

***GUÍA PARA LA
RELACIÓN ENTRE
ONGD Y
EMPRESAS
[CONGDN]***

MAYO 2015



Coordinadora de
ONGD Navarra

Nafarroako GGKEen
Koordinakundea

La Coordinadora de ONGD de Navarra es consciente de los cambios que se están produciendo en el espacio de la Cooperación Internacional para el Desarrollo. La nueva orientación de las políticas de las administraciones públicas, que ha favorecido, entre otras cosas, la inclusión del sector privado en la cooperación al desarrollo, está contribuyendo de forma decisiva a la modificación de las relaciones entre los países y entre los actores que intervienen en este ámbito.

En la Asamblea Extraordinaria de 2013, se acordó la creación de una comisión, integrada por varias personas del Grupo de Financiación, que se encargase de recoger en un documento aquellos aspectos que, a nuestro entender, pudieran orientar, en este nuevo contexto, el método de trabajo a seguir por las ONGD en su relación con las empresas. Se llega a esta decisión después de debatir acerca del impacto negativo de los recortes en los presupuestos de Cooperación para el Desarrollo (tanto en Navarra como en el ámbito estatal) y de poner en cuestión la repercusión efectiva del Sello Socialmente Comprometido en el proceso de relación entre las ONGD y el sector empresarial.

La información recogida en este documento pretende ser una **guía** útil para orientar a las entidades en su relación con las empresas. Elaborada en el contexto de un proceso de reflexión llevado a cabo dentro de la Coordinadora de ONGD de Navarra, esta guía ofrece pautas que pueden ayudar a las entidades en su toma de decisiones. Parte de la premisa de que tanto las conclusiones del análisis como los criterios establecidos para la colaboración de las ONGD con las empresas deben ser cumplidos en primer lugar por las propias ONGD.

En el proceso de reflexión llevado a cabo en la CONGDN se han revisado y analizado documentos procedentes tanto de instituciones públicas y privadas como de las propias ONGD. Este trabajo ha servido para conocer distintas posiciones y enfoques a propósito del trabajo de las ONGD en su relación con las empresas y también para estar al tanto de los avances realizados. Se ofrece la posibilidad de acceso y consulta de los documentos originales a través de referencias bibliográficas. También se puede acceder a las fichas técnicas elaboradas por los grupos de trabajo a través de la Coordinadora de ONGD de Navarra.

CONTEXTO

Nos resultan más o menos familiares expresiones como Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Reputación Corporativa (RC) y Alianzas Público Privadas (APP). Términos y siglas muy presentes en los últimos años, más si cabe, a cuenta de una crisis que está afectando a la sociedad en su conjunto. Y, puesto que su significado permanece en una especie de nebulosa conceptual, se nos impone la necesidad de clarificar su sentido y de acotar su alcance, conforme a nuestros intereses y objetivos.

Efectivamente, nos hallamos en un contexto de crisis en el que las respuestas dadas por los gobiernos, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil a las necesidades y problemas sociales (incluidos los propios de la Cooperación Internacional para el Desarrollo y de la Acción Humanitaria) son insuficientes. De ahí que, desde diferentes instancias y de una forma casi inconsciente, se haya dirigido la mirada hacia la participación activa de agentes privados como las empresas.

La empresa es una realidad social y económica heterogénea y en constante evolución. En sentido amplio, empresa es la organización de recursos que produce bienes o servicios y persigue una utilidad o beneficio. Adopta **formas jurídicas diferentes**, según el número de personas socias, capital y responsabilidad patrimonial asumida: 1) Unipersonal, 2) Sociedad Colectiva, 3) Cooperativa, 4) Comanditaria, 5) Sociedad de responsabilidad limitada, 6) Sociedad anónima.

Aunque en la relación entre empresas y ONGD, las motivaciones de unas y otras sean diferentes, es posible la existencia de **puntos de encuentro enriquecedores entre ambos mundos**. Así se ha podido comprobar en experiencias reales analizadas por la Confederación Europea de ONG para el Desarrollo y la Ayuda Humanitaria (CONCORD).

Por otra parte, se suele ver la relación con las empresas como un asunto exclusivamente dinerario. Sin embargo, existen otras formas de relación que pueden fortalecer el desarrollo de los pueblos, sin menoscabo de los fines que persiguen cada una de las partes; eso sí, siempre **en una relación de igual a igual**. En cualquier caso, de la existencia de la colaboración entre empresas y ONGD no se debe inferir que las administraciones públicas hayan de eludir sus obligaciones en la Cooperación Internacional para el Desarrollo y sus compromisos con los países empobrecidos.

PROCESO DE RELACIÓN ONGD-EMPRESA

En esta cuestión, lo deseable y lo óptimo es que cada organización elabore su propia guía ética, la que ha de orientar su relación con las empresas. Con el fin de facilitar este trabajo, se propone un proceso a seguir dividido en cuatro fases ^{*1}:

1. Revisión de la visión, misión y estrategia de la ONGD en su relación con la empresa.
2. Análisis de la empresa.
3. Establecimiento de la relación.
4. Seguimiento y evaluación.

¹ <http://www.ongawa.org/wp-content/uploads/2014/02/Aproximaci%C3%B3n-empresas-ONGD.pdf>

Relación de las ONG con la empresa

<p>Fase 1 Revisión de la visión, misión y estrategia de la ONGD en su relación con las empresas</p>	<p>Desarrollo de principios y criterios</p>	<p>Principios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Respeto a los derechos humanos fundamentales.</i> 2. <i>Respeto a los derechos laborales.</i> 3. <i>Respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.</i> 4. <i>Respeto a la protección del medio ambiente.</i> 5. <i>Cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia fiscal.</i> 6. <i>Respeto a la salud pública.</i> 		
		<p>Criterios</p>	<p><i>Criterios relativos al sector de la actividad</i></p>	<p>Excluyentes</p>
				<p>Sensibles o de especial atención</p>
			<p><i>Criterios valorativos relativos al comportamiento</i></p>	
		<p><i>Tipos de empresa para su valoración o exclusión</i></p>		<p>Tamaño</p>
				<p>Ámbito de actuación</p>
				<p>Actividad</p>
				<p>Procedencia de capital</p>
				<p>Destino de los beneficios</p>
		<p>Fase 2 Análisis de la empresa</p>	<p>Básico</p>	
<p>Completo</p>				
<p>Fase 3 Establecimiento formal de la relación</p>				
<p>Fase 4 Seguimiento y evaluación</p>				

Fase 1: REVISIÓN DE LA VISIÓN, MISIÓN Y ESTRATEGÍA DE LA ONGD EN SU RELACIÓN CON LAS EMPRESAS

- El primer paso consiste en analizar dónde y cómo **encajan las empresas dentro del contexto de la propia ONGD** (misión, visión y valores).
- A continuación, definir **qué se quiere conseguir** de la empresa (fondos, servicios, asesoramiento, colaboración en proyectos...).
- Cumplir el **Código de Conducta** aprobado por la Coordinadora de ONGD estatal y la coordinadora autonómica; concretamente el apartado referido a las empresas, donde se establecen los principios y criterios mínimos exigibles que todas las ONGD de la Coordinadora han firmado.

Se recomienda:

- a. Establecer los **Principios** que han de regir las relaciones.
- b. Determinar los **Criterios** excluyentes o valorativos, tanto positivos como negativos, que se van a respetar con relación a:
 1. el comportamiento de la empresa,
 2. el sector al que pertenezca,
 3. el tipo de empresa que sea.

DESARROLLO DE PRINCIPIOS Y CRITERIOS

Por la importancia e implicaciones que tienen en el proceso, se exponen a continuación los principios y criterios a respetar:

PRINCIPIOS

Partiendo de los tratados internacionales de derechos humanos, la experiencia de trabajo de nuestras ONGD, los códigos de conducta existentes en el ámbito de la Cooperación y los propios debates del grupo de trabajo, se establecen los siguientes principios:

1. Respeto a **los derechos humanos fundamentales**, tal y como son recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (1966) de Naciones Unidas.
2. Respeto a los **derechos laborales**, tal y como quedan recogidos en las declaraciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. Respeto a la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación** (étnico-racial, diversidad sexual, diversidad funcional...), tal y como queda recogido en los instrumentos internacionales y, específicamente, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (1979) y su Protocolo Facultativo (1999); en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989); en la Declaración y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de Durban (2001); en las Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género (2011 y 2014) y en la

- Convención sobre los derechos de las personas con diversidad funcional (2006).
4. Respeto a **la protección del medio ambiente**, tal y como se recoge en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992) y sus protocolos.
 5. Cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia **fiscal**, tanto en el país de origen como en cualquier otro donde lleve a cabo actividades.
 6. Respeto a la **salud pública**, tanto en sus productos como en sus procesos de producción.

CRITERIOS

Se han elaborado criterios para la exclusión o la valoración de empresas relativos a:

- Sector de actividad: se establecen sectores cuyas empresas deberían excluirse y sectores de actividad cuyas empresas deben ser examinadas con especial atención.
- Comportamiento: se establecen criterios valorativos.
- Tipo de empresa: se establecen clasificaciones de las empresas atendiendo a distintos criterios, que puedan ayudar a las organizaciones a la hora concretar sus prioridades.

CRITERIOS RELATIVOS A SECTOR DE ACTIVIDAD:

Sectores excluidos:

Empresas cuya actividad económica se centre en alguna de las siguientes áreas de actividad:

- Fabricación, comercio y distribución de armas y otros componentes susceptibles de ser utilizados como tales.
- Pornografía
- Tabaco
- Alcohol y destilados de alta graduación
- Energía Nuclear
- Fondos meramente especulativos

En estos casos, las ONGD deberían rechazar recursos de estas empresas y unirse o realizar campañas de denuncia y presión social.

Sectores sensibles o de especial atención:

Empresas cuya actividad económica se centre en alguna de las siguientes áreas de actividad:

- Productos de lujo
- Farmacéuticas
- Seguros Médicos
- Juego
- Alcohol de baja graduación
- Empresas extractivas y energéticas
- Banca

En este caso, se propone a las ONGD que, a la hora de plantearse la negociación o el modo de gestionar las relaciones con empresas dedicadas a estas actividades económicas, **vigilen con especial atención sus actuaciones y los valores y principios que las inspiran, analicen a fondo la información disponible y profundicen en su reflexión para ver si encajan con nuestros valores** como ONGD y con los valores que pretendemos difundir en la sociedad y en la de los países donde trabajamos.

En todos los casos, a la hora de analizar una empresa y el sector al que pertenece o la actividad que realiza, no debemos olvidar que, en ocasiones, las empresas se agrupan en grandes **consorcios y**

grupos empresariales con filiales y matrices. Cuando se da esta circunstancia, es preciso ver el grado de dependencia y responsabilidad de las acciones de unas sobre las otras. Por otra parte, antes de decidir, hay que analizar el caso de las **empresas participadas** por otras o por grupos financieros que pueden ser accionistas parciales o mayoritarios, así como las condiciones impuestas a los agentes **proveedores** de las mismas.

Por último, aun siendo obvio, no podemos dejar de tener en cuenta el caso de las **Fundaciones empresariales**, ya que pueden recibir sus fondos y tener dirigidas sus políticas desde empresas pertenecientes a alguno de estos sectores.

CRITERIOS DE VALORACIÓN RELATIVOS AL COMPORTAMIENTO:

- Comunicaciones que demuestren transparencia en la gestión y en la transmisión de la información que nos faciliten de la empresa.
- Analizar el tipo de publicidad que utiliza la empresa en sus comunicaciones y revisar los valores que promueve (sexista, racista, actitud homófoba...).
- Que las cláusulas del convenio de colaboración al que se llegue con la empresa no condicionen el buen trabajo de la ONGD y, en particular, que no afecten a la independencia, la transparencia y la eficacia de la ONGD.
- Que no se instrumentalicen los valores solidarios con el riesgo de desvirtuarlos. Muy importante la constancia del compromiso de la alta dirección.
- Identificar, en la medida de lo posible, si la empresa ha sido imputada en alguna demanda por evasión fiscal o elusión fiscal a través de paraísos fiscales y si ha sido objeto de alguna campaña de denuncia o de presión para que cambie sus prácticas.
- Que tengan implantadas en la empresa herramientas para garantizar una gestión ética.
- Que demuestren compromiso con el entorno social.
- Que tengan desarrollado o implantado un plan de igualdad.
- Que pertenezcan a las redes de la Economía Alternativa y Solidaria y cumplan sus principios.
- Que trabajen de acuerdo con los principios y sobre la Matriz de la Economía del Bien Común (EBC)²
- Que las relaciones comerciales justas estén incluidas en la política de empresa, especialmente en su cadena de suministro.
- Que en sus compras, regalos y servicios ofrecidos al personal de la empresa y a su clientela incluyan productos de Comercio Justo.

TIPOS DE EMPRESA PARA EXCLUSIÓN O VALORACIÓN

Atendiendo a distintas tipologías, se ofrece una clasificación de las empresas que puede ayudar a determinar aquellas con las que se prefiere mantener relaciones de colaboración.

Tamaño:

- Microempresa
- Pequeñas empresas
- Medianas empresas
- Grandes empresas

Ámbito de actuación:

- Locales

² <http://economia-del-bien-comun.org/es>

- Nacionales
- Multinacionales

Actividad:

- Empresas del sector primario
- Empresas del sector secundario
- Empresas del sector terciario

Procedencia del capital:

- Empresas públicas
- Empresas privadas
- Empresas mixtas

Destino de los beneficios

- Sin ánimo de lucro
- Con ánimo de lucro

Fase 2: ANALISIS DE LA EMPRESA

Es imprescindible hacer un esfuerzo de recopilación de **información fiable** de la empresa. Esta información puede servirnos tanto para determinar si se respeta el código de conducta y se cumplen los criterios excluyentes o prioritarios que se han establecido como para a detectar las evidencias de incumplimientos o la existencia de dudas.

El proceso de análisis de las empresas suele ser largo y complicado, ya que la información puede venir desde la propia empresa o desde el exterior (estudios realizados, campañas de ONGD, páginas web, etc.)

Además, dado que esta información nos servirá para la toma de decisiones, ha de ser sistematizada y evaluada.

Niveles del análisis:

- **Análisis básico:** confirma si la empresa cumple los criterios excluyentes o prioritarios establecidos, si hay evidencias de incumplimiento o si hay dudas. Su aplicación es válida, sobre todo, en empresas pequeñas o en colaboraciones menores.

- **Análisis completo:** su ejecución puede llevar mucho tiempo y ha de ser realizado por personas cualificadas, por lo que es necesario establecer un equilibrio razonable entre el tiempo a invertir y el resultado que se espera. Una posibilidad es hacer un análisis básico cuando se identifica una posible colaboración y, según avancen las negociaciones, plantear un análisis más exhaustivo. Suele ser necesario para empresas grandes o cuando hay indicios suficientes de incumplimiento.

Fase 3: ESTABLECIMIENTO DE LA RELACIÓN

Conviene definir con precisión las personas que, tanto por parte de la organización como de la empresa, deben aprobar el tipo de relación a establecer y han de hacerse cargo de su gestión.

Se considera muy importante el ejercicio de transparencia y comunicación a la hora establecer una relación de colaboración entre una ONGD y una empresa.

Es conveniente formalizar la relación entre la ONGD y la empresa a través de un documento de colaboración adaptado a la realidad de la ONGD. Podría contener algunos o la totalidad de estos

elementos: representación legal de las partes, antecedentes y marco de la relación, objetivo, fases de ejecución, actuaciones, vigencia, duración, órganos y medios fiscalizadores y de seguimiento.

Fase 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación en la relación de la ONGD con la empresa facilitan la obtención de aprendizajes que se podrían universalizar y, consecuentemente, la generación de conocimiento institucional. También proporcionan información congruente para justificar la inversión y los recursos a utilizar. Y, no menos importante, servirán para mejorar las estrategias institucionales o las intervenciones en ámbitos que van más allá de los estrictamente vinculados a un solo proyecto o programa.

El plan de seguimiento y evaluación ha de estar diseñado antes de iniciarse la relación. Esto facilitará la toma de decisiones y permitirá introducir los cambios necesarios a lo largo de la relación y a su finalización.

Áreas que deben evaluarse

- Interrelación y comunicación entre las partes y hacia el exterior.
- Independencia en las actuaciones.
- Herramienta de transparencia de la CONGDE.³
- Cumplimiento de objetivos recogidos en el documento de colaboración, tanto cualitativa como cuantitativamente.
- Resultados en la sociedad.
- Satisfacción general.

<http://webtransparencia.coordinadoraongd.org/>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Strategy for Working with the Private Sector
PNUD

Fecha: Julio, 2012

https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/un_business_partnerships/Catalyzing_Transformational_Partnerships.pdf

INFORME PARA EL SECRETARIO DE NACIONES UNIDAS: El impulso del empresariado. El potencial de las empresas al servicio de los pobres.

Comisión sobre el Sector Privado y el Desarrollo del PNUD

Fecha: marzo, 2004

http://web.undp.org/cpsd/documents/report/spanish/foreword_s.pdf

Las empresas frente al desafío de la pobreza: estrategias exitosas
PNUD

Fecha: 2006

<http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=kk--9-cambio&x=59636#.VUnXqPntlBc>

Una estrategia renovada de la UE para 2011 a 2014 acerca de la Responsabilidad Social Corporativa

Comisión Europea

Fecha: mayo 2014

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_en.pdf

Un papel más protagonista del Sector Privado para conseguir un crecimiento sostenible e inclusivo en los países en desarrollo

Comisión Europea

Fecha: mayo 2014

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/deve/dv/com_com%282014%290263_/com_com%282014%290263_es.pdf

Alianzas Público Privadas en sanidad: una amenaza global

Oxfam-Intermon

Fecha: Abril 2014

<http://www.oxfamintermon.org/es/documentos/08/04/14/alianzas-publico-privadas-en-sanidad>

Nueva Alianza. Es necesaria una nueva orientación. Reformar la asociación público-privada Alianzas del G8 para la agricultura y la seguridad alimentaria

Fecha: Septiembre 2013

Oxfam -Intermon

http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/bn-new-alliance-new-direction-agriculture-250913-es_0.pdf

Código de Responsabilidad IO

Oxfam-Intermon

<http://www.oxfamintermon.org/es/que-puedes-hacer-tu/empresas/codigo-etico>

Protocolo AECID para la gestión de las Alianzas Público Privadas para el Desarrollo

Fecha: 2013

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. AECID

[http://www.aecid.es/Centro-](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Protocolo%20AECID_Todos%20los%20actores.pdf)

[Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Protocolo%20AECID_Todos%20los%20actores.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Protocolo%20AECID_Todos%20los%20actores.pdf)

IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016

Fecha: 2013

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. AECID

http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf

Estrategia de Crecimiento Económico y Promoción del Tejido Empresarial

Fecha: 2011

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. AECID

http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/crecimiento_economico_y_promocion_del_tejido_empresarial_1.pdf

SISTEMA DE GESTION ETICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

Fecha: 2008

Foro para la Evaluación de la Gestión Ética (FORETICA)

<http://foretica.org/conocimiento-rse/estandares/sge-21>

La empresa y la cooperación al desarrollo en un mundo en transición, La realidad de la Ayuda 2011, Capítulo 3, pp149-184

Fecha: 2012

Oxfam-Intermon

http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Cap_3_empresa_y_cooperaci%C3%B3n_para_el_desarrollo_0.pdf

La empresa española y los derechos humanos. Claves para una internacionalización responsable.

Fecha: junio 2013

<http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Informe%20IO%20La%20empresa%20espa%C3%B1ola%20y%20los%20Derechos%20Humanos.pdf>

La empresa y la cooperación al desarrollo en un mundo en transición, La realidad de la Ayuda 2011 Capitulo 3.

Fecha: 2012

Oxfam Intermon

http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Cap_3_empresa_y_cooperaci%C3%B3n_para_el_desarrollo_0.pdf

Sistema de gestión ética y socialmente responsable

Fecha: 2008

Forética

http://sge21.foretica.org/wp-content/uploads/2011/11/SGE-21_2008_ES-DEF.pdf

Estrategia de Crecimiento Económico y Promoción del Tejido Empresarial

Fecha: 2011

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/crecimiento_economico_y_promocion_del_tejido_empresarial.pdf

IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016

Fecha: 2013

AECID

http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf

Protocolo AECID para la gestión de las Alianzas Público Privadas para el Desarrollo

Fecha: 2013

AECID

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Protocolo%20AECID_Todos%20los%20actores.pdf

Código de Responsabilidad IO

Oxfam Intermon

<http://www.oxfamintermon.org/es/que-puedes-hacer-tu/empresas/codigo-etico>

Nueva Alianza. Reformar la asociación público-privada Alianzas del G8 para la agricultura y la seguridad alimentaria.

Fecha: septiembre 2013

Oxfam Intermon

https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bn-new-alliance-new-direction-agriculture-250913-es_0_2.pdf

Alianzas Público Privadas en sanidad: una amenaza global

Fecha: abril 2014

Oxfam Intermon

http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Posicinamiento_OI-Alianzas_P%C3%ABlico Privadas en sanidad final.pdf

Un papel más protagonista del Sector Privado para conseguir un crecimiento sostenible e inclusivo en los países en desarrollo.

Fecha: mayo 2014

Comisión Europea .UE

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com%282014%290263/_com_com%282014%290263_es.pdf

Una estrategia renovada de la UE para 2011 a 2014 acerca de la Responsabilidad Social Corporativa

Fecha: mayo 2014

Comisión Europea .UE

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

Las empresas frente al desafío de la pobreza: estrategias exitosas

PNUD

http://www.pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/GIM.pdf

INFORME PARA EL SECRETARIO DE NACIONES UNIDAS: El impulso del empresariado. El potencial de las empresas al servicio de los pobres.

Fecha: 2004

PNUD

http://web.undp.org/cpsd/documents/report/spanish/presskit_s.pdf

Strategy for Working with the Private Sector

Fecha: julio 2012

PNUD

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Partnerships/Private%20Sector/UNDP-Private-Sector-Strategy-final-draft-2012.pdf>

Derechos del niño y principios empresariales

Fecha: 2012

UNICEF y Save The Children

<http://www.unicef.es/sala-prensa/pacto-mundial-unicef-y-save-children-presentan-10-principios-para-que-las-empresas-respe>

Economía del Bien Común

Asociación para el fomento de la Economía del Bien Común <http://economia-del-bien-comun.org/es>