



# Consejo de Administración

340.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, octubre–noviembre de 2020

Sección de Formulación de Políticas

POL

Segmento de Empleo y Protección Social

Fecha: 5 de octubre de 2020

Original: inglés

Primer punto del orden del día

## El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos

### Finalidad del documento

En este documento se informa del papel que cumple la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos. Además, contiene información actualizada sobre los nuevos conocimientos y las novedades recientes en relación con la acción emprendida a escala mundial para combatir el cambio climático desde que el Consejo de Administración examinó ese tema en su 329.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2017). En el documento se informa asimismo sobre cómo se están utilizando las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* por parte de los Estados Miembros y en foros mundiales de política. Para concluir, se presentan las medidas adoptadas por la Oficina para apoyar la aplicación del Acuerdo de París sobre cambio climático en lo relativo al trabajo decente y una transición justa para todos, anticipándose al papel que la OIT podría desempeñar en los procesos internacionales pertinentes que se ocupan del cambio climático, entre otras formas, mediante la nueva iniciativa Acción Climática para el Empleo. Se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información suministrada y brinde orientaciones sobre las medidas que la Oficina podría adoptar (véase el proyecto de decisión en el párrafo 58).

**Nota:** El examen de este punto, inscrito en el orden del día de la 338.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2020) del Consejo de Administración, se ha aplazado a la presente reunión. Este documento es una versión revisada del documento [GB.338/POL/1](#), que se ha actualizado para tener en cuenta los acontecimientos acaecidos desde marzo de 2020.

**Objetivo estratégico pertinente:** Todos.

**Resultado más pertinente:** Resultado 3: Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.

**Repercusiones en materia de políticas:** Sí. Trabajos que abarcan los diferentes resultados en materia de políticas que tratan sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Sí.

**Seguimiento requerido:** Sí.

**Unidad autora:** Departamento de Empresas (ENTERPRISES).

**Documentos conexos:** Ninguno.

## ► I. Cambio climático y trabajo decente

---

1. El cambio climático plantea desafíos importantes para el desarrollo sostenible y tiene enormes repercusiones en el crecimiento económico, el empleo, la salud y los medios de subsistencia. Si no se controlan, los efectos del cambio climático dañarán la infraestructura, perturbarán la actividad empresarial y destruirán puestos de trabajo y medios de subsistencia a una escala sin precedentes. Por otra parte, la transición a economías y sociedades con bajas emisiones de carbono y ambientalmente sostenibles podría constituir un importante motor para la creación de empleo, la mejora de las competencias, la justicia social y la erradicación de la pobreza, lo que propiciaría un crecimiento económico resiliente al clima y un desarrollo sostenible. Cada vez hay más pruebas de que el potencial de creación de empleo compensará los riesgos de destrucción de puestos de trabajo. Sin embargo, para obtener resultados positivos en el mercado de trabajo que favorezcan el trabajo decente y una transición justa para todos, y que no dejen a nadie atrás, será necesario contar con la participación constante de todos los actores del mundo del trabajo y formular y aplicar políticas específicas para la creación de empleo, el desarrollo y la mejora de competencias, el desarrollo de empresas sostenibles, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social.
2. La iniciativa verde del Director General ha proporcionado una estrategia para intensificar la participación de la OIT en las respuestas al cambio climático desde la perspectiva del trabajo decente y la transición justa, mediante la ejecución de nuevos estudios, la prestación de un mejor asesoramiento en materia de políticas, el desarrollo de las capacidades de los mandantes de la OIT y el establecimiento de alianzas estratégicas. Las medidas de lucha contra el cambio climático ocupan un lugar central en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en concreto, en el marco del objetivo 13 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), e inciden en la mayoría de los demás ODS, entre ellos, el objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se señala el cambio medioambiental y climático como uno de los impulsores de la transformación que está experimentando el mundo del trabajo y se destaca la importancia que reviste en la labor de la OIT la transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental.
3. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto los diversos vínculos que existen entre la salud pública y el medio ambiente, y nos ha recordado que para tener unas sociedades sanas y unas economías productivas es necesario gozar de un entorno saludable. Las medidas aplicadas para combatir la pandemia trajeron una reducción impresionante, aunque temporal, de la contaminación del aire y de las emisiones de gases de efecto invernadero en todo el mundo. La reanudación de la actividad económica brinda la oportunidad de reconstruir una estructura económica más ecológica mediante el desarrollo de políticas públicas y privadas encaminadas a solucionar gradualmente la actual crisis de cambio climático e impulsar la transición hacia una economía verde. La reconstrucción de la estructura económica debería fundar las bases de unos mecanismos de producción y de consumo sostenibles desde el punto de vista ambiental e incluyentes desde el social.
4. Es necesario establecer políticas e incentivos económicos para impulsar la continuidad de las operaciones e incentivar a las empresas a que utilicen energías renovables y a que adopten sistemas de producción con bajo nivel de emisiones de carbono y tecnologías

limpias. En concreto, es necesario apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas, que son las que más crean empleo, para potenciar una recuperación de la productividad que sea respetuosa con el medio ambiente y la resiliencia empresarial y para mejorar las prácticas de gestión, incluido el uso eficiente de los recursos, a medida que se vayan levantando las restricciones relacionadas con la COVID-19 y las economías empiecen a recuperarse. Sanear un entorno empresarial favorable y revitalizar el crecimiento de la productividad en la fase de recuperación será fundamental para que las empresas puedan generar reservas financieras que les permitan embarcarse en la transición energética, acelerar la transición hacia la producción ecológica de productos y servicios y dotar a sus empleados de nuevas competencias o, perfeccionar las que ya tenían, en función de las necesidades. También es necesario adoptar políticas y mecanismos de inversión encaminados a lograr una economía circular y más ecológica, como, por ejemplo, acelerar la movilidad con bajo nivel de emisiones de carbono y suprimir distorsiones como puedan ser las subvenciones a los combustibles fósiles, al tiempo que se incentiva el uso de las energías renovables.

5. Las empresas, con el apoyo de las organizaciones de empleadores, pueden basarse en las medidas innovadoras de continuidad de las operaciones para impulsar la innovación y las iniciativas empresariales ecológicas, potenciar la resiliencia contra futuros choques mediante la integración de los riesgos y la tecnología medioambientales en las prácticas de gestión de riesgos de las empresas y en los procesos de divulgación de información financiera relacionada con el clima, e invertir en las cadenas de suministro sostenibles. En el caso específico de los países en desarrollo, ha quedado demostrado que los bajos niveles de productividad, la escasa disponibilidad de tecnologías de la información y de las comunicaciones, el racionamiento del crédito para las micro, pequeñas y medianas empresas y la todavía predominante brecha digital constituyen obstáculos a la implantación de determinadas soluciones de bajo nivel de emisiones de carbono. Debería fomentarse la adopción de un enfoque integral que combine la mejora de la productividad, las tecnologías accesibles (como los teléfonos móviles, la televisión y la radio) y soluciones centradas en las personas. A ese respecto, las organizaciones de empleadores pueden desempeñar una función fundamental.
6. Mediante el diálogo social, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores cuentan con una oportunidad única de forjar un consenso sólido y reunir un amplio apoyo a una recuperación sostenible que fomente el trabajo decente, las empresas y los lugares de trabajo resilientes y sostenibles y la sostenibilidad ambiental.
7. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden crear comités de medio ambiente en los planos empresarial o sectorial y entablar un diálogo sobre las dimensiones medioambientales de la recuperación, así como los aspectos económicos y sociales conexos, como la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, las horas de trabajo, la productividad, la resiliencia de las empresas y las competencias. Por otra parte, pueden asesorar sobre estrategias de movilidad sostenible para acudir al lugar de trabajo y fomentar los desplazamientos en bicicleta y a pie, además de desarrollar actividades de formación sobre las medidas que podrían aplicarse en el lugar de trabajo para mejorar la eficiencia energética, la gestión del agua y el reciclaje y reducir la utilización de materiales a fin de disminuir el impacto medioambiental, mejorar la productividad y reducir los riesgos para la salud de los trabajadores.
8. Entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores hay cada vez mayor convergencia de opinión en que es necesario adoptar un enfoque de sostenibilidad para reconstruir las economías y las sociedades de manera que puedan responder con mayor resiliencia a futuros choques y sean más respetuosas con el medio

ambiente. La recuperación de la crisis de COVID-19 debe basarse en una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas ha propuesto seis medidas para orientar una recuperación climática positiva: i) crear nuevos puestos de trabajo y empresas mediante una transición justa y ecológica, y acelerar al mismo tiempo la descarbonización de todos los aspectos de la economía; ii) utilizar el dinero de los contribuyentes para crear empleos verdes y promover un crecimiento inclusivo cuando se rescatan empresas; iii) impulsar el paso de la economía gris a la verde y utilizar fondos públicos para aumentar la resiliencia de las sociedades; iv) invertir en el futuro, atribuyendo fondos públicos a proyectos sostenibles que ayuden al medio ambiente y al clima; v) incorporar los riesgos y las oportunidades de las economías nacionales en las políticas y las infraestructuras desarrolladas en el marco del sistema financiero internacional, y vi) trabajar juntos en el seno de la comunidad internacional para combatir la COVID-19 y el cambio climático.
10. Al ser la única organización tripartita en el sistema de las Naciones Unidas, la OIT puede desempeñar un papel fundamental en el fomento del diálogo social sobre una nueva manera de abordar la resiliencia económica, la salud humana y la sostenibilidad medioambiental. En ese sentido, la activa participación de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores será indispensable para configurar colectivamente un futuro del trabajo sostenible posterior a la COVID-19.
11. En el marco operativo, la OIT ofrece diversos programas, iniciativas y herramientas para impulsar simultáneamente el trabajo decente, la justicia social y la sostenibilidad ambiental y contribuir a una mejor reconstrucción. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa Acción Climática para el Empleo, liderada por la OIT, proporciona un marco para impulsar los esfuerzos redoblados de la OIT <sup>1</sup>.

## Efectos del cambio climático: riesgos para el trabajo decente

12. Los riesgos principales derivados del cambio climático son diversos, desde pérdidas económicas y de empleo hasta efectos negativos para la salud y el bienestar de las personas, menor productividad laboral y migración laboral forzada. La interrelación entre estos y otros riesgos plantea importantes desafíos para el trabajo decente y la justicia social. En muchos casos, en sectores caracterizados por la informalidad y los déficits de trabajo decente, los puestos de trabajo pueden verse aún más afectados por las repercusiones del cambio climático.
13. En los últimos dos años, la Oficina ha estudiado los riesgos que el cambio medioambiental y climático plantean para el mundo del trabajo. En el informe *The Global Risks Report 2020* <sup>2</sup> se concluye que los cinco principales riesgos con mayor probabilidad de ocurrencia en los próximos diez años son el cambio climático y los problemas medioambientales conexos. Gracias a los trabajos de investigación y de análisis llevados a cabo por la Oficina en 2018 y 2019 <sup>3</sup>, la OIT se ha convertido en un centro de

---

<sup>1</sup> Para más información, consúltese el sitio web de esta iniciativa: <https://www.climateaction4jobs.org>.

<sup>2</sup> Foro Económico Mundial: *The Global Risks Report 2020*, 2019.

<sup>3</sup> OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, 2018; OIT: *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019 (resumen en español: *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*); OIT: *Skills for a Greener Future: A Global View Based on 32 Country Studies*, 2019.

conocimientos reconocido mundialmente a la hora de comprender la relación entre los riesgos del mercado de trabajo y el medio ambiente.

14. Actualmente, 1 200 millones de puestos de trabajo, o el 40 por ciento de la mano de obra mundial, están en situación de riesgo debido a la degradación medioambiental <sup>4</sup>. Las consecuencias son particularmente graves para los trabajadores más vulnerables. Los más afectados por el impacto del cambio climático, la pérdida de la biodiversidad y la degradación medioambiental son los trabajadores de países de ingresos bajos y de pequeños Estados insulares en desarrollo, los trabajadores rurales, las personas en situación de pobreza, los pueblos indígenas y tribales y otros grupos desfavorecidos.
15. La dependencia del ser humano de la naturaleza se pone claramente de manifiesto en la repercusión física del cambio climático y los desastres relacionados con el medio ambiente. En un reciente estudio de la OIT se muestra que, entre el año 2000 y 2015, se perdieron anualmente unos 23 millones de años de vida activa a causa de diferentes desastres medioambientales provocados o acentuados por la actividad humana <sup>5</sup>.
16. Debido al aumento de la temperatura del planeta a causa del cambio climático, el estrés térmico, esto es, experimentar más calor del que el cuerpo puede tolerar sin sufrir trastornos fisiológicos, será más frecuente. Dicha sobrecarga térmica aumenta los riesgos profesionales y la vulnerabilidad de los trabajadores y puede provocar hipertermia, y, en casos extremos, incluso la muerte.
17. De las estimaciones más prudentes, basadas en proyecciones de un aumento mundial de la temperatura de 1,5 grados centígrados, en combinación con los datos sobre las actuales tendencias de la fuerza de trabajo, se desprende que, si se mantienen las actuales pautas de calentamiento, en 2030 se perderá un 2,2 por ciento de horas de trabajo en todo el mundo debido al estrés térmico, lo que supone una pérdida de productividad equivalente a 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. En 1995, las estimaciones de las pérdidas económicas debido al estrés térmico en el trabajo fueron de 280 000 millones de dólares de los Estados Unidos, y se prevé que en 2030 esa cifra aumente a 2,4 billones de dólares de los Estados Unidos, registrándose los aumentos más pronunciados en los países de ingresos medios-bajos y de ingresos bajos <sup>6</sup>.
18. Se prevé que, en 2030, las regiones de Asia Meridional y África Occidental serán las más afectadas por la subida de las temperaturas, con pérdidas del 5,3 por ciento y del 4,8 por ciento de horas de trabajo respectivamente, lo que corresponde aproximadamente a 43 millones y 9 millones de puestos a tiempo completo. Se prevé que el impacto en las subregiones europeas será menor, con pérdidas inferiores al 0,1 por ciento. Sin embargo, en Europa y América del Norte, las pérdidas en los ámbitos sanitario, social y económico podrían ser importantes cuando se produzcan olas de calor intensas de carácter excepcional <sup>7</sup>.
19. En 2060, además del estrés térmico, la exposición a la contaminación atmosférica, concretamente a las partículas finas en suspensión producidas por la quema de combustibles fósiles, podría quintuplicar el índice de muertes prematuras, lo que corresponde a un tercio del total de muertes en todo el mundo; asimismo, se prevé que

---

<sup>4</sup> OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018*.

<sup>5</sup> OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018*: 24-25.

<sup>6</sup> OIT: *Working on a Warmer Planet*.

<sup>7</sup> OIT: *Working on a Warmer Planet*.

6 millones de trabajadores más faltarán cada día al trabajo por enfermedad de aquí a 2060<sup>8</sup>. En la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156), se reconocen los riesgos y se vincula expresamente el entorno de trabajo y el entorno natural. Otros peligros medioambientales que repercuten en la seguridad y salud de los trabajadores y que ponen en riesgo los activos de negocios y empresas son, por ejemplo, el aumento del nivel del mar; la desertificación y la pérdida de tierras productivas; la fusión del hielo polar; los incendios forestales; la radiación ultravioleta; los fenómenos meteorológicos extremos; las enfermedades transmitidas por vectores o zoonosis (que pueden producir epidemias o pandemias mundiales), así como las enfermedades crónicas y las condiciones de salud.

20. Los desastres naturales siguen siendo una de las principales causas del desplazamiento forzoso de personas, en su mayor parte de los países del hemisferio sur. Se prevé que en las próximas décadas el cambio climático incrementará la incidencia de desastres graves, la pérdida de los medios de subsistencia y los disturbios sociales, lo que aumentará los índices de desplazamientos y de migración<sup>9</sup>. La migración se ha convertido en un importante medio de adaptación para las comunidades que afrontan fenómenos meteorológicos extremos. Aunque la migración, en particular la migración laboral, puede ayudar a las comunidades a adaptarse a los efectos de los fenómenos causados por el cambio climático y a mitigarlos, la movilidad no regulada expone a los trabajadores migrantes al pago de comisiones de contratación onerosas, al trabajo forzoso y a otras formas de explotación, que pueden terminar desplazando a los trabajadores nacionales y ejerciendo presión sobre los mercados de trabajo<sup>10</sup>.

## Cambios en los mercados de trabajo a raíz de las medidas adoptadas para combatir el cambio climático: oportunidades y retos para el trabajo decente

21. Los trabajos de investigación y análisis efectuados anteriormente por la Oficina sugieren que la transición mundial hacia una economía sostenible baja en emisiones de carbono entraña cuatro tipos de cambios principales: *a)* se crearán nuevos puestos de trabajo; *b)* algunos puestos de trabajo serán sustituidos por otros; *c)* algunos puestos de trabajo desaparecerán, y *d)* muchos puestos de trabajo se transformarán. Sin embargo, no se han medido debidamente, en términos cuantitativos, el carácter específico y el alcance de los cambios que es probable que se produzcan en los mercados de trabajo, de manera que pueda mostrarse la distribución regional de las posibles repercusiones de dichos cambios.
22. Por ese motivo, la Oficina ha consagrado su publicación titulada *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018* al tema de la «Sostenibilidad medioambiental con empleo», partiendo del objetivo establecido en el Acuerdo de París sobre el cambio climático, suscrito en 2015, de mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de 2 grados centígrados con respecto a los niveles preindustriales. En dicho informe se muestra que, por una parte, en la industria extractiva del carbón y de recursos naturales

---

<sup>8</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: *The Economic Consequences of Outdoor Air Pollution*, 2016.

<sup>9</sup> Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres: *Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction 2019*.

<sup>10</sup> OIT: *Green Initiative Policy Brief: The Role of Fair and Effective Labour Migration Governance in Regional Climate Adaptation*, 2017.

y en las industrias basadas en el uso intensivo de recursos, podrían perderse unos 6 millones de puestos de trabajo, a medida que dichas industrias vayan perdiendo peso. Por otra parte, esas pérdidas de empleo deberían quedar plenamente compensadas por la creación de nuevos puestos de trabajo. Se prevé que el desarrollo del transporte sostenible, los sistemas de energía renovable y la construcción de edificios eficientes desde el punto de vista energético, así como la adopción de medidas para potenciar la eficiencia en las diferentes industrias, favorecerán la creación de 24 millones de puestos de trabajo. Se estima que el efecto combinado de la creación de empleo y de la pérdida de empleo equivaldrá a 18 millones de nuevos puestos de trabajo en todo el mundo.

23. En un estudio mundial efectuado por la Oficina se indica que los déficits de competencias en los países obstaculizan la transición a una economía con bajas emisiones de carbono <sup>11</sup>. Existe una urgente necesidad de reciclar o perfeccionar las competencias de los trabajadores en las actuales ocupaciones, y de crear nuevas competencias que se adapten a las nuevas oportunidades de empleo y faciliten una transición fluida en los mercados de trabajo. Las políticas medioambientales y en materia de competencias deberían coordinarse más adecuadamente para que los puestos de trabajo, que de otro modo se perderían, puedan trasladarse a las industrias emergentes, y que pueda acelerarse la transición hacia la sostenibilidad medioambiental.
24. El modelo de «economía circular», que se apoya en el paradigma sostenible basado en «reutilizar, reciclar, reconstruir y reparar bienes», en lugar del paradigma tradicional basado en «extraer, fabricar, usar y tirar» recibe cada vez mayor atención, lo cual podría entrañar una importante transformación de los sistemas de producción y el empleo conexas. En el informe de 2018, «Sostenibilidad medioambiental con empleo», se estima que de aquí a 2030 se creará un total neto de entre 7 y 8 millones de puestos de trabajo en el marco de la economía circular.
25. Las políticas encaminadas a paliar el cambio climático o la búsqueda de una economía circular impulsarán la creación y la redistribución del empleo que se concentra en ocupaciones semicalificadas. Las estimaciones indican que, en el marco de la transición hacia una economía verde, el crecimiento del empleo semicalificado podría compensar parcialmente la tendencia global observada, en la que el cambio tecnológico que favorece a la mano de obra calificada ha sustituido a las ocupaciones semicalificadas. Para poder sacar partido de las nuevas oportunidades de trabajo, los trabajadores de sexo masculino en ocupaciones semicalificadas son quienes más tendrán que reciclarse o perfeccionar sus competencias. Las consideraciones de género tendrán un peso esencial en los cambios que se anticipan en los mercados de trabajo, con repercusiones fundamentales en materia de políticas. Parece que, incluso en la economía verde, probablemente persistirán los actuales estereotipos de género en el ámbito laboral: las mujeres solo obtendrán una fracción de los puestos de trabajo creados si no se introducen medidas específicas en que se tengan en cuenta las consideraciones de género, a fin de potenciar la participación de las mujeres en las nuevas ocupaciones de la economía verde <sup>12</sup>.
26. En otros estudios <sup>13</sup> se ha señalado que los pueblos indígenas, quienes se cuentan entre los más pobres de la población pobre y los más vulnerables al cambio climático,

---

<sup>11</sup> OIT: *Skills for a Greener Future*.

<sup>12</sup> OIT: *Skills for a Greener Future*.

<sup>13</sup> OIT: *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo*, 2020.



presentan características específicas en este ámbito. Debido a los altos niveles de exposición y vulnerabilidad ante el cambio climático, los pueblos indígenas se ven obligados a desplazarse internamente o a migrar. La desigualdad de género, que es un factor clave de las privaciones que sufren las mujeres indígenas, se ha visto exacerbada por el cambio climático. Además, muchas comunidades indígenas siguen quedando excluidas de los procesos de toma de decisiones, y muchas veces carecen de reconocimiento y apoyo institucional. Dicha exclusión limita el acceso a medidas de reparación, aumenta su vulnerabilidad ante el cambio climático, socava su capacidad para mitigar los efectos del cambio climático y adaptarse a ellos y, en consecuencia, dificulta el avance hacia la obtención de sus derechos.

## La necesidad de un marco para una transición justa

27. Las respuestas de política al cambio climático se formulan en el contexto de las contribuciones determinadas a nivel nacional que presentan la mayoría de las partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). En virtud del Acuerdo de París <sup>14</sup>, las contribuciones determinadas a nivel nacional se comunican cada cinco años a la Secretaría de la CMNUCC; la próxima ronda de contribuciones, nuevas o actualizadas, se comunicará en 2020.
28. En el Acuerdo de París se señalan «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional» <sup>15</sup>. Las respuestas de política al cambio climático deberían por tanto maximizar las oportunidades de obtener trabajo decente, crear empleo de calidad y brindar protección social para todos. Los encargados de las negociaciones sobre cambio climático abordan tales desafíos en el contexto del foro mejorado sobre las repercusiones de la aplicación de las medidas de respuesta, en el que se examinan los efectos que las políticas en materia de cambio climático podrían tener en cuestiones como el empleo.
29. En el contexto de la OIT, las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* constituyen el marco de acción. Las directrices ofrecen un conjunto completo de políticas en el que los países pueden basarse para llevar a la práctica sus compromisos en materia de cambio climático, estableciendo al mismo tiempo políticas macroeconómicas y de crecimiento, políticas del mercado laboral, políticas industriales y sectoriales, políticas empresariales y políticas en materia de desarrollo de competencias, derechos, protección social y seguridad y salud en el trabajo. En las directrices se subraya la importancia de la coherencia de las políticas y de la eficacia del diálogo social y el tripartismo.

## ► II. Acción de la Oficina

---

30. La acción de la Oficina se orienta por las Directrices para una transición justa, y su finalidad es ponerlas en práctica, tanto en los niveles nacional como mundial. En sintonía con la iniciativa verde del Director General, la labor de la Oficina se centra en cuatro áreas que revisten una importancia fundamental: i) avanzar en la investigación y entender los retos y las oportunidades que la transición hacia una economía verde

<sup>14</sup> Naciones Unidas: *Acuerdo de París*, 2015.

<sup>15</sup> Naciones Unidas: *Acuerdo de París*, párrafo 10 del preámbulo.

plantea para el mundo del trabajo; ii) promover respuestas de política del mundo del trabajo en todos los sectores para asegurar el trabajo decente y la justicia social para todos; iii) participar en los procesos mundiales pertinentes y establecer alianzas estratégicas, y iv) apoyar el desarrollo de las capacidades de los mandantes y del personal de la OIT.

## Fomentar el conocimiento y la comprensión de los efectos del cambio climático en el empleo

31. La OIT ha publicado diversos estudios que ayudan a comprender los problemas nuevos y emergentes que plantean los efectos del cambio climático en el empleo a escala mundial, las competencias necesarias para un futuro más ecológico y las repercusiones del estrés térmico en el lugar de trabajo <sup>16</sup>. En la primera parte de este informe se presentan las principales conclusiones de dichos estudios y análisis y su incidencia en las medidas que la OIT debe adoptar para dar respuesta al cambio climático y fomentar una transición justa. Por otra parte, en un innovador informe se muestra que, para hacer efectivos los principios de una transición justa, deberá tenerse en cuenta la inclusión de las personas con discapacidad estableciendo normas jurídicas, mecanismos de protección social e iniciativas de desarrollo de competencias apropiados, y fomentando un cambio de actitud en la sociedad <sup>17</sup>.
32. En 2018, bajo la presidencia argentina del G20, la OIT preparó un informe especial titulado *Adaptación al cambio climático y su impacto sobre el empleo: Documento de insumo para el Grupo de Trabajo de Sustentabilidad Climática del G20*. Concretamente, en este informe se examinan medidas de adaptación al cambio climático que pueden generar empleo mediante la creación de trabajos ecológicos y proteger a los trabajadores y los ingresos. Además, se proponen políticas que tienden a maximizar el efecto positivo en el empleo de la transición a una economía resiliente al cambio climático, por ejemplo, medidas relacionadas con las empresas.
33. La mayoría de estudios y análisis sobre una transición justa se han centrado en las transiciones en el sector energético, pero también es importante que se comprendan mejor las transformaciones en otros sectores, como la agricultura y los sistemas alimentarios, la biodiversidad, el turismo y el transporte. La Oficina tendrá que seguir investigando para conocer la verdadera naturaleza y el alcance real de las transformaciones en determinados sectores económicos y orientar más adecuadamente la acción de la OIT.

## Aplicación de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

34. La Oficina sigue prestando asesoramiento en materia de políticas para apoyar la aplicación a escala nacional de las Directrices, en cuyo marco colabora con todos los Estados Miembros, si bien su atención se centra en los países que son más vulnerables al cambio medioambiental y que afrontan déficits de trabajo decente. En Ghana, por ejemplo, la OIT trabaja con el Grupo de Trabajo sobre Cambio Climático (un grupo multipartito en el que participan interlocutores sociales) a fin de integrar las políticas laborales en la actualización de la contribución determinada a nivel nacional sobre

<sup>16</sup> OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018; Skills for a Greener Future y Working on a Warmer Planet*.

<sup>17</sup> OIT: *Persons with Disabilities in a Just Transition to a Low-Carbon Economy*, Policy brief, 2019.

cambio climático <sup>18</sup>. Además, la OIT, en cooperación con el Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales y los interlocutores sociales, está contribuyendo a la formulación de una estrategia de empleos verdes, de conformidad con la política nacional de empleo de Ghana.

- 35.** En Zimbabwe, el [programa Green enterPRIZE](#), iniciado en 2018, promueve una cultura de desarrollo de empresas sostenibles mediante un enfoque basado en tres componentes:
- a) el desarrollo de nuevos mercados de productos y servicios ecológicos mediante la ampliación del acceso a las competencias necesarias en los empleos verdes;
  - b) el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, ecológicas y orientadas al crecimiento, cuyos propietarios sean jóvenes de ambos sexos, mediante la creación de un concurso de innovación empresarial anual y un programa de desarrollo de empresas, y
  - c) la mejora de la productividad y la competitividad mediante la ecologización de las empresas y el incremento de la cooperación en el lugar de trabajo.
- 36.** Cada año, en el marco del programa Green enterPRIZE, se otorga un premio a la innovación empresarial en el que se seleccionan 75 pequeñas y medianas empresas orientadas al crecimiento, con objeto de darles apoyo financiero y promover el desarrollo empresarial ecológico.
- 37.** En las islas del Pacífico, mediante la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Oficina presta apoyo a los mandantes de la OIT para que estén más activos en el ámbito del cambio climático y una transición justa como parte del proyecto de la OIT relativo al aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en la formulación de políticas sociales y laborales <sup>19</sup>.
- 38.** En julio de 2018, el Gobierno de España y la OIT concertaron un acuerdo estratégico para dar efecto a las Directrices de la OIT para una transición justa mediante el Marco Estratégico de Energía y Clima. Desde entonces, la OIT colabora estrechamente con España para impulsar dicha estrategia hacia una transición justa y extraer enseñanzas y experiencias que puedan resultar de interés para otros países.
- 39.** La Oficina ha participado muy activamente en la Cumbre sobre la Acción Climática convocada por la Secretaría General de las Naciones Unidas en septiembre de 2019. En colaboración con España y el Perú, países que lideran la coalición de impulsores sociales y políticos, la OIT ha desempeñado un papel central en la formulación de los resultados de la cumbre relativos a una transición justa. En consecuencia, 46 países se comprometieron a formular planes nacionales sobre una transición justa, de conformidad con las Directrices de la OIT. Para cristalizar este programa centrado en las personas en medidas concretas, la Secretaría General de las Naciones Unidas, el Director General de la OIT, diferentes ministros, la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentaron la iniciativa Acción Climática para el Empleo en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP25), celebrada en

---

<sup>18</sup> «ILO and EPA Empower Ghanaian Modelling Experts», *Ghana News Agency*, 15 de marzo de 2019.

<sup>19</sup> Proyecto de la OIT: «Increased capacities of employers' and workers' organizations to participate effectively in the development of social and labour policy (Fiji, Kiribati, Samoa and Vanuatu)».

Madrid en diciembre de 2019 <sup>20</sup>. Se decidió que fuera la OIT quien liderara la iniciativa, por la que se ampliará la acción y el apoyo de la Oficina a los Estados Miembros, garantizando al mismo tiempo que el trabajo decente y la transición justa ocupen un lugar central en la transición ecológica.

40. La iniciativa Acción Climática para el Empleo tiene por objeto: i) posibilitar una acción climática ambiciosa que contribuya a generar empleo decente y a promover la justicia social; ii) ayudar a los países a encontrar soluciones audaces para impulsar una transición hacia un futuro sostenible que sea justo y cuente con una amplia base de apoyo, y iii) facilitar una recuperación incluyente y sostenible frente a la pandemia de COVID-19. Por otra parte, al tratarse de una alianza de múltiples actores que vincula a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, redes empresariales y organizaciones de la sociedad civil, la iniciativa contribuirá a la década de acción para cumplir con los ODS, reclamada por el Secretario General de las Naciones Unidas, durante la cual se impulsará la acción climática mediante la promoción de una transición justa para todos. La Junta Consultiva Internacional de la iniciativa celebró su primera reunión el 4 de septiembre de 2020 <sup>21</sup>.
41. La iniciativa Acción Climática para el Empleo complementa las actuales alianzas y programas conjuntos de la OIT en ámbitos como los empleos verdes, la economía verde y la economía circular, en particular, la Alianza de Acción para una Economía Verde (PAGE). Dicha alianza reúne a cinco organismos especializados de las Naciones Unidas: la OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, junto con donantes e instituciones afines, con el fin de ayudar a los países a reformular sus políticas y prácticas económicas en torno a la sostenibilidad y a fortalecer las bases ecológicas de sus economías. La alianza PAGE, que actualmente opera en 20 países, ha contribuido al establecimiento de políticas propicias, planes nacionales, estrategias de empleo, reformas fiscales y mecanismos de inversión con miras a la consecución de los ODS y del objetivo climático de limitar el calentamiento del planeta a 1,5 grados centígrados.
42. La Oficina ha intensificado sus esfuerzos a fin de movilizar financiación relativa al clima para los proyectos de cooperación para el desarrollo. Además de seguir invirtiendo esfuerzos para que se acredite a la OIT como entidad de ejecución de proyectos en el marco del Fondo Verde para el Clima, la Oficina colabora con otras entidades que ya han recibido dicha acreditación, como puedan ser bancos regionales de desarrollo, organismos de las Naciones Unidas y entidades nacionales, en el desarrollo de proyectos sobre cambio climático y trabajo decente.

## Apoyo de iniciativas de los mandantes de la OIT

43. Los mandantes de la OIT, en todos los países del mundo, han entrado en la dinámica de participar en procesos de política y de formular políticas y estrategias para impulsar la justicia social y promover el trabajo decente en el contexto del cambio climático. La

---

<sup>20</sup> OIT: «El Secretario General de las Naciones Unidas y el Director General de la OIT presentan la Iniciativa de acción climática para el empleo».

<sup>21</sup> OIT: «La nueva junta de la Acción Climática para el Empleo aboga por una recuperación sostenible frente a la crisis de COVID-19».

Oficina ha aportado contribuciones de fondo, asesoramiento técnico y apoyo institucional a los mandantes.

44. En octubre de 2019, los mandantes de la OIT convocaron un foro regional tripartito en Santiago titulado «Foro sobre una transición justa, empleos verdes y acción climática: intercambio de experiencias para Latinoamérica y el Caribe», organizado por el Gobierno de Chile, la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. En dicho foro participaron representantes de los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores y organizaciones internacionales y académicas de 15 países con el objetivo de determinar las medidas que hace falta adoptar para fomentar una transición justa y crear empleos verdes en la región. Las conclusiones del foro apuntan hacia la urgencia de hacer frente al cambio climático mediante un programa de trabajo decente. Los participantes procuraron que las contribuciones determinadas a nivel nacional sobre cambio climático se consideraran como un marco útil para promover una transición justa, señalando además la necesidad de reforzar los mecanismos de aplicación en el plano nacional.
45. En África, la 14.ª Reunión Regional Africana, celebrada en Abiyán del 3 al 6 de diciembre de 2019, adoptó la Declaración de Abiyán, en la que los delegados se comprometen a promover un desarrollo y un crecimiento económicos que sean inclusivos y sostenibles, un empleo pleno, productivo y libremente elegido, y el trabajo decente para todos mediante el fomento del crecimiento hacia una economía verde y una transición justa <sup>22</sup>. Además, en África Meridional, representantes de los ministerios de Trabajo y Medioambiente, las administraciones locales, las organizaciones empresariales y los sindicatos, la sociedad civil y las organizaciones de base y comunitarias de Botswana, Eswatini, Lesotho y Sudáfrica, convocaron una reunión de una semana de duración en Johannesburgo, del 7 al 11 de octubre, sobre el fomento de una transición justa hacia economías con bajas emisiones de carbono y resilientes al clima en Sudáfrica. Los participantes examinaron vías de transición hacia un futuro sostenible, equitativo y resiliente al clima.
46. El 13 de noviembre de 2018, los diez Estados miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) adoptaron la *Declaración de la ASEAN sobre la promoción de los empleos verdes en pro de la equidad y el crecimiento inclusivo de la comunidad de la ASEAN* <sup>23</sup>, en un proceso que ha contado con el apoyo de la OIT. La Declaración de la ASEAN pone de manifiesto que países en distintos niveles de desarrollo están tomando medidas y solicitando la asistencia sustantiva de la OIT para impulsar sus esfuerzos en la lucha contra el cambio climático. En junio de 2019, en el contexto de la reunión de la Conferencia del año del centenario de la OIT, los ministros de trabajo de los países de la ASEAN presentaron una declaración conjunta para subrayar la importancia de lograr el trabajo decente, sostenible e incluyente, así como un entorno de trabajo seguro y saludable en la transición hacia las economías verdes <sup>24</sup>.
47. En diciembre de 2019, la Comisión Europea hizo público el Pacto Verde Europeo,<sup>25</sup> cuya finalidad es que Europa sea el primer continente del mundo en conseguir la neutralidad climática en 2050. Dicho pacto se presenta como una nueva estrategia de crecimiento destinada a transformar la Unión Europea en una sociedad equitativa y próspera de aquí

---

<sup>22</sup> OIT: *Abidjan Declaration. Advancing Social Justice: Shaping the Future of Work in Africa*, 2019.

<sup>23</sup> *ASEAN Declaration on Promoting Green Jobs for Equity and Inclusive Growth of the ASEAN Community*, 2018.

<sup>24</sup> *ASEAN Labour Ministers' Joint Statement on Green Initiative to the 108th International Labour Conference*, 2019.

<sup>25</sup> Comisión Europea, *El Pacto Verde Europeo*, COM(2019) 640 final.

a 2050, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero y en la que el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos. Con ello, establece la vía hacia una transición justa e integradora en la que ni las personas ni las regiones se queden atrás. La OIT ha participado en varios diálogos de política con el Parlamento Europeo y la Comisión Europea para intercambiar puntos de vista sobre la forma de impulsar el trabajo decente y la transición justa en la transición ecológica <sup>26</sup>.

## Desarrollo de la capacidad de los funcionarios y los mandantes de la OIT

- 48.** A muchos países les resulta difícil evaluar la repercusión en el empleo de las políticas sobre cambio climático en el ámbito nacional. Para afrontar esta dificultad, la OIT, en colaboración con la Universidad de Pretoria, la Secretaría de la CMNUCC, el Banco Mundial, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, el Banco Africano de Desarrollo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Organismo Alemán para el Desarrollo, ha creado un centro de formación sobre mediciones y modelización de los efectos del cambio climático en el empleo <sup>27</sup>. La primera sesión del centro de formación se celebró en septiembre de 2019 y en ella participaron representantes gubernamentales, interlocutores sociales e investigadores de seis países africanos (Ghana, Mauricio, Rwanda, Senegal, Sudáfrica y Zimbabwe). El centro de formación, organizado por la Universidad de Pretoria, tiene por finalidad brindar capacitación institucional en el uso de modelos y otras herramientas de evaluación cuantitativa para medir los efectos sociales y relacionados con el empleo del cambio climático y las políticas de desarrollo sostenible utilizando las metodologías desarrolladas por la OIT <sup>28</sup>.
- 49.** En el Caribe Oriental, una de las principales enseñanzas que se extrajeron de los desastres naturales ocurridos en 2017 fue que los mandantes de la OIT carecían de las herramientas necesarias para efectuar evaluaciones de necesidades después de un desastre, o para participar activamente en su ejecución, desde un marco en que se tenga en cuenta la incorporación del trabajo decente en el proceso nacional de recuperación. En consecuencia, se perdió en gran medida la oportunidad de dar una respuesta centrada en la recuperación del empleo y de los medios de subsistencia tras la devastación generalizada que produjeron los huracanes Harvey, Irma y María. Las intervenciones de la OIT tras la crisis confirmaron asimismo que es urgente impulsar el fortalecimiento de las capacidades y la reforma institucional para que los objetivos de resiliencia y de empleo puedan materializarse plenamente. Por ello, en diciembre de 2019 se celebró un taller tripartito sobre el fomento de la resiliencia mediante programas públicos de empleo con las delegaciones de Dominica, Guyana, Santa Lucía y Trinidad y Tabago <sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> *A just transition to a sustainable future: Next steps for Europe*, mesa redonda con el Parlamento Europeo, febrero de 2018; *A Just Transition to a Sustainable Future: Next Steps for Europe*, ILO Policy brief, noviembre de 2017.

<sup>27</sup> OIT: «The Green Jobs Assessments Institutions Network (GAIN) Establishes its First Training Hub in Africa», septiembre de 2019.

<sup>28</sup> OIT: *GAIN Training Guidebook: How to Measure and Model Social and Employment Outcomes of Climate and Sustainable Development Policies*, 2017.

<sup>29</sup> ILO training – Building resilience through public employment programmes (PEP), 16 a 20 de diciembre de 2019.

## Participación en los procesos y las alianzas estratégicas mundiales sobre cambio climático

50. En su calidad de organización observadora de las Naciones Unidas en el marco de la CMNUCC, la OIT participa activamente en los procesos de las Naciones Unidas sobre cambio climático. Los funcionarios de la OIT han contribuido de manera sustantiva en las negociaciones, entre otras formas, mediante presentaciones oficiales en las que se promueve la integración del trabajo decente y la transición justa, la dimensión de género de las respuestas al cambio climático y los derechos de los pueblos indígenas y tribales. Por otra parte, los funcionarios de la OIT participaron en negociaciones relativas a los planes nacionales de adaptación; en el Mecanismo internacional de Varsovia para las pérdidas y los daños relacionados con las repercusiones del cambio climático, en particular, en la constitución de un Equipo de Tareas sobre los Desplazamientos, y en la formulación de recomendaciones en las que se destacaba la importancia de las normas de la OIT, adoptadas por la COP24 en diciembre de 2018, y que se aplicarán en el marco del plan quinquenal del Equipo de Tareas. La Oficina ha estrechado su colaboración con la Secretaría de la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación mediante la firma, en 2019, de un memorando de entendimiento.
51. Durante la COP24, celebrada en Katowice (Polonia), la Oficina colaboró con la presidencia de la COP para fomentar la integración de las consideraciones de trabajo decente y transición justa, a la vez que los negociadores sobre cambio climático examinaban las normas de aplicación del Acuerdo de París sobre el cambio climático. En ese contexto, Polonia, a cargo de la presidencia de la COP24, presentó la *Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa*, en la que se reconoce la importancia de las Directrices de la OIT para una transición justa <sup>30</sup>.
52. Más recientemente, la OIT desempeñó un activo papel en la COP25, celebrada en diciembre de 2019 en Madrid, bajo la presidencia de Chile. Los funcionarios de la OIT contribuyeron a las negociaciones centrándose en las dimensiones de trabajo decente y transición justa, y organizaron una serie de actividades paralelas y de alto nivel en las que intervinieron representantes de los gobiernos, la OIE y la CSI, como la presentación de la iniciativa Acción Climática para el Empleo <sup>31</sup>.
53. En el marco del sistema de las Naciones Unidas, la OIT ha mantenido la colaboración con la Secretaría de la CMNUCC para sensibilizar a los negociadores sobre cambio climático acerca de cómo integrar las dimensiones laboral y social en las respuestas al cambio climático. Conforme al mandato encomendado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la OIT tuvo un activo papel en la formulación de un llamamiento conjunto de los organismos de las Naciones Unidas, dirigido a los Estados Miembros, en el que se citaban, en un lugar destacado, el trabajo decente, una transición justa para todos y los sistemas de protección social en cuanto que dimensiones fundamentales de las respuestas al cambio climático <sup>32</sup>. Además, la OIT contribuyó a la elaboración de las [Directrices voluntarias para el diseño y la implementación eficaz de enfoques basados en los ecosistemas para la adaptación al](#)

---

<sup>30</sup> COP 24: *Solidarity and Just Transition Silesia Declaration*, 2018.

<sup>31</sup> OIT: «The ILO and the United Nations Climate Change Conference (COP25)».

<sup>32</sup> Secretario General de las Naciones Unidas: «[Note to Correspondents: Joint Appeal from the UN System to the Secretary-General's Climate Action Summit](#)», 9 de mayo de 2019.

cambio climático y la reducción del riesgo de desastres, adoptadas por la Conferencia de las Partes en el Convenio sobre la Diversidad Biológica en noviembre de 2018.

## Hacia la neutralidad en emisiones de carbono

54. En 2007, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación estableció la Estrategia de las Naciones Unidas de Neutralidad Climática, en cuyo marco el sistema de las Naciones Unidas se comprometió a alcanzar la neutralidad climática en 2020 mediante la combinación de iniciativas de reducción de emisiones y la compensación de emisiones inevitables utilizando los créditos de carbono reconocidos por las Naciones Unidas. En 2018, el Secretario General de las Naciones Unidas manifestó el compromiso de lograr que el sistema de las Naciones Unidas alcanzara la neutralidad climática en 2020.
55. Desde 2008, la OIT informa anualmente de las emisiones de gases de efecto invernadero de la sede y las oficinas exteriores, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), que compila y publica las emisiones del sistema de las Naciones Unidas en su informe anual *Greening the Blue Report*. En 2018, las emisiones mundiales de la OIT, que engloban las emisiones correspondientes a viajes oficiales e instalaciones, fueron de 14 178,29 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, esto es, un 12 por ciento de reducción con respecto a las emisiones de 2015. En lo que respecta a los datos sobre emisiones desglosados por fuente, a los viajes aéreos corresponde el 60 por ciento de las emisiones totales de la OIT; a las instalaciones, el 29 por ciento, y al resto de viajes, el 11 por ciento.
56. La Oficina ha aplicado algunas medidas para reducir su huella de carbono, entre otras, mejoras en la eficiencia energética gracias a la renovación del edificio de la sede; la incorporación de criterios de sostenibilidad medioambiental en los planes de renovación de los locales que posee la OIT, y la aplicación de medidas de eficiencia energética en las oficinas exteriores. En 2016, la introducción de la política de sostenibilidad ambiental y la creación del Comité de Sostenibilidad Ambiental constituyeron un hito especialmente importante. En el bienio actual, la Oficina aplicará nuevas medidas para reducir la huella de carbono de la OIT y ha establecido en un 5 por ciento los objetivos de reducción de emisiones de los viajes aéreos de toda la Organización y también en un 5 por ciento los relativos a los locales de la sede.
57. Pese a los esfuerzos desplegados en el pasado, en la actualidad y en el futuro para reducir la huella de carbono, los locales y las actividades de la OIT seguirán produciendo emisiones inevitables. Para poder alcanzar el objetivo de neutralidad climática en 2020, de conformidad con la Estrategia de las Naciones Unidas de Neutralidad Climática, la Oficina recomienda la adquisición de créditos de carbono para compensar sus emisiones. En 2019, según los informes del sistema de las Naciones Unidas, entidades como la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el PNUMA y el Banco Mundial compensaron alrededor del 95 por ciento de su huella de carbono<sup>33</sup>. Diversas entidades de las Naciones Unidas han adoptado un mecanismo común para compensar sus emisiones restantes mediante la adquisición de créditos de reducción certificada de las emisiones en el marco del Fondo de Adaptación, por conducto de la CMNUCC. Como el Fondo de Adaptación financia proyectos de adaptación en los países en desarrollo que son especialmente vulnerables a los efectos adversos del cambio climático, este tiene una sólida dimensión social que está en sintonía con los valores de la OIT y los compromisos adquiridos por las Naciones

---

<sup>33</sup> PNUMA: *Greening the Blue Report 2019*.



Unidas. Según los actuales precios de los créditos de carbono, en 2020 compensar la huella de carbono de la OIT costará menos de 20 000 dólares de los Estados Unidos. Se propone que el Consejo de Administración examine la posibilidad de encomendar a la Oficina que compense sus futuras emisiones de carbono a fin de alcanzar el objetivo de neutralidad en emisiones de carbono.

## ▶ Proyecto de decisión

---

- 58. El Consejo de Administración toma nota de la información y los datos actualizados suministrados por la Oficina en el documento GB.340/POL/1 y pide al Director General que:**
- a) siga promoviendo la discusión, el conocimiento y la comprensión de los efectos del cambio climático en el mundo del trabajo;**
  - b) impulse la aplicación de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, centrándose en ayudar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a formular políticas mediante el diálogo social para cumplir sus compromisos en materia de cambio climático, en particular a través de la iniciativa Acción Climática para el Empleo;**
  - c) promueva la colaboración entre la OIT y las instituciones internacionales pertinentes que se ocupan del cambio climático y las principales cuestiones medioambientales conexas, como la desertificación y la pérdida de la biodiversidad, con miras a fomentar el trabajo decente y una transición justa para todos, y**
  - d) emprenda las medidas necesarias a fin de lograr la neutralidad en emisiones de carbono en la OIT, de conformidad con la meta establecida por las Naciones Unidas de lograr la neutralidad en emisiones de carbono en 2020.**