Manuel Escudero, Embajador y Representante Permanente de España ante la OCDE

Manuel Escudero, Embajador y Representante Permanente de España ante la OCDE, fue nombrado el pasado mes de diciembre Presidente de la Junta de Gobierno del Centro de Desarrollo de la OCDE.

La OCDE trabaja para hacer frente a los desafíos económicos y sociales de la globalización. ¿Cuáles diría que son, en este momento, los retos a los que hacer frente y las oportunidades que ofrece?

El Centro de Desarrollo de la OCDE es el único lugar en el mundo donde países desarrollados y países en vías de desarrollo y países emergentes (58 países) se dan cita para hablar de políticas de desarrollo, de crecimiento económico, etc. La OCDE se está abriendo poco a poco a las realidades de una multitud de países que, sin llegar a los estándares que tienen los países de la OCDE, se van acercando a ellos. De esta manera, el diálogo existente es tremendamente fructífero: tanto desde el punto de vista de nuevos conceptos de desarrollo como por ejemplo, el SIGI, como desde otros como los partenariados público privados.

En el Centro de Desarrollo de la OCDE están países como China, India, Indonesia, Brasil o Sudáfrica; es decir, todos los países emergentes, muchos países africanos, latinoamericanos y asiáticos. Una diversidad que favorece y enriquece los diálogos, las conversaciones, las publicaciones y las políticas que se van decidiendo.

Además, el concepto de desarrollo está cambiando: existen muchos países que están pasando de ser países con baja renta a ser países con renta media, o países con renta alta que ya no “gradúan” para la ayuda al desarrollo, pero que siguen necesitando algún tipo de apoyo que ya no es de ayuda al desarrollo, que ya es de partenariados privados, de inversiones, y de conseguir que el mercado funcione. Esto son políticas que se están discutiendo en el Centro.

El Centro también fomenta políticas de igualdad de género. ¿Cree que harán falta esos 200 años que estableció el Foro Económico Mundial para cerrar la brecha de género?

Esto no es “*rocket science*”, se necesita una voluntad política, que es el factor determinante para avanzar más rápidamente. Tanto en el terreno legislativo, eliminando barreras de discriminación de la mujer, como en el terreno de las políticas, allanando el camino para que no haya discriminaciones en el ámbito doméstico, físico, económico y financiero, o de las libertades civiles. Es decir, legislación, políticas y, finalmente un cambio de actitudes, de normas sociales, que solo se conseguirá en la medida en que se realicen estos cambios legislativos y políticos y, con un papel muy importante y determinante de la cultura como una política envolvente que empieza a situar a la mujer en un plano de igualdad con el hombre.

¿Cuál es el papel que desarrolla el sector privado para reducir estas brechas?

El papel del sector privado es importantísimo porque la reducción de estas brechas no se logra a golpe de decreto. El tema de la brecha salarial y de la conciliación de la vida personal y familiar esto se consigue no solo por la voluntad política desde el Gobierno y el Parlamento, sino también por el compromiso de las empresas en esta misma dirección. Por tanto, somos aliados naturales y desde luego, en lo que a la igualdad dentro del terreno laboral se refiere -abarcando desde la brecha salarial

hasta la paridad en los puestos de alta dirección- tenemos que estar todos sentados en la misma mesa.

Otro de las prioridades sin duda en las agendas internacionales es el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad. ¿Qué iniciativas y/o estrategias considera que podrían tener un mayor impacto en la concienciación sobre la importancia del medio ambiente?

Respecto a este asunto, hay que considerar no solo el trabajo del Centro sino también lo que está realizando la propia OCDE. Nos encontramos en un tiempo de transición energética y ecológica en la cual, por desgracia, el problema ya no es si evitamos la subida de dos grados de temperatura, sino cómo la humanidad se va a adaptar a esos dos grados o más. Por tanto, hay que defender con uñas y dientes el multilateralismo, la Convención de París y demás acuerdos en este sentido.

El Centro realiza, entre otros, informes económicos sobre América Latina ¿En qué medida considera que las microfinanzas contribuyen a favorecer la inclusión económica y social de las clases más desfavorecidas?

Evidentemente es un elemento determinante que hay que llevarlo a más escala. En ese sentido llevarlo a más escala también depende de las propias políticas públicas. Considero también que en América Latina esto se tiene que dar cita con otra cuestión muy compleja que es la cuestión de la lucha contra la informalidad; porque tenemos que hacer aflorar un 40% (más o menos) de economía sumergida en América Latina que nos va a posibilitar que el continente se modernice. Ya no estoy hablando de desarrollo, estoy hablando de modernización. Creo que tenemos que empezar a hablar en este sentido. La cuestión ya no es el desarrollo tal como se ha entendido; ahora lo que tenemos que ver es cómo podemos entre todos modernizar América Latina.

Por último, y considerando su faceta de escritor. ¿Podría recomendar algún libro a nuestros lectores?

Recomiendo la lectura de una publicación de la OCDE de la que se pueden sacar muchas conclusiones. No es un libro que tenga una trama pero me impactó. La publicación se titula *"The Squeezed Middle Class"*; es decir, la exprimida clase media, y retrata lo que está pasando desde hace 30 años con la clase media en todos los países desarrollados.

The state of corporate governance in the era of sustainability risks and opportunities

A finales de marzo el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible[1] publicó el informe *"The state of corporate governance in the era of sustainability risks and opportunity"* en el que se analiza el papel del consejo de administración en la creación de valor sostenible a largo plazo.

El documento, que expone además, la situación internacional[2] del gobierno corporativo, subraya la importancia de promover una efectiva práctica del mismo teniendo en cuenta las necesidades de todos los grupos de interés. Asimismo, se destaca el impacto de los factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG[3], por sus siglas en inglés) y expone cómo las legislaciones

de los distintos países han adoptado el principio de “cumplir o explicar”.

En lo que a la situación actual se refiere, incluye información sobre la estructura de los consejos de administración de los países analizados, la separación de funciones del presidente ejecutivo y del presidente, la independencia de sus miembros o la diversidad de género considerando la representación femenina según las cuotas exigidas, o los comités que las empresas han constituido bien por imperativo legal, bien de forma voluntaria.

[1] World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

[2] El informe expone los datos obtenidos entre julio y diciembre de 2018 relativos a 56 empresas de 12 países: Brasil, China, Francia, Alemania, Hong Kong, Japón, los Países Bajos, Singapur, Sudáfrica, Tailandia, el Reino Unido y los Estados Unidos.

[3] Environmental, social and governance

Harnessing the power of data for gender equality

Equal Measures 2030 ha publicado su informe *Harnessing The Power Of Data For Gender Equality* para presentar su índice EM2030 ODS 2019 y analizar la situación de igualdad de género en 129 países en todas las regiones del mundo.

Este índice, que incluye 51 indicadores en 14 de los 17 ODS, otorga a cada país una nota del 0 al 100 (desigualdad absoluta e igualdad absoluta) y se refiere específicamente a la igualdad de género o a aspectos que afectan de manera focalizada a las mujeres y las niñas.

El informe recoge las conclusiones obtenidas tras analizar los resultados, entre las que destacan:

Hasta la fecha ningún país ha logrado plenamente la promesa de igualdad de género prevista en la Agenda 2030.

Ningún país ha obtenido una puntuación de 90 o más, aunque Dinamarca se acerca con un 89.3, seguido de Finlandia, Suecia, Noruega, Países Bajos, Eslovenia, Alemania, Canadá, Irlanda y Australia. Los 10 países con la puntuación más baja son Sierra Leona, Liberia, Nigeria, Mali, Mauritania, Níger, Yemen, Congo, República Democrática del Congo y Chad.

En general, los países de ingresos más altos tienen una mayor probabilidad de tener mayor igualdad de género.

Ningún país es el mejor en todos los objetivos o en todos los indicadores.

Quiénes somos

Informe cuatrienal sobre el progreso y los desafíos de la Agenda 2030

El pasado mes de abril, con ocasión del III Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible celebrado en Santiago de Chile, se presentó el informe de avance cuatrienal sobre el progreso y desafíos regionales de la Agenda 2030[1].

Los países de la región comenzaron a integrar la Agenda 2030 en el año 2016 y desde entonces han pasado de una fase inicial de difusión de su contenido a una de implementación, caracterizada por la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a las políticas públicas. Así, en la actualidad, 29 de los 33 países de la región cuentan con mecanismos institucionales de coordinación; sin embargo, carecen de la información estadística necesaria para evaluar el avance hacia sus metas.

El informe aborda diversos ámbitos en los que se trabaja por un desarrollo inclusivo: pobreza, igualdad de género, mercado laboral, o sostenibilidad; y recoge además las conclusiones y los análisis expuestos en los informes presentados al Foro en las reuniones celebradas en los dos últimos años.

Finalmente, destaca la ralentización de los avances en materia de cambio climático y cuidado del medio ambiente, así como de la cooperación en la gobernanza internacional. En este escenario de avances logrados y limitaciones de la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible en la región, aun es necesario aunar esfuerzos con el fin de lograr la consecución conjunta de los ODS.

Para ver el informe pincha [aquí](#)

[1] Informe de avance cuatrienal sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe. Publicación de las Naciones Unidas LC/FDS.3/3 S.19-00070. Elaborado en conjunto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y las oficinas regionales de América Latina y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Las mujeres en la gestión empresarial, argumentos para un cambio

El pasado mes de mayo la Oficina Internacional del Trabajo junto con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) publicaron el informe “Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio”^[1]. Este documento expone los resultados de una encuesta realizada a distintas empresas^[2] sobre las mujeres en la gestión empresarial, complementados con investigaciones secundarias e información procedente de los repositorios de datos de la OIT, la UNESCO y el Banco Mundial.

El documento, que contempla los distintos argumentos a favor de una mayor diversidad de género en los lugares de trabajo así como la representación de las mujeres en los puestos directivos y en los consejos de administración, evalúa además el éxito conseguido por diversas iniciativas de inclusión. En este sentido, el 74% de las empresas que hacen un seguimiento de las repercusiones de la diversidad de género en los puestos directivos, afirman que obtienen un incremento de entre un 5% y un 20% en sus beneficios. Además, las compañías que cuentan con políticas de igualdad de oportunidades en el empleo son más proclives a mejorar su reputación, atraer y retener el talento y lograr cotas de mayor creatividad e innovación.

El informe también menciona dos obstáculos para la diversidad de género: el denominado *leaky pipeline* o fuga de talento femenino, por un lado, y las paredes de cristal, por otro. El primero de ellos explica que la representación femenina disminuye a medida que se asciende en el escalafón corporativo, generando una perpetuación de la dominación masculina a nivel directivo y en los consejos de administración^[3]. El segundo de ellos alude a la segregación por género de las distintas áreas funcionales. Así, existen más mujeres en puestos de apoyo de gestión en lugar de desempeñar funciones de gestión estratégica.

Para ver el artículo pincha [aquí](#).

---

[1] *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio* / Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2019

[2] Encuesta realizada a 12.940 empresas de 70 países, el 32,7% de ellas de América Latina y Caribe

[3] Más del 78 % de las empresas encuestadas afirmaron que el puesto de director general lo ocupa un hombre. A medida que crece el tamaño de la empresa, desciende la proporción de mujeres en dicho puesto, pasando del 26 % en las pequeñas empresas al 20 % en las empresas medianas, y tan solo al 16 % en las grandes empresas

---

La FMBBVA, comprometida con el desarrollo sostenible

La FMBBVA ayuda a emprendedores en vulnerabilidad de América Latina con medidas de adaptación al cambio climático para mejorar sus negocios, reducir el impacto medioambiental y fortalecer su resiliencia

---

Economía Sostenible y cuarto sector en Iberoamérica

La Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), en su compromiso de contribuir al fortalecimiento y cohesión de la Comunidad Iberoamérica impulsando su proyección internacional, publica periódicamente estudios e informes de interés. Ejemplo de ello son dos de sus últimas publicaciones: una de ellas, relativa al papel de las empresas en la creación de una economía más sostenible, y la otra, al auge del cuarto sector en Iberoamérica.

El primer documento[1] recoge los resultados obtenidos de una encuesta realizada el pasado mes de febrero sobre el papel que desempeñan las empresas en relación al desarrollo sostenible. La encuesta recoge opiniones de 3.550 ciudadanos de 11 países iberoamericanos[2] acerca del papel que las empresas y el sector privado pueden y deben tener en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en la creación de una economía más justa y sostenible.

Entre los datos obtenidos cabe citar que el 90% de los encuestados muestra un gran compromiso con el cambio climático y la desigualdad y el 67% de ellos considera que las empresas deben contribuir a los ODS. Además, el 72% de los participantes responsabiliza a los gobiernos de la pobreza y desigualdad, atribuyendo este problema a la actividad de las empresas tan solo el 8%.

El segundo documento al que nos referimos, ha sido elaborado conjuntamente con el Centro para la Gobernanza del Cambio (CGC) del Instituto de Empresa (IE) y analiza en siete países iberoamericanos[3] el estado actual de las empresas con propósito: las que van más allá de los beneficios económicos y que pretenden atajar los problemas medioambientales y sociales valiéndose de la fuerza de mercado. Las mismas se caracterizan por prevalecer el beneficio social y el respeto al medio ambiente frente al capital, preocupadas por el crecimiento sostenible e interesadas en la propiedad y gobernanza inclusivas; son más de 170.000, generan el 6% el PIB iberoamericano y emplean a casi 10 millones de personas.

Estas empresas son el mejor aliado de gobiernos, ONG y sociedades para el logro de los ODS, sin embargo, hace falta un ecosistema propicio que les permita hacer efectiva su triple voluntad de impacto. Por este motivo, el estudio incluye recomendaciones y propuestas de políticas públicas orientadas a crear un ecosistema adecuado para el cuarto sector[4].

[1] SEGIB, El papel de las empresas en la creación de una economía más justa y sostenible. Estudio de opinión para Iberoamérica. Madrid: Secretaría General Iberoamericana, 2019.

[2] Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, España, México, Panamá ,Perú y Portugal

[3] Argentina, Brasil, Colombia, Chile, España, México y Portugal

[4] Integrado por empresas con ánimo de cambio y que ponen en una balanza su rentabilidad económica y la contribución a la sociedad.

Lee el primer informe haciendo click [aquí](#).

Regulación de las operaciones con partes vinculadas para mejorar el compromiso con accionistas

El pasado mes de mayo, Financial Conduct Authority (FCA) publicó la norma PS19/13 que regula las operaciones con partes vinculadas para mejorar el compromiso de los accionistas y aumentar la transparencia en torno a la administración.

La nueva regulación, dictada al amparo de la Directiva (UE) 2017/828 respecto al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas de la sociedad cotizada, entró en vigor el pasado día 10 de junio[1], y afectará a aquellas transacciones realizadas entre un emisor o una empresa filial de este con una parte vinculada. Los aspectos más destacados de la norma son:

Partes vinculadas

Las nuevas reglas amplían la definición de parte vinculada con respecto a la contemplada en la LR 11[2] al considerar además, aquellas que reconoce como tal la normativa contable. En este sentido se entiende como partes vinculadas las siguientes:

Directores y gerentes del emisor, así como los de cualquier compañía matriz, junto con todos los familiares cercanos y las entidades que controlan.

Empresas del Grupo, excepto en relación a las transacciones efectuadas con una empresa filial.

Asociados y negocios conjuntos: existe una relación asociada cuando una entidad ejerce una influencia significativa sobre otra. Situación que se presumirá cuando una entidad tenga el 20% o más de los derechos de voto.

Operaciones significativas

Como novedad, los emisores deberán evaluar las operaciones que realicen. Así, deberán determinar si una operación es o no significativa. Esto es, si implica un porcentaje igual o superior al 5% de sus activos totales, sus beneficios, del valor del mercado o de su capital bruto. En estos casos deberán:

Comunicar la información a través de la publicación en un Regulatory Information Service (RIS) incluyendo los nombres de las partes vinculadas, naturaleza de la relación, fecha de la operación, entre otros.

Obtener la aprobación del consejo de administración con la abstención de aquellos directores que sean partes vinculadas.

Excepciones

La nueva normativa, como regla general, exime aquellas transacciones que están en el giro ordinario de los negocios y que son realizadas en condiciones normales de mercado. Adicionalmente, se incluyen otras excepciones. Entre ellas:

Transacciones o acuerdos entre un emisor y su empresa filial, siempre que no haya otra parte vinculada que tenga una participación en esa empresa filial.

Remuneraciones de consejeros aprobadas en virtud de la Ley de Sociedades de 2006.

Transacciones ofrecidas a todos los accionistas en los mismos términos, garantizando la igualdad de trato, por un lado, y la protección de los intereses del emisor, por otro.

Varias transacciones y misma parte vinculada

Las transacciones realizadas con la misma parte vinculada y con cualquiera de sus asociados durante un período de 12 meses deberán agregarse para el cómputo del porcentaje del 5%.

Las compañías cotizadas de Reino Unido no serán las únicas que deberán identificar a las partes vinculadas y revisar sus procedimientos para evaluar si las transacciones que realizan son operaciones significativas o se enmarcan en el giro ordinario de sus negocios. En España, se está trabajando en la modificación del [Real Decreto Legislativo 1/2010](#) de Sociedades de Capital, y otras normas financieras con el fin de adaptarlas a las exigencias europeas de la [Directiva](#).

[1] Fecha límite para transponer la Directiva UE

[2] [LR 11 Related party transactions: Premium listing](#)

Perspectivas económicas de América Latina 2019

El informe Perspectivas económicas de América Latina 2019 ha sido elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), la Comisión Europea y el Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

El documento establece que hay una nueva estrategia, denominada “Desarrollo en Transición”, para el desarrollo inclusivo y sostenible de los países de América Latina y el Caribe con el fin de conseguir alinearse con los objetivos de la Agenda 2030. Esta estrategia está basada en dos puntos:

Mejorar las capacidades nacionales en la elaboración de políticas públicas y en un mejor financiamiento público y privado

Fortalecer la cooperación internacional, destacando que para ello hay que promover alianzas entre países con diferentes niveles de desarrollos; situar las estrategias nacionales en el centro del debate;

e incluir herramientas como el intercambio de conocimientos, diálogos multilaterales sobre política, desarrollo de capacidades, acceso a la tecnología y cooperación en ciencia, tecnología e innovación.

Se reconoce además, que la nueva estrategia es necesaria para afrontar las “nuevas trampas” del desarrollo que son: la vulnerabilidad social, la baja productividad laboral, la escasa confianza en las instituciones y las amenazas ambientales.

Para ver el documento pincha [aquí](#)