia una economía sostenible con bajas emisiones de carbono

Según una encuesta reciente realizada por OIE y OIT/ACTEMP (OIT y OIE 2019), la sostenibilidad es una de las cinco principales megatendencias que afectan a las empresas. Por ello, cada vez más, las empresas buscan apoyo para entender de qué manera pueden alinear sus estrategias con los objetivos en materia ambiental y social. En consonancia con su papel como organizaciones representativas del sector privado, las OE cumplen un rol importante a este respecto. Pueden promover las mejores prácticas existentes para que, por un lado, las empresas tengan acceso y conocimiento de las mejores prácticas y, por otro, pueden demostrar a tomadores de decisiones y a la sociedad civil que las empresas pueden contribuir de manera positiva al logro de los compromisos ambientales.

Las OE desempeñan dos funciones distintas, pero igualmente importantes para sus miembros, en el camino hacia la sostenibilidad. La primera es la defensa de los intereses de sus miembros, a los que proporcionan una voz colectiva que puede ser usada para influir en el entorno político y normativo en el que operan. A menudo, las OE tienen un enorme conocimiento sobre sus respectivos sectores industriales, con frecuencia mayor que el de los propios responsables de la formulación de políticas, y esta experiencia puede utilizarse para orientar e influir en las decisiones políticas en beneficio de todos los interesados. De hecho, es esta función de defensa la que a menudo atrae en primer lugar a nuevos miembros a las asociaciones empresariales e industriales.

La segunda función principal de las OE es la prestación de servicios a sus miembros. Esto es importante, ya que no todos los miembros están motivados a pagar cuotas de afiliación simplemente a cambio de la defensa de sus intereses, ya que los resultados positivos en materia de políticas crean efectos indirectos que benefician por igual a quienes son miembros y a quienes no lo son. Para conservar a sus miembros, las OE deben proporcionar un valor añadido real y continuo a su base de afiliados, y deben ser capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes para seguir siendo relevantes. Esta flexibilidad requiere de una jerarquía organizativa bien diseñada y una sólida gobernanza a nivel de la dirección, características que son un sello distintivo de las OE más grandes y exitosas. Sin embargo, aunque la adaptabilidad es importante, las OE también deben tener una visión y una misión claramente definidas, tanto en términos de defensa de intereses como de prestación de servicios, para ser eficaces en representación de sus miembros. Esto constituye una oportunidad fundamental para la descarbonización: al incorporar la sostenibilidad en sus declaraciones de misión, tanto en términos de mitigación como de adaptación, las OE pueden tener un profundo impacto en todos los sectores de la industria. Esto puede ocurrir en tres niveles. En primer lugar, las OE que adoptan una visión sostenible pueden trabajar con sus miembros para educarlos en cuanto a los beneficios y las oportunidades existentes tanto en la mitigación como en la adaptación, un reconocimiento de posibles soluciones ecológicas que podría no darse de otro modo. También es cierto que, en ciertos casos, las empresas que adoptan medidas sostenibles pueden tener que hacer frente a costos adicionales, lo que las coloca de manera temporal en una situación de desventaja frente a sus competidores. Las OE con una declaración de misión sostenible claramente establecida pueden ayudar a nivelar el terreno de juego alentando, incentivando o exigiendo a todos sus miembros que adopten una visión común hacia la sostenibilidad.

La descarbonización es un complejo proceso de transformación económica y estructural que ni las empresas ni los gobiernos pueden lograr por sí solos. Rebecca Henderson, profesora titular de la cátedra John y Natty McArthur de la Harvard Business School y autora del libro *Reimagining Capitalism in a World on Fire* (Reimaginar el capitalismo en un mundo en llamas), propone que el papel clave de las empresas para hacer frente al cambio climático consiste en la creación de asociaciones significativas. Descarbonizar la economía mundial exige reconstruir no solo toda la industria de la energía eléctrica, sino también el transporte, las infraestructuras, la construcción y la agricultura. Aunque la acción de empresas individuales puede ser muy útil, el cambio climático no puede abordarse plenamente sin la creación de verdaderas asociaciones entre los sectores público y privado. Estas asociaciones deben permitir avanzar hacia un escenario en el que todos tengan las capacidades y los incentivos necesarios para reducir sus emisiones (Schenk y Gerdeman 2021).

Las OE pueden fomentar la colaboración y la comunicación para crear mercados eficientes que permitan a las empresas perseguir sus objetivos sin dejar de ser ciudadanos corporativos responsables. Las OE pueden actuar como intermediarias en los diálogos entre gobiernos, empresas y ciudadanos, buscando un camino que sea equitativo para todas las partes interesadas (OIT y OIE 2019). Por ejemplo, la Cámara de Comercio Internacional (CCI) está alentando al sector privado a aumentar el ritmo y la ambición de las acciones innovadoras para el logro los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, pero también pide a los gobiernos que actúen implementando políticas a largo plazo, proporcionando marcos adecuados e incentivos que permitan a las empresas abordar los desafíos del desarrollo sostenible y, al mismo tiempo, aumentar la competitividad, crear empleo y promover el crecimiento económico sostenible (CCI 2018).

Una cuestión de gran importancia en las próximas décadas será de qué manera los gobiernos y las empresas equilibran el crecimiento económico con la sostenibilidad. Las empresas pueden abrir el camino fomentando la acción política y la reforma de políticas. De este modo, pueden contribuir a crear un terreno de juego equitativo entre las empresas coordinando el desarrollo de una visión común de los sectores sobre el desarrollo sostenible. Las OE deben buscar formas innovadoras de cooperación y divulgación, ya que cada vez está más claro que en este ámbito no existe un modelo de colaboración único válido para todos. Algunos gobiernos, empresas y OE han abordado problemas importantes mediante asociaciones de amplio espectro, mientras que los desafíos más pequeños o localizados pueden ser mejor abordados mediante la interacción directa entre las empresas locales y el público (GRI 2015). Es probable que el desarrollo de economías más colaborativas, en las que todos los participantes tengan un interés y una voz en la resolución de los problemas, constituya la mayor parte del trabajo de las OE en las próximas décadas.

La Agenda 2030, estructurada mediante la recopilación de ODS, ha funcionado como una hoja de ruta ampliamente reconocida que ha sido adoptada en diverso grado por actores públicos y privados. Aunque los gobiernos tienen responsabilidad principal de evaluar la implementación de los ODS, el sector privado desempeña un papel importante en la etapa de seguimiento y revisión de la Agenda 2030. Las OE cuentan con la experiencia, la tecnología y los recursos requeridos para asociarse con los gobiernos y facilitar la recopilación de datos necesarios para el monitoreo de los ODS. Según el manual *Las organizaciones de empleadores y empresariales y los objetivos de desarrollo sostenible*, elaborado en 2019 por la OIT (OIT 2019a), las OE pueden apoyar este proceso de la siguiente manera:

- Realizando encuestas y recopilando datos relevantes entre sus miembros.
- Brindando una perspectiva integral de las tendencias colectivas y los avances en la Agenda 2030, y formulando una agenda para empleadores que contribuya al logro de los ODS.
- Promoviendo la presentación de reportes empresariales como una forma de monitoreo, revisión y verificación.

Los gobiernos están diseñando hojas de ruta para el cumplimiento de sus contribuciones nacionalmente determinadas (CND) y, más recientemente, de sus cada vez más ambiciosos objetivos de cero emisiones netas. Se están proponiendo, debatiendo e implementando paquetes de políticas que incluyen reformas normativas y cambios en los incentivos fiscales y financieros. Sin embargo, no existe consenso en el sector empresarial sobre las prioridades, los planes o los mecanismos de cumplimiento. Las organizaciones empresariales pueden participar en el proceso mediante el monitoreo y su influencia en las dimensiones de empleo y política social del desarrollo sostenible. Pueden aumentar la sensibilización y la participación informando a sus miembros de los avances; ayudar a analizar las repercusiones para las empresas; y defender eficazmente los intereses de los empresarios en foros internacionales. Las OE pueden crear directrices para avanzar por este panorama en constante cambio. En el caso de las empresas que operan a escala transfronteriza, las OE pueden tener que abordar diferentes conjuntos de normativas restrictivas (OIT y OIE 2019).

Como se señaló anteriormente, muchas grandes organizaciones están insistiendo en que sus proveedores cumplan con sus propios objetivos de sostenibilidad y emisiones, y hay una tendencia creciente de clientes y trabajadores que exigen que los productos que compran, y las empresas para las que trabajan, apuesten por modelos de negocio sostenibles. Los miembros de OE que cuenten con una política ambiental claramente articulada tienen más probabilidades de beneficiarse con una mejora importante de su reputación, lo que conducirá a un mayor éxito general a nivel empresarial, equivalente a un círculo virtuoso. Esto además puede redundar en un tercer beneficio para las OE y sus miembros: las OE que demuestren un compromiso firme y público con la sostenibilidad, probablemente se encuentran mejor posicionadas en sus relaciones con los gobiernos, lo que aumentará la eficacia de su función de defensa de los intereses de sus miembros.

No obstante, siguen existiendo desafíos importantes. Para contribuir de una manera eficaz a la descarbonización, las OE deben tener una visión alineada estratégicamente con el desarrollo sostenible. Las asociaciones empresariales en países menos adelantados (PMA) enfrentan sus propios desafíos particulares, a menudo debido a falta de recursos, escasa capacidad de organización y competencias técnicas limitadas.

► 2. Estrategias para el apoyo de las OE a las empresas en la mitigación y la adaptación al cambio climático

La investigación ha demostrado que existen efectos de contagio en la innovación y la adopción de técnicas más ecológicas (Graziano, Fiaschetti y Atkinson-Palombo 2019; Niu *et al.* 2022). Esto se debe a que algunas de estas tecnologías y técnicas tienen características de bienes de experiencia, con elevados costos iniciales de capital y/o mano de obra. Al reducir las barreras de información, las OE pueden ayudar a acelerar el proceso de adopción. Pueden lanzar nuevos servicios que ayuden a sus miembros a abordar cuestiones relacionadas con la sostenibilidad. Al sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de adoptar estos cambios, las OE pueden contribuir a crear un entorno propicio para una actividad empresarial responsable y profesional que beneficie a sus miembros.

Las OE desempeñan un papel fundamental para el funcionamiento de las transiciones justas. Son, por definición, socios activos en el proceso de formulación de políticas a nivel nacional. Poseen conocimientos especializados sobre los entornos empresariales propicios y las necesidades de las empresas. Las OE constituyen redes multisectoriales de sectores cuya participación es necesaria para crear una transformación coherente y sistémica de las economías. Por último, participan como interlocutores sociales de sus homólogos sindicales en la formulación de los resultados del mercado de trabajo. Según el documento de orientación sobre empleo, transición justa y gobernanza del clima (OIE 2022), las organizaciones de empleadores pueden proporcionar los siguientes servicios relevantes a sus miembros y a las partes interesadas externas:

- Abogar ante los gobiernos por estrategias para una transición justa que tomen en cuenta las necesidades de las empresas.
- Proporcionar orientación crítica, en especial a las pymes, para sensibilizar, promover enfoques innovadores y apoyar a los gobiernos en el desarrollo de políticas realistas y de impacto.
- Analizar los impactos en el mercado de trabajo, en particular la reducción y el aumento de puestos de trabajo, cómo adaptarse a estos impactos, y a qué recursos y asistencia pueden acceder los afiliados.
- Analizar las necesidades en materia de competencias y proporcionar análisis pertinentes y oportunos sobre las carencias y las formas de mejorar las competencias y los sistemas de formación, y al mismo

tiempo llamar la atención del gobierno y otras partes interesadas sobre los sectores que necesitan un mayor desarrollo de competencias.

- Colaborar con instituciones educativas y otros proveedores de formación para crear enfoques colaborativos de intercambio de conocimientos y desarrollo de capacidades para que las empresas se adapten al nuevo escenario.
- Asesorar a sus miembros sobre nuevos productos y servicios, y trabajar activamente con ellos para dar forma a futuros mercados sostenibles.
- Organizar eventos sectoriales que reúnan a los líderes del sector, para alentar el establecimiento de relaciones y de redes de contacto, y crear oportunidades de colaboración futura en materia de sostenibilidad.
- Proporcionar a sus miembros información sobre el mercado en toda la industria y en sectores específicos, lo propiciando una planificación estratégica más eficaz y un clima empresarial más sostenible.
- Mejorar el conocimiento sobre los programas de asistencia existentes que sus miembros puedan aprovechar.
- Mejorar la reputación de las empresas mediante campañas públicas de sensibilización, por ejemplo, en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, y sobre la contribución de su sector a la sociedad.
- Elaborar normas técnicas y sectoriales que sirvan como líneas base para que los miembros las adopten y se adhieran a ellas, a fin de permitir una evaluación comparativa y un seguimiento eficaz de los datos sobre las prácticas de las empresas para mejorar su resiliencia.
- Prestar servicios de consultoría a miembros individuales en áreas de importancia estratégica clave, incluyendo específicamente temas de sostenibilidad.

Para ser eficaces, los servicios mencionados deben tener en cuenta una visión a largo plazo basada en la planificación y la prospectiva estratégica. Las OE también deben ser lo suficientemente flexibles y receptivas como para responder a un panorama empresarial y normativo en rápida evolución, e incorporar una visión de futuro en el desarrollo de servicios futuros. La comunicación de una visión coherente y la existencia de estructuras sólidas de organización y gobernanza son esenciales para medir el éxito de una OE. Sin una comunicación clara de los objetivos y una base sólida, es poco probable que alguno de los enfoques anteriores conduzca a resultados positivos.

Como destaca el informe *World Bank Outlook 2050* (Mukhi, Rana, Mills-Knapp y Gessesse 2020), el diálogo intersectorial es hoy más importante que nunca. Comprender las interacciones entre sectores puede ayudar a los responsables de la formulación de políticas a identificar sinergias y evitar efectos negativos no deseados. Esto es válido para el ámbito del desarrollo en general y más aún en el caso de la acción por el clima. Si el objetivo es reducir las emisiones de CO₂ de los vehículos, por ejemplo, una forma de lograrlo es promover la electrificación; otra, utilizar más biocombustibles. Si esto último conduce a que muchos agricultores dejen de cultivar alimentos para poder producir materia prima para la fabricación de biocombustibles, ello puede afectar la seguridad alimentaria. Si se electrifica el transporte, pero el suministro de energía proviene principalmente del carbón o del petróleo, cualquier reducción de emisiones podría verse compensada por incrementos de emisiones en el sector energético. Las acciones de mitigación y adaptación pueden ser sinérgicas u ocasionar daños no deseados en otros sectores. El diálogo intersectorial e interregional facilitado por las OE puede ayudar a generar propuestas que encaucen el proceso de formulación de políticas hacia propuestas simbióticas.

El avance hacia una economía de cero emisiones netas genera la necesidad de contar con nuevas competencias en una amplia variedad de sectores y ocupaciones. Proporcionar las competencias necesarias para descarbonizar una actividad puede generar la necesidad de una nueva ocupación, de

una nueva especialización muy específica, o de un conjunto de nuevas competencias dentro de una ocupación ya existente. Las competencias importantes que una iniciativa requiere para mejorar la huella de carbono de la producción y el consumo suelen abarcar un amplio abanico de niveles, desde altos niveles políticos, de gestión y profesionales, hasta niveles técnicos, de profesionales asociados, de oficios especializados, administrativos, agrícolas calificados y operativos.

Un desajuste de competencias entre los requisitos para un mundo más verde y el sistema educativo actual puede generar fricciones en el mercado de trabajo y retrasar las transformaciones para la descarbonización. Las OE pueden contribuir a reducir esta brecha ofreciendo servicios de formación sobre prácticas empresariales sostenibles a diferentes niveles y para diferentes tipos de trabajo dentro de una empresa. Se busca reducir esta brecha para que las empresas puedan adoptar e integrar mejoras de eficiencia y desempeño ambiental en todas sus operaciones y relaciones empresariales. La eficiencia energética, la reducción de residuos, la agricultura inteligente en el uso del agua, el diseño de una economía circular y la comunicación con el público sobre cuestiones de sostenibilidad son ejemplos de temas que requieren que tanto los directivos como los trabajadores superen una curva de aprendizaje. Un caso bien conocido es el del sector de las energías renovables, en el que el nivel de calificación de los trabajadores tiende a superar el nivel de calificación promedio del resto de la economía. La educación y formación técnica y profesional (EFTP) cumple un papel crucial en la transición hacia una energía más limpia. Por lo tanto, la velocidad de esta transición dependerá en cierta medida de la capacidad de respuesta de las organizaciones y los profesionales en el ámbito de la formación para fortalecer la oferta disponible, así como del interés y la voluntad de los profesionales de participar en una EFTP inicial y/o continua. El desarrollo y la maduración de los mercados de energías renovables tienen repercusiones para el futuro del trabajo: los profesionales con niveles bajos de competencias en varios sectores podrán avanzar hacia una especialización de competencias cada vez mayor y, por consiguiente, hacia mejores condiciones y oportunidades de trabajo (UNESCO-UNEVOC, 2020). En ello, las OE pueden desempeñar un papel clave en la identificación de las necesidades de competencias en todos los sectores económicos y en brindar asesoramiento para el desarrollo de programas de EFTP.

Las OE pueden actuar como foros de ideas y modelos de apoyo a empresas que buscan el cambio, y facilitar el intercambio de experiencias. La acción concertada de las principales empresas del sector puede contribuir en gran medida al logro de la sostenibilidad. Las grandes empresas y compradores pueden ofrecer a los proveedores mejores condiciones y mayores pedidos a cambio de que estos mejoren sus prácticas de sostenibilidad. Ofrecer a los proveedores recompensas económicas —como pedidos mayores o precios más altos— puede ser un fuerte incentivo para que estas empresas inviertan en normas de sostenibilidad más estrictas. El uso de nuevas tecnologías, como las facturas electrónicas, puede contribuir a acelerar los pagos a los proveedores y ayudar a las pequeñas empresas a adquirir la solvencia necesaria para acceder a financiamiento de otras fuentes.

Las organizaciones financieras con capacidad para realizar sofisticadas evaluaciones de riesgo globales han tomado medidas organizadas. El Grupo de Inversionistas Institucionales sobre Cambio Climático, entre cuyos miembros figuran varios destacados administradores de fondos, ha advertido a la Unión Europea de que no etiquete el gas natural como sostenible, en virtud del nuevo reglamento del bloque destinado a determinar qué inversiones son consideradas “respetuosas con el clima” (Abnett y Jessop 2022). La medida responde a un proyecto de plan de la Comisión Europea publicado en 2021 que proponía clasificar determinadas inversiones en gas natural como ecológicas. El Grupo declaró que la inclusión del gas natural “socavaría las ambiciones de la UE de establecer la referencia internacional de normas creíbles y con base científica para la clasificación de las actividades económicas sostenibles”.

2.1. Las OE y la acción por el clima en el mundo

Reino Unido

Como se ha destacado anteriormente, la contribución de los líderes empresariales puede consistir en impulsar una ampliación de la escala para lograr un equilibrio entre descarbonización y crecimiento, y promover la equidad en el diseño y la implementación de políticas de cero emisiones netas. Las cinco organizaciones empresariales más importantes del Reino Unido —la Confederación de la Industria Británica (CBI), la Federación de Pequeñas Empresas (FSB), Make UK, el Instituto de Directores (IoD) y las Cámaras de Comercio Británicas (BCC)— han publicado una serie de principios propuestos para guiar el enfoque del Gobierno al elaborar políticas encaminadas al logro de los objetivos climáticos del país a largo plazo, en concreto, alcanzar las cero emisiones netas para el año 2050. El principio central de este enfoque es la equidad, es decir, el logro de una transición justa. El informe, elaborado por los grupos empresariales, destaca cinco principios básicos necesarios para alcanzar este objetivo: equidad en las ambiciones, en la responsabilidad, en la ejecución, en las oportunidades y en los costos.

El CBI ha procurado servir como un foro para el intercambio de ideas sobre problemas ambientales, y ha compartido una gran cantidad de recursos, que incluyen una hoja de ruta con pasos claros para que las empresas individuales se pongan en marcha en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG) (Bernau 2021) y para descarbonizar el cumplimiento de las necesidades de calefacción industrial (CBI 2020).

Colombia

Con casi la mitad de su territorio cubierto por puntos críticos de biodiversidad, según la definición de Conservación Internacional² (CI 2022), Colombia ha realizado importantes contribuciones al desarrollo sostenible mediante la preservación de la integridad de la biosfera. Según el Centro de Resiliencia de Estocolmo, la biodiversidad es uno de los límites planetarios más amenazados³. La Evaluación de los Ecosistemas del Milenio de 2005 concluyó que los cambios en la biodiversidad de los ecosistemas debido a las actividades humanas fueron más rápidos en los últimos 50 años que en cualquier otro momento de la historia de la humanidad, incrementando los riesgos de cambios abruptos e irreversibles (SRC 2015).

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) es la organización sin ánimo de lucro más grande del país, con más de 1200 miembros que representan entre el 40 y el 55 por ciento del PIB nacional. La Iniciativa Biodiversidad y Desarrollo fue creada por la ANDI en 2014 para contribuir con la gestión integral de la biodiversidad del país mediante trabajo colectivo y programas de inversión entre empresas, instituciones y grupos locales. Ha sido reconocida a nivel internacional por su contribución a la conservación (ANDI 2019).

La iniciativa ha logrado involucrar a actores de diferentes sectores y ámbitos: la ANDI se ha asociado con Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNN) y el Instituto Humboldt, así como con otros aliados regionales, para orientar al sector privado sobre cómo integrar la biodiversidad en sus operaciones. La iniciativa también ofrece foros para el diálogo intersectorial, crea capacidades, apoya el desarrollo de asociaciones público-privadas y fomenta la formulación e implementación de políticas e instrumentos para la mejora del comportamiento ambiental de las empresas.

2 En todo el mundo, 36 zonas son consideradas puntos críticos. Sus hábitats intactos representan tan solo el 2,5 por ciento de la superficie terrestre, pero albergan más de la mitad de las especies endémicas de plantas del mundo —es decir, especies que no se encuentran en ningún otro lugar del planeta— y casi el 43 por ciento de las especies endémicas de aves, mamíferos, reptiles y anfibios. Para ser considerado un punto crítico de biodiversidad, un país debe ser irremplazable en términos de biodiversidad, y debe contar con un 30 por ciento o menos de su vegetación natural original. En otras palabras, debe estar amenazado.

3 El Centro de Resiliencia de Estocolmo ha identificado los nueve procesos que regulan la estabilidad y la resiliencia del sistema de la Tierra, y ha propuesto límites planetarios cuantitativos dentro de los cuales la humanidad puede seguir desarrollándose y prosperando durante generaciones.

Esta iniciativa opera por medio de cuatro líneas de acción estratégica: (a) inversiones en territorio; (b) implementación y desarrollo de instrumentos; (c) fortalecimiento de capacidades; y (d) gestión del conocimiento, estrategias de seguimiento y monitoreo. Y pretende contribuir a los objetivos nacionales e internacionales de gestión de la conservación y uso sostenible de la biodiversidad en los territorios.

La iniciativa se ha convertido en una plataforma para conectar a empresas, instituciones y grupos locales con un fin común, lo que ha permitido alcanzar acuerdos, inversiones empresariales de gran valor y mejores normas para la planificación y el desarrollo de actividades en los territorios. Tiene el objetivo de conectar la biodiversidad y a las empresas por medio de los mecanismos siguientes:

- **Compensaciones por impactos** – Asociado a compensaciones ambientales e inversiones de empresas en el marco de proyectos, obras y/o actividades.
- **Cadenas de valor** – Vinculado al uso sostenible de la biodiversidad, así como su relación con las cadenas de producción, hacia adelante y hacia atrás.
- **Servicios ecosistémicos** – Relacionado con los beneficios que naturaleza proporciona a las empresas y de los que depende la sostenibilidad en el tiempo.
- **Gestión de riesgos** – Asociado a la gestión de los ecosistemas como medio de adaptación de las actividades productivas a la variabilidad climática.

En este marco, la Iniciativa Biodiversidad y Desarrollo ha promovido, por ejemplo, que las empresas de los sectores minero y energético de la ANDI contribuyan colectivamente a la restauración, el saneamiento y la gestión de áreas protegidas nacionales, regionales y locales; y ha participado en estrategias conjuntas de las empresas para el monitoreo de la biodiversidad de la mano con institutos de investigación; y en la gestión del conocimiento y la promoción de alternativas productivas que incorporen los servicios ecosistémicos provenientes de aves y mariposas.

Organizaciones internacionales

Mediante el desarrollo de la posición de los empresarios en materia de sostenibilidad, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Cámara de Comercio Internacional (CCI), el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y el Comité Consultivo Empresarial e Industrial de la OCDE (BIAC), han trabajado para presentar la perspectiva del sector empresarial en todos los foros internacionales sobre desarrollo sostenible.

Estas cuatro organizaciones empresariales globales también han ayudado a que las organizaciones empresariales nacionales mejoren sus funciones de defensa y participación, no solo a nivel internacional, sino también en los debates e iniciativas nacionales. Muchas organizaciones empresariales nacionales han apoyado a empresas que emprenden iniciativas voluntarias y adoptan soluciones innovadoras para el uso eficiente de los recursos, el control de las emisiones, la gestión de los residuos, la protección de los ecosistemas y la seguridad alimentaria y energética (OIT 2016).

La Alianza Empresarial Mundial para el Medio Ambiente (GBA4E), que forma parte del Grupo Principal Empresarial e Industrial del PNUMA, es otra iniciativa en la que participan representantes empresariales de una amplia variedad de sectores, como la industria manufacturera, el petróleo y el gas, el procesamiento de alimentos, los insumos agrícolas, la ganadería, la conservación, las finanzas, la tecnología, la tecnología agrícola, entre otros. Han trabajado en la definición de prioridades para fortalecer las acciones empresariales en favor de la naturaleza (GBA4E 2022).

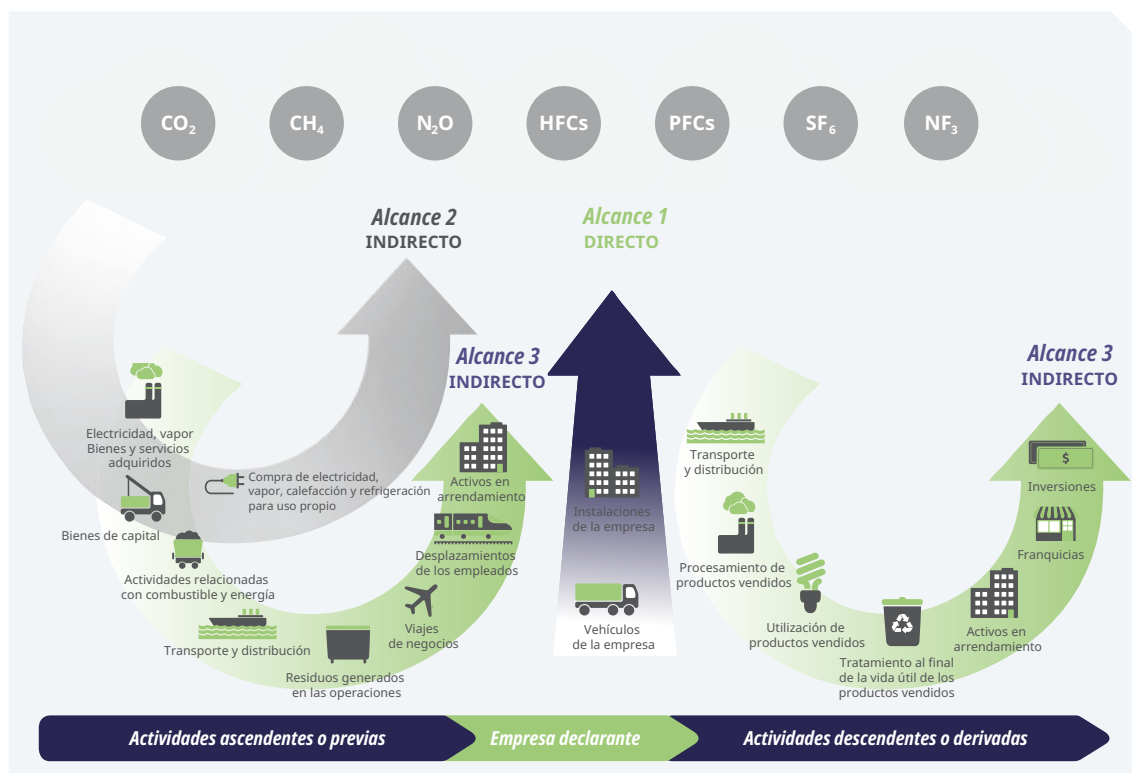
► 3. El papel de las OE en la reducción de la brecha de conocimientos para la medición de la huella de carbono de las empresas

Para que una empresa pueda ser sostenible y reducir sus emisiones de GEI a lo largo del tiempo, es importante que conozca su huella de carbono. Una vez que se conoce la huella de carbono de una empresa, puede servir como indicador de referencia para saber si la organización está cumpliendo con sus objetivos de sostenibilidad. El ejercicio de medición en sí mismo puede ser útil para identificar las áreas específicas de operación más intensivas en carbono, lo que permite centrarse estratégicamente en los esfuerzos de mitigación subsecuentes.

Para que la información agregada sobre la huella de carbono sea útil, debe existir una norma o estándar para la medición. En los últimos veinte años, se han desarrollado varias normas, pero se puede decir que las dos más importantes son la ISO 14064-1, desarrollada en 2006, y el Estándar Corporativo del Protocolo de GEI, publicado por primera vez en 2001. Ambas buscan medir las emisiones, tanto directas como indirectas, de las actividades empresariales. El Estándar Corporativo del Protocolo de GEI clasifica las emisiones en tres alcances.

El alcance 1 comprende las emisiones directas resultantes de las actividades empresariales que están bajo el control de la organización. Esto incluye el uso directo de energía, pero también abarca los gases liberados en el proceso de producción, como el carbono en la producción de cemento, el metano en la agricultura y el hexafluoruro de azufre (SF₆) en la industria eléctrica (Issel 2021).

El alcance 2 engloba las emisiones indirectas, como las resultantes de la producción de electricidad, calor o vapor que una organización adquiere para utilizarlos en sus procesos de producción. El alcance 3 se refiere a otras emisiones indirectas que están fuera del control directo de una empresa. Junto al Estándar Corporativo del Protocolo de GEI está el Estándar Corporativo de la Cadena de Valor del Protocolo de GEI, que proporciona una guía para la medición a lo largo de toda la cadena de valor de una empresa, tanto en sentido ascendente como descendente. Por ejemplo, el alcance 3 tiene en cuenta todo el ciclo de vida de un producto, desde el transporte y la distribución hasta el tratamiento del producto al final de su vida útil (gráfico 1). Existen normas adicionales para calcular las emisiones de los ciclos de vida de los productos (la ISO 14067 y el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Ciclo de Vida de los Productos del Protocolo de GEI). Aunque, en líneas generales, tanto la norma ISO 14064 como el Protocolo de GEI tratan de medir lo mismo, se suele considerar la ISO 14064 como un instrumento más directo, mientras que el Protocolo de GEI es mucho más descriptivo en cuanto a métodos y normas para las emisiones indirectas (Spannagle 2004), y muchas empresas de todo el mundo recurren cada vez más al Protocolo de GEI con fines de normalización y transparencia.

Gráfico 1. Alcances de emisiones del Protocolo de GEI

Fuente: Issel (2021).

Las OE pueden ayudar a sus miembros a calcular su huella de carbono mediante la elaboración de manuales prácticos y cursos de formación, la difusión de información práctica y el asesoramiento técnico. En colaboración con ONU Cambio Climático, la empresa sueca de tecnología financiera Doconomía desarrolló la **Calculadora 2030**, una herramienta digital para empresas que simplifica el proceso de cálculo de la huella de carbono de los productos. Puede descargarse [aquí](#). Además, dicha herramienta también está vinculada a la [Plataforma de Compensación de Carbono de las Naciones Unidas](#), permitiendo así a sus usuarios contribuir a proyectos ecológicos para el cumplimiento del Acuerdo de París sobre el cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La CMNUCC también ha desarrollado una **Calculadora de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero**, que ayuda a las empresas a estimar sus emisiones por fuentes de emisión relevantes. Se trata de una plantilla de Excel que puede descargarse [aquí](#).

Una vez que una empresa ha calculado su huella de carbono, puede centrarse en fijar objetivos. En ello, las OE pueden ayudar a sus miembros a fijar objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia del clima por medio de la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi). Los objetivos basados en la ciencia (OBC) son fundamentales para que las empresas conozcan en qué medida y con cuánta rapidez deben reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para evitar los peores efectos del cambio climático. Algunos de los beneficios asociados al establecimiento de objetivos basados en la ciencia son la mejora de la competitividad y la resiliencia de las empresas; el fomento de la innovación intraempresarial (intraemprendimiento) y la creación de nuevos modelos de negocio; el aumento de la credibilidad; y el aumento de la capacidad para influir en las políticas públicas (SBTi 2020) (cuadro 1).

Cuadro 1. Ventajas de adoptar objetivos basados en la ciencia

Oportunidad	Práctica habitual – Objetivos incrementales	Objetivos basados en la ciencia
Desarrollar la resiliencia de las empresas y aumentar la competitividad	Los objetivos incrementales suelen reducir los costos y aumentar la eficacia operativa, pero pueden limitar a las empresas a perseguir únicamente los “frutos maduros”.	Los métodos para establecer OBC estimulan a las empresas a realinearse con la economía baja en emisiones de carbono, capitalizando una serie de oportunidades que van más allá del ahorro de costos y evitando el riesgo de tener activos inmovilizados.
Impulsar la innovación y transformar las prácticas empresariales	Fijar objetivos puede inspirar a las empresas y a los actores de la cadena de suministro a descubrir nuevas soluciones y ofertas de productos. Dado que los objetivos incrementales son a corto plazo (definidos como aquellos con un plazo de cinco años) y no son “ambiciosos”, es posible que las empresas no se vean obligadas a transformar sus prácticas empresariales.	Como los OBC incluyen una visión a largo plazo, las empresas pueden pensar más allá de las soluciones habituales a corto plazo para la reducción de las emisiones de GEI. Pueden desarrollar nuevas tecnologías y opciones de financiamiento en un entorno empresarial que priorice la preparación para una economía con bajas emisiones de carbono.
Aumentar la credibilidad y la reputación	Las empresas que son transparentes en sus esfuerzos por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero aumentan su credibilidad al demostrar su compromiso con la lucha contra el cambio climático. Sin embargo, los inversionistas y otras partes interesadas exigen ahora objetivos basados en proyecciones externas con base científica, lo que podría poner en peligro a las empresas que no cumplan con este requisito.	Los OBC gozan de mayor credibilidad entre las partes interesadas. Las empresas con OBC suelen ser opciones menos riesgosas para las inversiones a largo plazo, ya que pueden demostrar que están planificando sobre la base de los últimos conocimientos científicos disponibles.
Influir y prepararse para los cambios en las políticas públicas	Los objetivos incrementales envían a los responsables de la formulación de políticas una señal de que las empresas toman en serio el cambio climático, pero la credibilidad de esta señal se ve limitada por la ambición del objetivo.	Los OBC ayudan a las empresas a adaptarse a las políticas cambiantes y envían una señal más clara a los responsables de la formulación de políticas, lo que permite a las empresas tener una mayor influencia en las decisiones políticas. Las empresas que tienen OBC están mucho mejor posicionadas para responder a futuros ajustes en la normativa a medida que los gobiernos intensifican su acción en favor del clima.

Fuente: Science-Based Target Setting Manual (Manual de fijación de objetivos basados en la ciencia) (versión 4.1), abril de 2020, pp. 12-13.

Las organizaciones empresariales también pueden difundir información sobre los métodos disponibles para fijar objetivos con base científica y ofrecer orientación práctica sobre cómo hacerlo. Según SBTi (2020), existen tres métodos para ello:

- I. Contracción absoluta de las emisiones.
- II. Enfoque de descarbonización sectorial (SDA).
- III. Contracción de la intensidad económica.

Dichos métodos se componen de los siguientes elementos: un presupuesto de emisiones de carbono, un escenario de emisiones y un enfoque de asignación de emisiones (de convergencia o contracción). El cuadro 2 ofrece una visión general de los tres métodos.

La iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia ha desarrollado varios productos para apoyar a las empresas: una guía práctica para establecer objetivos a corto plazo, disponible [aquí](#); una herramienta para establecer objetivos basados en la ciencia, que puede descargarse [aquí](#); una solicitud de validación de objetivos para pymes, disponible [aquí](#); un manual corporativo, disponible [aquí](#); una guía con los criterios que deben cumplir los objetivos de las empresas para ser aprobados como OBC, disponible [aquí](#); una guía de introducción a los objetivos de cero emisiones netas, disponible [aquí](#); y un marco para que las instituciones financieras fijen OBC para alinear sus actividades de préstamo e inversión con el Acuerdo de París, disponible [aquí](#). Puede encontrar más recursos de SBTi para empresas [aquí](#). Las OE desempeñan un papel clave en la difusión de estos recursos entre sus miembros, el diseño de cursos de formación y en brindar asesoramiento técnico “práctico” para la fijación de objetivos basados en la ciencia y para su implementación, monitoreo y reporte.

Cuadro 2. Métodos para el establecimiento de objetivos basados en la ciencia a nivel de las empresas

Método	Información de la empresa	Resultado del método
Contracción absoluta de emisiones	– Año de referencia – Año objetivo – Emisiones del año de referencia, desglosadas por alcance	– Reducción global de la cantidad de GEI absolutos emitidos a la atmósfera para el año objetivo, en relación con el año de referencia.
Enfoque de descarbonización sectorial (SDA)	– Año de referencia – Año objetivo – Emisiones del año de referencia, desglosadas por alcance – Nivel de actividad en el año de referencia (por ejemplo, superficie construida, distancia recorrida, etc.) – Cambio previsto en las actividades para el año objetivo	– Una reducción de las emisiones relativa a un resultado de producción específico de la empresa (por ejemplo, tonelada de CO₂e por MWh).
Contracción de la intensidad económica: Emisiones de GEI por valor añadido	– Año de referencia – Año objetivo – Emisiones del año de referencia, desglosadas por alcance – Valor añadido en el año de referencia – Cambio previsto en el valor añadido para el año objetivo	– Una reducción de emisiones relativa al desempeño financiero de la empresa (por ejemplo, tonelada de CO₂e por valor añadido).
Fuente: Science-Based Target Setting Manual (Manual de fijación de objetivos basados en la ciencia) (versión 4.1), abril de 2020, pp. 19-22.		

Además, las OE pueden impulsar y alentar a sus miembros a elaborar reportes periódicos sobre su huella de carbono. Para que dicho estímulo sea eficaz, se puede comunicar a los miembros las ventajas de informar sobre sus emisiones de carbono y destacar, por ejemplo, los beneficios de una gestión eficiente de la energía y el potencial de ahorro de costos; la mejora de la reputación de la empresa al demostrar sus prácticas en favor del medio ambiente; el cumplimiento de los requisitos cada vez más rigurosos de las licitaciones de las cadenas de suministro; y la motivación de un sentimiento de orgullo de los empleados hacia la organización. También se puede incentivar a los miembros, por ejemplo, otorgándoles certificaciones y etiquetas ecológicas. Por último, las OE pueden simplemente exigir el cumplimiento de determinadas normas ambientales como un requisito para ser considerado miembro de la organización.

Las OE también pueden ofrecer a sus miembros asesoramiento y asistencia directa para la medición. Muchos sitios web privados ofrecen una calculadora de la huella de carbono. Las OE podrían plantearse hacer lo mismo para sus miembros, estructurando el proceso de recopilación de datos y el cálculo de emisiones, y ofreciendo asistencia para la verificación de los resultados. Las OE también pueden

colaborar con el gobierno a fin de proporcionar factores de emisión estandarizados para el contexto nacional, para diferentes productos y servicios, con el fin de simplificar y hacer más precisos los sistemas de monitoreo y evaluación para la medición de las emisiones. Uno de los retos de la medición de la huella de carbono es la exactitud de los datos relativos a los factores de emisión de distintos productos y servicios, que suelen ser promedios mundiales y no tienen en cuenta especificidades locales como la combinación de fuentes de energía.

Las cadenas de valor mundiales se rigen cada vez más por normas de sostenibilidad. Por ejemplo, como parte del Pacto Verde Europeo, la Comisión Europea tiene previsto establecer normas uniformes de reporte de los resultados de sostenibilidad de las empresas mediante la llamada Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (IRSC). Las directrices correspondientes especificarán qué información relacionada con la sostenibilidad será obligatorio divulgar, así como las medidas clave que deberán implementar más de 50 000 empresas en toda la UE. Se prevé que habrá una gran variedad de requisitos, sobre todo para la gestión climática de las empresas.

Estas prácticas pueden ser costosas. Un estudio realizado en 16 países emergentes calculó que el cumplimiento de las normas tenía un costo de unos USD 425 000 por empresa, debido en gran parte al aumento del gasto en mano de obra y capital. Las pymes necesitan gastar dinero a lo largo del tiempo a fin de mantener y documentar su cumplimiento. Incluso en el caso de normas de certificación voluntaria, obtenerlas y mantenerlas tiene un costo económico, pues se requiere de auditorías para documentar su cumplimiento continuo. Cabe destacar que existe evidencia empírica que demuestra que las empresas que cumplen con las normas logran un mejor acceso a los mercados, atraen una mayor demanda por sus bienes y servicios y, en última instancia, ganan más dinero. Según un estudio, los exportadores de productos del África subsahariana recibieron EUR 2,6 millones más de lo que habrían ganado si no hubieran cumplido las normas. Los trabajadores también se benefician de mejores condiciones. Las enfermedades relacionadas con pesticidas y los gastos sanitarios tuvieron una reducción considerable en Kenia luego de que los pequeños agricultores exportadores cumplieran con las normas para la exportación (Klapper y Beinker 2017).

Las OE pueden asumir el liderazgo en el apoyo a los procesos de certificación y en la adopción de los requisitos de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y, en términos más generales, de los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). RespACT —el consejo empresarial austriaco para el desarrollo sostenible— es la principal plataforma de dicho país para la responsabilidad social empresarial (RSE) y el desarrollo sostenible. La asociación ha desarrollado seminarios web y materiales de apoyo para que los líderes empresariales puedan preparar a sus empresas para los nuevos requisitos de la CSRD (RespACT 2022).

► 4. ¿Cómo pueden las OE ayudar a sus miembros a adaptarse al cambio climático?

Un prerrequisito que afecta a las OE en su capacidad para apoyar a sus miembros en los esfuerzos de mitigación y adaptación al cambio climático está relacionado con el proceso inicial de autodefinition y articulación del propósito y la visión de las OE individuales. Para que las asociaciones sectoriales sean eficaces en este sentido, la sostenibilidad debe formar parte integral de la visión y la misión de la OE en cuestión.

Al igual que el entorno empresarial que las rodea, las OE de países menos adelantados (PMA) suelen estar mal financiadas, carecer de competencias y tener estructuras organizativas deficientes. No obstante, las asociaciones sectoriales pueden desempeñar un papel central en la sostenibilidad de los PMA siempre y cuando tengan una visión bien articulada al respecto, que incluya fundamentalmente a las pymes.

4.1. Medidas específicas de las OE para la mitigación

Como ya se ha señalado, las dos funciones principales de las OE son la defensa de intereses en el entorno de políticas y la prestación de servicios a sus miembros. Cada una de estas vías puede emplearse de manera eficaz para lograr el objetivo de mitigar el cambio climático. Las asociaciones empresariales, las cámaras de comercio y otras similares pueden abogar por cambios en las políticas climática, tanto en la codificación de nueva legislación basada en el clima como en la promoción de la aceleración de los objetivos de reducción de GEI.

Las OE están en una buena posición para ayudar a sus miembros en la medición de su huella de carbono. Pueden ayudarlos a lidiar con las complejidades del Protocolo de GEI, asesorarlos en el proceso de recopilación de datos, apoyarlos en el cálculo real de las emisiones, y monitorear y verificar los resultados. Pueden proporcionar un repositorio para la recopilación y el análisis de datos agregados y recompensar a sus miembros con certificaciones verdes. Las OE también pueden trabajar para fomentar un comportamiento sostenible entre sus miembros, destacando los beneficios de una estrategia energética eficaz y aumentando la sensibilización sobre la creciente competitividad económica de las energías renovables.

Como ya se ha indicado, las operaciones de los proveedores tienen impactos indirectos en la huella de carbono total de una empresa. Las OE también pueden ser eficaces a la hora de certificar y proporcionar listas aprobadas de proveedores del sector respetuosos con el medio ambiente, y en reconocer a sus propios miembros por tener en cuenta la sostenibilidad en la elección de sus proveedores. También pueden realizar consultas con sus miembros para que estos reduzcan sus emisiones indirectas, por ejemplo, mediante la optimización del transporte de los empleados. Pueden sensibilizarlos sobre las ventajas del transporte público, quizá sugiriendo estrategias de descuentos para empleados. También pueden fomentar estrategias de uso compartido de vehículos y mucho más.

Por último, las OE pueden ser catalizadoras del cambio. El cambio empieza por la sensibilización. Las OE pueden, si así lo deciden, contribuir a movilizar a toda su base de miembros interesados. Pueden volverse militantes. Pueden comunicar la urgencia del problema a inversionistas, consumidores, empleados, empresarios y a la sociedad en general. La sensibilización sienta las bases para mejores prácticas más allá de las propias empresas miembros.

4.2. Medidas específicas de las OE para la adaptación

Las OE pueden sensibilizar a sus miembros sobre la naturaleza existencial del cambio climático y, de este modo, disipar sus preocupaciones sobre los largos plazos involucrados. Al fin y al cabo, la mayoría de las organizaciones trabajan pensando a largo plazo. Las OE pueden contribuir a reducir la brecha de conocimientos ofreciendo programas educativos y de formación en competencias orientadas al futuro. Pueden ser firmes defensores del financiamiento gubernamental adicional para aumentar la resiliencia en sus respectivos sectores, destacando los beneficios de las actividades de sus miembros para la sociedad y la necesidad de protegerlos de los inevitables estragos del cambio climático que ya están incorporados al sistema. Pueden ayudar a sus miembros a lidiar con el complejo abanico de programas de adaptación ya existentes. Las organizaciones empresariales, como agentes del cambio, pueden servir de puente para conectar a todas las partes interesadas y promover una voz colectiva fuerte y decidida que influya en las políticas, no solo de mitigación, sino también de adaptación.

Por último, las OE regionales pueden ayudar a las empresas a identificar los impactos localizados del cambio climático y apoyarlas mediante asesoramiento técnico y orientación, al mismo tiempo que desarrollan capacidades para la implementación de las medidas de adaptación. Esto ayudaría en especial a las pymes que no disponen de recursos para contar con una unidad operativa de “cambio climático” o “sostenibilidad” y carecen de conocimientos prácticos para llevar a cabo un programa de adaptación.

► 5. Conclusiones

Como se expone a lo largo de este informe, el debate sobre el cambio climático está fomentando un cambio cultural. Este cambio es crucial para lograr un apoyo generalizado a una economía de cero emisiones netas, pero significa que las empresas tienen que adaptarse a un panorama empresarial cambiante con nuevas demandas tanto de parte de los consumidores⁴ como de los empleados. Si bien las pymes pueden tener menos capacidades para medir y hacer frente a un entorno empresarial cambiante, las OE pueden coordinar o aplicar encuestas sobre las demandas de los consumidores y abordarlas con seriedad, evitando el “lavado de imagen verde” o *greenwashing*.

La sostenibilidad es una parte cada vez más importante de lo que debe ofrecer un entorno laboral adecuado. Las preferencias de los empleados valoran cada vez más el comportamiento de sus empleadores en materia ambiental. Aproximadamente el 80 por ciento de los ejecutivos en una encuesta realizada por Deloitte en 2020 indicaron que sus empleados estaban muy preocupados por el cambio climático. El 45 por ciento de los empleados *millennials* encuestados en otro estudio indicaron que cambiarían de trabajo si su empresa no aplica prácticas empresariales sostenibles, y el 44 por ciento de ellos dejarían una evaluación negativa de su empresa si sus prácticas empresariales sostenibles fueran deficientes. En otra encuesta, el 30 por ciento de los empleados estadounidenses de grandes organizaciones (de más de 5000 empleados) afirmaron que habían dejado un empleo debido a la falta de un plan de sostenibilidad en la empresa. Las OE pueden fomentar la adaptación a las demandas de los consumidores y los empleados: como se expone en la sección 3, la adopción de normas ASG no será igualmente accesible para todas las empresas. Las OE pueden contribuir al desarrollo de capacidades adaptadas a las necesidades y demandas específicas del sector.

Una de las consecuencias de vivir en un planeta más cálido es la pérdida de puestos de trabajo y de productividad. El aumento de las temperaturas globales provocado por el cambio climático también hará más frecuente el fenómeno del “estrés térmico”⁵. Este exceso de calor incrementa los riesgos laborales y la vulnerabilidad de los trabajadores; puede provocar golpes de calor y, en última instancia, incluso la muerte. La proliferación de las denominadas “islas de calor urbanas”, zonas de calor concentrado en el interior de las ciudades, consecuencia del aumento de la población y de la urbanización, intensificará aún más el impacto de las olas de calor, agravando los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores (OIT 2019d).

Consultar a las OE y abordar las preocupaciones de las empresas es de suma importancia para el desarrollo y la implementación de normas internacionales del trabajo que orienten a los gobiernos en el diseño de políticas nacionales que aborden los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo asociados al estrés térmico. Se prevé que los trabajadores de los sectores agricultura y construcción serán los más afectados, con un 60 por ciento y un 19 por ciento de horas de trabajo perdidas por estrés térmico en 2030, respectivamente. Una respuesta sectorial al estrés térmico en los sectores agricultura y construcción debe incluir mejoras tecnológicas, desarrollo de competencias y sensibilización (OIT 2019d).

Los riesgos climáticos no lineales requieren de un cambio radical y una adaptación realmente transformadora. Sin embargo, la información de las empresas sobre los riesgos asociados al clima revela una preferencia por estrategias de adaptación incrementales o reactivas, como la planificación de la continuidad de las operaciones y las instalaciones para la eficiencia energética. Investigaciones recientes

4 Según una encuesta reciente aplicada en Europa, más de 9 de cada 10 ciudadanos (94 por ciento) afirman que la protección del medio ambiente es importante para ellos personalmente. Aproximadamente el 40 por ciento de los *millennials* encuestados afirman que iniciarían, detendrían o profundizarían/reducirían su relación con una marca en función del impacto de la empresa en el medio ambiente, según el *Millennial Study* 2019 de Deloitte.

5 El estrés térmico se refiere al calor recibido por encima de lo que el cuerpo puede tolerar sin sufrir daños fisiológicos. Se prevé que el estrés térmico reducirá en un 2,2 por ciento el total de horas de trabajo en todo el mundo y en USD 2,4 billones el PIB mundial en 2030.

han descubierto que las estrategias más radicales —pero necesarias—, como el retiro de las operaciones de determinadas zonas, las infraestructuras de desalinización, los programas de asistencia en caso de catástrofe, y la restauración de los ecosistemas costeros, que empiezan a tomar en cuenta el cambio no lineal, prácticamente brillaban por su ausencia en los informes (Goldstein et al. 2019). Winn, Kirchgeorg, Griffiths, Linnenluecke y Günther (2011) constatan que el persistente supuesto de las organizaciones de que “las condiciones económicas y sociales actuales seguirán prosperando independientemente de las condiciones biofísicas desfavorables en los sistemas naturales y climáticos de la Tierra”, las predispone a adoptar un enfoque de gestión de riesgos poco adecuado frente al alcance, la escala y la incertidumbre sistémica asociados a los impactos del cambio climático. Las OE, con sus datos y capacidades de divulgación, pueden proporcionar foros en los que se eliminen las barreras de información y se debata la necesidad de una adaptación radical para el logro de un cambio radical como parte de la agenda empresarial.

El cambio climático es también una cuestión de derechos humanos: afecta al acceso de las personas a un medio ambiente limpio y seguro. En consecuencia, repercute en los derechos humanos en el lugar de trabajo. Las empresas y las instituciones deberán ser capaces de tomar medidas para hacer frente a los impactos adversos sobre el medio ambiente relacionados con los derechos humanos. Para las OE, “demostrar con la práctica” puede ayudar a las pymes a comprender en qué podrían centrar sus esfuerzos. Otras acciones relevantes para el involucramiento de las organizaciones empresariales en cuestiones de derechos humanos asociadas al cambio climático incluyen abordar con el Gobierno y las partes interesadas cualquier preocupación relacionada con deficiencias o corrupción en el Estado de derecho, que estén socavando o impidiendo la implementación de medidas eficaces para abordar los daños al medio ambiente y a los derechos humanos. Las OE pueden hablar con los gobiernos sobre la coherencia de las políticas internas y su implementación en relación con las respuestas frente al cambio climático. Al igual que en el caso de las empresas, los gobiernos no pueden abordar esta cuestión de manera aislada. Un perjuicio a los derechos humanos que pueda verse directamente y tenga responsables claramente identificados, crea ya varios desafíos relacionados con reparaciones. Las OE pueden participar en diálogos para determinar cuál sería el estándar de prueba y cómo se atribuirían la responsabilidad y los requisitos de reparación en la legislación futura (OIE y KAS 2021).

Por último, para que las OE puedan ayudar a las empresas a hacer frente a estos desafíos y representar la voz colectiva de las empresas ante las autoridades públicas incluso en circunstancias difíciles, deben prestar la debida atención al **desarrollo de su propia resiliencia**. Aunque no existe una fórmula única que sirva para todos los casos, las OE resilientes tienden a compartir características en común, como una sólida estructura de gobernanza; un alto grado de focalización en sus miembros; servicios valiosos que les permiten abordar las necesidades más apremiantes de sus clientes; personal con múltiples competencias que puede alternar entre diferentes funciones; alianzas sólidas con otros actores clave; sistemas funcionales para la gestión de riesgos; así como capacidad de investigación, liderazgo y comunicación sobre cuestiones clave del entorno empresarial (OIT 2021a).

► Bibliografía

- Abnett, K., & Jessop, S. (2022). Investor group warns EU against labelling gas investments as green. Recuperado del sitio web de Reuters: https://www.reuters.com/business/energy/investor-group-warns-eu-against-labelling-gas-investments-green-2022-01-12/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=wp_climate202&wpisrc=nl_climate202
- ANDI. (2019). Iniciativa Biodiversidad y Desarrollo, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Recuperado de: <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/15563-iniciativa-biodiversidad-y-desarrollo-d>
- Bernau, R. (2021). Five steps to get started on ESG. Recuperado del sitio web de la CBI: <https://www.cbi.org.uk/articles/five-steps-to-get-started-on-esg/>
- CBI. (2020). Net-zero: The Road to Low-Carbon Heat Infrastructure and Energy. Reino Unido: Confederation of British Industry.
- CCI. (2018). Business Action for Sustainable and Resilient Societies. Nueva York: International Chamber of Commerce, The World Business Organization.
- CI. (2022). Biodiversity Hotspots. Targeted investment in nature's most important places. Recuperado del sitio web de Conservation International: <https://www.conservation.org/priorities/biodiversity-hotspots>
- GBA4E. (2022). High Level Dialogue "Business for Nature-Based Solutions" Report: Global Business Alliance for the Environment.
- Goldstein, A., Turner, W. R., Gladstone, J., & Hole, D. G. (2019). The private sector's climate change risk and adaptation blind spots. *Nature Climate Change*, 9(1), 18-25.
- Graziano, M., Fiaschetti, M., & Atkinson-Palombo, C. (2019). Peer effects in the adoption of solar energy technologies in the United States: An urban case study. *Energy Research & Social Science*, 48, 75-84. doi: <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.09.002>
- GRI. (2015). Sustainability and Reporting Trends in 2025: Preparing for the Future. GRI's Reporting 2025 Project: First Analysis Paper, May 2015. Ámsterdam: Global Reporting Initiative.
- Guo, J., Kubli, D., & Saner, P. (2021). The economics of climate change: No action not an option. Suiza: Swiss Re Institute.
- Issel, M. (2021). Standards and Methods for a Corporate Carbon Footprint Calculation. Recuperado del sitio web Planetly: <https://www.planetly.com/articles/ghg-protocol-and-iso-standards>
- Klapper, L., & Beinker, N. (2017). Smaller enterprises lack the financing to be sustainable. Here's how we can help. Recuperado del sitio web del World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/smes-need-financing-to-improve-their-sustainability-practices-here-s-how-we-can-help/>
- Mukhi, N., Rana, S., Mills-Knapp, S., & Gessesse, E. (2020). World Bank Outlook 2050: Strategic Directions Note-Supporting Countries to Meet Long-Term Goals of Decarbonization. Washington D. C.: World Bank.
- Niu, Z., Chen, C., Gao, Y., Wang, Y., Chen, Y., & Zhao, K. (2022). Peer effects, attention allocation and farmers' adoption of cleaner production technology: Taking green control techniques as an example. *Journal of Cleaner Production*, 339, 130700. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130700>
- OIE. (2022). Guidance Paper on employment, just transition and climate governance. Ginebra: International Organisation of Employers.
- OIT. (2016). Greening Economies, Enterprises and Jobs. The role of employers' organizations in the promotion of environmentally sustainable economies and enterprises. Turín, Italia: International Training Centre of the International Labour Organization.
- OIT. (2019a). Employers' and business member organizations and sustainable development goals. Turín, Italia: International Training Centre of the International Labour Organization.
- OIT. (2019b). Working on a warmer planet. The impact of heat stress on labour productivity and decent work. Ginebra: International Labour Organization, Research Department.
- OIT. (2021). Driving up Resilience. A Guide for Employer and Business Membership Organizations. Turín, Italia: International Training Centre of the International Labour Organization.

OIT & OIE. (2019). Changing Business and Opportunities for Employer and Business Organizations. Ginebra: International Labour Office e International Organisation of Employers.

OIE & KAS. (2021). Climate Change and the Human Rights Implications for Business. Ginebra: International Organisation of Employers y Konrad Adenauer Foundation.

RespACT. (2022). Austrian business council for sustainable development. Recuperado el 10 de abril de 2022 de <https://www.respect.at/portal/de/termine/calendar/2666.html>

SBTi (2020). Science-Based Target Setting Manual. Version 4.1, April 2020. Science-based target. Disponible en: Ambitious corporate climate action – Science Based Targets

Schenk, L., & Gerdeman, D. (2021). What's the Role of Business in Confronting Climate Change? Working Knowledge, Business Research for Business Leaders. Recuperado del sitio web de la Harvard Business School: <https://hbswk.hbs.edu/item/whats-the-role-of-business-in-confronting-climate-change>

Spannagle, M. (2004). A Comparison of ISO 14064 Part 1 and the GHG Protocol Corporate Module. Recuperado del sitio web Ecologia.org: <https://www.ecologia.org/ems/ghg/news/cop9/comparison.html#:~:text=The%20ISO%20document%20is%20shorter,the%20GHGP%20guidance%20and%20context>

SRC. (2015). The nine planetary boundaries. Recuperado del sitio web del Centro de Resiliencia de Estocolmo, Universidad de Estocolmo: <https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries/the-nine-planetary-boundaries.html>

UNESCO-UNEVOC. (2020). Skills development for renewable energy and energy efficient jobs: Discussion paper on solar energy demands. Bonn, Alemania: International Centre for Technical and Vocational Education and Training.

Winn, M., Kirchgeorg, M., Griffiths, A., Linnenluecke, M. K., & Günther, E. (2011). Impacts from climate change on organizations: a conceptual foundation. Business Strategy and the Environment, 20(3), 157-173.



Organización
Internacional
del Trabajo

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza